

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/IRL/2-3
22 August 1997
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 المرحليان الثاني والثالث للدول الأطراف

ايرلندا*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة ايرلندا ، انظر CEDAW/C/5/Add.47 ، وللاطلاع على سرد لنظر اللجنة فيه انظر CEDAW/C/SR.135 و 140 والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٢٨ (A/35/38) ، الفقرات ٦٣ - ١٣١ .

V.98-50253

171198 171198 97-26626



المحتويات

الصفحة

الجزء ١

- ٣ - ١ خلفية اقتصادية واجتماعية عامة
- ١٠ - ٢ الاطار السياسي والقانوني
- ١١ - ٣ التدابير القانونية وسواها من التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية .
- ١٤ - ٤ المساواة : اجراءات وآليات الانفاذ ، والوسائل المستخدمة لتعزيز
تطور المرأة والنهوض بها بصورة كاملة لضمان مساواتها في
الحقوق
- ١٩ - ٥ انفاذ الاتفاقية

الجزء ٢

- ٢٠ المادة ١
- ٢٣ المادة ٢
- ٣٥ المادة ٣
- ٤٣ المادة ٤
- ٤٩ المادة ٥
- ٥٤ المادة ٦
- ٥٧ المادة ٧
- ٧٥ المادة ٨
- ٧٧ المادة ٩
- ٧٨ المادة ١٠
- ١١٠ المادة ١١
- ١٣٣ المادة ١٢
- ١٤٧ المادة ١٣
- ١٥٧ المادة ١٤
- ١٧٠ المادة ١٥
- ١٧٢ المادة ١٦
- ١٨٩ الملحق رقم ١ نص التحفظات الباقية للحكومة الايرلندية على الاتفاق

الجزء الأول

١ - خلفية اقتصادية واجتماعية عامة

١-١ الديموغرافيا (دراسة احصائية)

١-١-١ السمات الرئيسية للسكان

بلغ تعداد سكان ايرلندا بموجب احصاء ليلي جرى في عام ١٩٩١ ، ٧١٩ ٥٢٥ ٣ نسمة . ويمثل هذا الرقم انخفاضا قدره ٠٤ في المائة عن تعداد عام ١٩٨٦ . وهذا هو الانخفاض الأول الملاحظ منذ احصاء عام ١٩٦١ . وتجاوز عدد الاناث في احصاء عام ١٩٩١ عدد الذكور بـ ١٨ ٨٨٣ فردا وبذلك يتواصل النمط الذي ظهر من جديد في احصاء عام ١٩٨٦ .

وكانت هناك فوارق كبيرة بين مختلف الفئات العمرية في معدل التغيير السكاني بين احصاء عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ . وهذا يمثل ليس فقط التقدم الطبيعي في البنية العمرية للسكان ، بل أيضا التأثير الذي أحدثته المواليد والوفيات والهجرة .

الجدول ألف

سكان ايرلندا حسب الفئة العمرية والنوع في ١٩٨٦ و ١٩٩١

١٩٩١		١٩٨٦		الفئة العمرية
الاناث	الذكور	الاناث	الذكور	
٤٥٧ ٧٣٦	٤٨٢ ٨٣٨	٤٩٩ ٠٥٥	٥٢٥ ٦٤٦	صفر - ١٤
٢٩٣ ٧١١	٣٠٧ ٨٨٧	٣٠٣ ٥٢٥	٣١٣ ٩٩٩	١٥ - ٢٤
٤٨٢ ٥٥٦	٤٧٦ ٤٠٨	٤٥٦ ٩٦٣	٤٦٥ ٦٥٦	٢٥ - ٤٤
٣٠٩ ١٢٣	٣١٢ ٥٦٠	٢٩٥ ٧٨٦	٢٩٥ ٦٥٨	٤٥ - ٦٤
٢٢٩ ١٧٥	١٧٣ ٧٢٥	٢١٥ ٦٢٤	١٦٨ ٦٣١	٦٥ عاما وما فوق
١ ٧٧٢ ٣٠١	١ ٧٥٣ ٤١٨	١ ٧٧٠ ٩٥٣	١ ٧٦٩ ٦٩٠	المجموع

المصدر : احصاءات السكان لعامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ .

وانخفض متوسط عدد الأشخاص في كل أسرة من ٣ر٥٤ في عام ١٩٨٦ الى ٣ر٣٤ في عام ١٩٩١ . وازداد عدد الأسر بنسبة ٤ر٥ في المائة بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ ، بينما سجلت الأسر المكونة من فرد واحد أكبر زيادة بلغت ٨ر١٤ في المائة منها ٥٨ في المائة مكونة من نساء . وانخفض عدد الأسر المكونة من ستة أفراد أو أكثر بنسبة ٧ر١٤ في المائة .

أما الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ عاما فأكثر فيمثلون ١١ر٤ في المائة من السكان في احصاء عام ١٩٩١ مقابل ١٠ر٩ في المائة عام ١٩٨٦ . وثمة نسبة متزايدة من الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم ٦٥ عاما والذين شكلوا أسرا بمفردهم في عام ١٩٩١ . وبالقيم المطلقة والنسبية ، كان عدد الاناث اللاتي يعشن بمفردهن وتجاوزت أعمارهن ٦٥ عاما أكبر من عدد الذكور في عام ١٩٩١ .

وكان معدل اعادة "الشباب" (أي معدل السكان في الفئة العمرية صفر - ١٤ عاما بالنسبة للفئة العمرية ١٥ - ٦٤ عاما) ٤٣١ر٠ في عام ١٩٩١ ، مقابل ٤٨١ر٠ في عام ١٩٨٦ . أما معدل الاعالة "المسنة" (أي معدل السكان البالغين ٦٥ عاما فأكثر بالنسبة للفئة العمرية ١٥ - ٦٤ عاما) ، فقد زاد زيادة طفيفة جدا اذ ارتفع من ١٨٠ر٠ في عام ١٩٨٦ الى ١٨٥ر٠ في عام ١٩٩١ . وعموما ، لقد انخفض المعدل الكلي للاعالة من ٦٦١ر٠ في عام ١٩٨٦ الى ٦١٦ر٠ في عام ١٩٩١ .

وتشير النتائج الأولية لاحصاء عام ١٩٩٦ الى زيادة قدرها ٧ر٢ في المائة في تعداد السكان (٣٥٠ ٦٢١ نسمة) . وتجاوز عدد الاناث في عام ١٩٩٦ عدد الذكور بـ ٨٤٣ ٢٥ شخصا مما يعني استمرار النمط الذي لوحظ في عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ .

٢-١-١ الحالة الزوجية

أظهرت نتائج الاحصاء لعام ١٩٩١ أن ٣٩١٨ر٣ في المائة من الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاما فأكثر غير متزوجين ، و ٤٣ر٥١ في المائة متزوجون (بمن فيهم متزوجون أكثر من مرة) ، منهم ٣ر٢١ في المائة منفصلون ، و ٢٦ر٧ في المائة أرامل . وازداد عدد غير المتزوجين الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاما فأكثر بنسبة ٥ر٢ في المائة بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ ، بينما ارتفع عدد المتزوجين بنسبة ٩ر١ في المائة . وكانت الزيادة في عدد الأرامل أقل من واحد في المائة ولكن الزيادة التي لوحظت في عدد المنفصلين كانت قريبة جدا من ٥٠ في المائة .

وببين الجدول باء تحليلا للسكان المنفصلين حسب الفئة والنوع في عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ . وكان معظم الزيادة في عدد المنفصلين بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ في فئتي "المهجورين" و "المنفصلين قانونا" . وكان ثلث المنفصلين في الفئة العمرية ٣٥ - ٤٤ بينما كان ربع آخر منهم في الفئة العمرية ٤٥ - ٥٤ عاما . وكان ثمة ٣٥٠ ٢١ منفصلا من الذكور و ٧٩٣ ٣٣ من الاناث أي ما يعادل ٣ر١

و ٨٤ في المائة على التوالي من مجموع الأعداد المقابلة لهم من المتزوجين الدائمين ، باستثناء الأرامل . وتفاوتت هذه المعدلات بين الفئات العمرية والمقاطعات .

الجدول باء

الأفراد المنفصلون مصنّفون حسب الفئة والنوع ١٩٨٦ و ١٩٩١

الاناث				الذكور				
١٩٩١ %	١٩٩١	١٩٨٦ %	١٩٨٦	١٩٩١ %	١٩٩١	١٩٨٦ %	١٩٨٦	الأفراد المنفصلون
٥٠.٠٢	١٦ ٩٠٤	٣٩.٩٨	٩ ٠٣٨	٣١.٧٧	٦ ٧٨١	١٧.٦٥	٢ ٥٨٤	المهجورون
٢.١٤	٧٢٢	٢.٣٩	٥٤٠	٢.٣٤	٤٩٩	٣.٠٣	٤٤٣	زواج باطل
١٧.٦٨	٥ ٩٧٤	١٧.٢٠	٣ ٨٨٨	٢٤.٢٥	٥ ١٧٨	٢٢.٥٤	٣ ٢٩٩	منفصلون قانونا
٢١.٢٩	٧ ١٩٥	٣٠.٨٤	٦ ٩٧٢	٢٧.١٠	٥ ٧٨٧	٤١.٦٠	٦ ٠٩٠	منفصلون آخرون
٨.٨٧	٢ ٩٩٨	٩.٥٩	٢ ١٦٩	١٤.٥٤	٣ ١٠٥	١٥.١٨	٢ ٢٢٢	مطلقون في بلد آخر
١٠٠.٠٠	٣٣ ٧٩٣	١٠٠.٠٠	٢٢ ٦٠٧	١٠٠.٠٠	٢١ ٣٥٠	١٠٠.٠٠	١٤ ٦٣٨	المجموع

المصدر : احصاء السكان لعام ١٩٩١ .

٣-١-١ المواليد والزيجات والوفيات

انخفض مجموع المواليد من الأوج الذي وصل اليه والبالغ ٧٤ ٠٦٤ ولادة في عام ١٩٨٠ الى ٤٨ ٥٣٠ ولادة عام ١٩٩٥ . وترجع المعدل السنوي للمواليد في كل ١ ٠٠٠ فرد من السكان من ٢٢.٧ في عام ١٩٧١ الى ١٣.٥ في عام ١٩٩٥ .

ورافق تدني معدل المواليد زيادة في عدد المواليد من دون زواج اذ ارتفع معدلهم من ١٠.٩ في المائة عام ١٩٨٧ الى ٢٢.٢ في المائة عام ١٩٩٥ . وانخفض معدل الخصوبة الكلية (أي متوسط عدد الأطفال المتوقع أن تنجبهم المرأة على مدى سنوات خصوبتها) الى ١.٨٧ في عام ١٩٩٥ ، وهو دون مستوى الاحلال .

ووصل متوسط عمر المرأة عند الزواج الأول الى نقطة متدنية وهي ٢٤ في عام ١٩٧٩ ثم ارتفع منذ ذلك الوقت باطراد ليصل الى ٢٦.٣ في عام ١٩٩٠ الأمر الذي يعكس تغييرا اجتماعيا واسعا . كما انخفض معدل الزيجات ؛ راجع الجدول جيم . وكان انخفاض نسبة النساء المتزوجات ملحوظا خصوصا في الفئات العمرية الأصغر .

وتراجعت معدلات الوفيات بين الرضع (أقل من عام واحد) من ١٩٥٥ في كل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء عام ١٩٧٠ الى ٦٣٣ عام ١٩٩٥ .

وكان معدل وفيات الأمهات ٠.٢ في عام ١٩٩٤ في كل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء وحالات الاجهاض ، ولم تكن هناك وفيات عام ١٩٩٣ .

الجدول جيم الزيجات والمواليد والوفيات ومعدلاتها في كل ١٠٠٠ من السكان

الوصف	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥
الزيجات	١٨ ٣٠٩	١٨ ٣٨٢	١٨ ١٧٤	١٧ ٨٢٨	١٦ ٨٥٩	١٦ ١٠٩	١٥ ٧٢٨	١٦ ٢٩٧	١٥ ٦٢٣
المواليد									
الذكور	٢٩ ٩٣١	٢٨ ٠٨٣	٢٦ ٧٥٤	٢٧ ٥٥٩	٢٧ ١٤٣	٢٦ ٥٦٧	٢٥ ٤٤٩	٢٤ ٧٤٤	٢٥ ٠٣٢
الاناث	٢٨ ٥٠٢	٢٦ ٥١٧	٢٥ ٢٦٤	٢٥ ٤٨٥	٢٥ ٥٤٧	٢٤ ٩٩٠	٢٤ ٠٠٧	٢٣ ١٨٥	٢٣ ٤٩٨
المجموع	٥٨ ٤٣٣	٥٤ ٦٠٠	٥٢ ٠١٨	٥٣ ٠٤٤	٥٢ ٦٩٠	٥١ ٥٥٧	٤٩ ٤٥٦	٤٧ ٩٢٩	٤٨ ٥٣٠
مواليد من الزواج	٥٢ ٠٨٦	٤٨ ١١٧	٤٥ ٣٤٧	٤٥ ٢٧٧	٤٣ ٩٢٤	٤٢ ٢٥٨	٣٩ ٧٩٢	٣٨ ٤٧٩	٣٧ ٧٤٢
مواليد من دون زواج	٦ ٣٤٧	٦ ٤٨٣	٦ ٦٧١	٧ ٧٦٧	٨ ٧٦٦	٩ ٢٩٩	٩ ٦٦٤	٩ ٤٥٠	١٠ ٧٨٨
النسبة المئوية للمواليد من دون زواج من المجموع العام للمواليد	١٠.٩	١١.٩	١٢.٨	١٤.٦	١٦.٦	١٨.٠	١٩.٥	١٩.٧	٢٢.٢
الوفيات									
الذكور	١٧ ٠٠٢	١٦ ٩٨٠	١٧ ٠٥٨	١٦ ٨٢٨	١٦ ٧٤١	١٦ ٤٩١	١٦ ٧٨٣	١٦ ٢١٩	١٦ ٦٨٠
الاناث	١٤ ٤١١	١٤ ٦٠٠	١٥ ٠٥٣	١٤ ٥٤٢	١٤ ٧٥٧	١٤ ٤٥٧	١٤ ٨٧٣	١٤ ٥٢٥	١٤ ٨١٤
المجموع	٣١ ٤١٣	٣١ ٥٨٠	٣٢ ١١١	٣١ ٣٧٠	٣١ ٤٩٨	٣٠ ٩٤٨	٣١ ٦٥٦	٣٠ ٧٤٤	٣١ ٤٩٤
الزيادة الطبيعية	٢٧ ٠٢٠	٢٣ ٠٢٠	١٩ ٩٠٧	٢١ ٦٧٤	٢١ ١٩٢	٢٠ ٦٠٩	١٧ ٨٠٠	١٧ ١٨٥	١٧ ٠٣٦
المعدلات في كل ألف من تقديرات السكان									
الزيجات	٥.٢	٥.٢	٥.٢	٥.١	٤.٨	٤.٦	٤.٤	٤.٦	٤.٤
المواليد	١٦.٥	١٥.٤	١٤.٨	١٥.١	١٥	١٤.٥	١٣.٩	١٣.٤	١٣.٥
الوفيات	٨.٩	٨.٩	٩.١	٩	٨.٩	٨.٧	٨.٩	٨.٦	٨.٨

المصادر : الموجز الإحصائي والاحصاءات الأساسية لدائرة الصحة ومكتب الإحصاء المركزي .

٤-١-١ الدين

الديانة السائدة في أيرلندا هي الكاثوليكية ، ويبين الجدول دال السكان مصنّفين حسب الدين والنوع .

وأثناء النظر في تقرير أيرلندا الأول في شباط/فبراير ١٩٨٩ طرح سؤال يتعلق بتأثير الدين على حياة الأسرة .

يوجد في أيرلندا مستوى عال (ولكنه متناقص) من الممارسات الدينية ونظام تعليم قائم على الطائفية الدينية ، وللكنائس تأثير هام على مواقف الناس . وبور المرأة في الكنيسة الكاثوليكية موضوع يثير الاهتمام والقلق لدى عدد متزايد داخل الكنيسة .

وأشارت الطلبات المقدمة الى اللجنة الثانية حول وضع المرأة (راجع ٣-٢) الى أن الكثير من النساء يشعرن بأن الكنائس لم تدرك مسؤولياتها نحوهن .

ويشير الانخفاض في معدل المواليد في أيرلندا والتناقص في حجم الأسر المكتملة الى مدى تحكم الزوجين في خصوبيتهما ، على الرغم من التعاليم الكاثوليكية التي تحظر جميع أشكال منع الحمل الاصطناعي .

ويتمثل الفصل بين الكنيسة والدولة في المجالات التي تقدم فيها التشريعات الاجتماعية بمعزل عن المواقف المعلنة للكنائس .

الجدول دال
السكان مصنّفون حسب الدين والنوع

١٩٩١				١٩٨١		
النساء	الذكور	بالنسبة المئوية	عدد الأفراد	عدد الأفراد	بالنسبة المئوية	الطائفة الدينية
١,٦٣٢ ٦٣٩	١ ٥٩٥ ٦٨٨	٩١,٥٧	٣٠ ٢٢٨ ٣٢٧	٢ ٢٠٤ ٤٧٦	٩٣,٠٦	الكاثوليك
٤٢ ١٥٩	٤٠ ٦٨١	٢,٣٥	٨٢ ٨٤٠	٩٥ ٣٦٦	٢,٧٧	كنيسة أيرلندا*
٢ ٣١٠	٢ ٠٣٧	٠,١٨	٦ ٣٤٧	-	-	البروتستانت
٦ ٥١٣	٦ ٦٨٦	٠,٣٧	١٣ ١٩٩	١٤ ٢٥٥	٠,٤١	المشيخية البروتستانتية

١٩٩١				١٩٨١		
الاناث	الذكور	بالنسبة المئوية	عدد الأفراد	عدد الأفراد	بالنسبة المئوية	الطائفة الدينية
٢ ٦٢٥	٢ ٤١٢	٠.١٤	٥ ٠٣٧	٥ ٧٩٠	٠.١٧	الميثونيون
٧٩٩	٧٨٢	٠.٠٤	١ ٥٨١	٢ ١٢٧	٠.٠٦	اليهود
١٨ ٧٩٥	١٩ ٩٤٨	١.١٠	٣٨ ٧٤٣	١٠ ٨٤٣	٠.٣٢	ديانات أخرى معلنة
٢٦ ٠٦٥	٤٠ ٢٠٥	١.٨٨	٦٦ ٢٧٠	٣٩ ٥٧٢	١.١٥	بلا دين
٣٩ ٣٩٦	٤٣ ٩٧٩	٢.٣٧	٨٣ ٣٧٥	٧٠ ٩٧٦	٢.٠٦	لم يذكرنا دينهم
١ ٧٧٢ ٣٠١	١ ٧٥٣ ٤١٨	١٠٠.٠٠	٣ ٥٢٥ ٧١٩	٣ ٤٤٣ ٤٠٥	١٠٠.٠٠	المجموع

* من بينهم بروتستانت في عام ١٩٨١ .

المصدر : احصاءات السكان لعامي ١٩٨١ و ١٩٩١ .

٢-١ العوامل الاقتصادية وعوامل سوق العمل

يتميز القطاع الصناعي الإيرلندي بالثنائية إذ أنه قطاع حديث معظمه مملوك من الخارج ، ونحو توجه تصديري وانتاجية وربحية عاليتين ، كما يضم أكثر الصناعات الأهلية التقليدية الكثيفة العمالة والأكثر توجهها لتلبية احتياجات الأسواق المحلية والبريطانية . وتجرى إعادة تكييف السياسة الصناعية باتجاه تعزيز الروابط بين القطاعين .

ومن الخصائص غير العادية في سوق العمل والتي تتسبب في أحداث مستوى عال نسبيا من البطالة (اذ بلغ هذا المعدل ١١.٢٥ في المائة في عام ١٩٩٦) ما يلي :

- كان معدل النمو الطبيعي للسكان دائما ، رغم انخفاضه حاليا ، أعلى بكثير من المتوسط في الاتحاد الأوروبي في الأعوام الأخيرة ، مما استتبع زيادة سنوية صافية في القوى العاملة بلغت زهاء ٢٠ ٠٠٠ ؛

- يتجه اشتراك المرأة المتزوجة في القوى العاملة الى التزايد من قاعدة متدنية ليصل الى معدلات الاتحاد الأوروبي .

وكان عام ١٩٩٦ سنة أخرى حقق فيها الاقتصاد الايرلندي نموا قويا بصورة استثنائية اذ ازداد الناتج المحلي الاجمالي بنسبة تقدر بـ ٦.٢٥ في المائة . وعلى وجه الخصوص ، كان الطلب المحلي قويا نظرا لأن نمو حجم الاستثمار الثابت والاستهلاك الخاص قدر بنسبة ١٠.٢٥ و ٦ في المائة ، على التوالي . كما أدى القطاع الخارجي دورا حسنا في عام ١٩٩٦ اذ يقدر أن الصادرات من السلع والخدمات قد ازدادت بنسبة ١٠.٢٥ في المائة ، مقارنة بعام ١٩٩٥ . وانخفض التضخم الى مجرد ١.٦ في المائة من المتوسط في العام السابق ، بينما حدث ارتفاع يقدر بـ ٥٠.٠٠٠ في مجمل العمالة . وبلغ العجز الحكومي العام واحد في المائة من الناتج المحلي الاجمالي .

ويتوقع أن يزداد الناتج المحلي الاجمالي بنحو ٥.٥ في المائة في عام ١٩٩٧ وأن يشارك كل من الاستهلاك والاستثمار الخاص في تحقيق اسهامات كبيرة مرة أخرى في النمو الاجمالي ، بينما من المفترض أن يساعد الانتعاش لدى الكثير من شركاء ايرلندا التجاريين الرئيسيين على تحقيق المزيد من النمو القوي في الصادرات .

ويتوقع أن يبقى التضخم متدنيا في عام ١٩٩٧ فيما يظل هناك فائض في ميزان المدفوعات . وسيبقى الاقتراض الحكومي متدنيا في حين من المرتقب أن يكون العجز الحكومي العام المتوقع في حدود ١.٥ في المائة في عام ١٩٩٧ ، الأمر الذي سيساعد على تحقيق مزيد من الانخفاض في العجز الحكومي العام كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي .

وعلى الرغم من التأثير السلبي للعوامل الهيكلية والديموغرافية ، فقد انخفضت البطالة تجاوبا مع الزيادات التي تحققت في العمالة . ففي الفترة من نيسان/أبريل ٩٣ - ٩٦ تدنت البطالة بمقدار ٤٠.٠٠٠ وفقا لاستقصاء القوى العاملة . وعلى غرار معظم بلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى ، يعتبر استقصاء القوى العاملة وليس سجل الأحياء أنسب معيار لقياس البطالة . وعلى ذلك ، فإن تقدما هاما قد تحقق في التصدي للبطالة .

وفي الفترة ما بين عامي ١٩٧١ و ١٩٩٦ ، نمت القوى العاملة النسائية من ٢٨٦.٠٠٠ الى ٥٤٠.٢٠٠ بزيادة قدرها زهاء ٨٩ في المائة وفي الفترة ذاتها ، زاد عدد النساء الموجودات فعلا في العمل من ٢٧٥.٥٠٠ الى ٤٨٨.٠٠٠ بزيادة قدرها نحو ٧٧ في المائة . وفي حين زاد معدل اشتراك الاناث من ٢٧.٩ في المائة عام ١٩٧١ الى أكثر من ٣٨.٥ في المائة عام ١٩٩٦ ، فإن معدلات اشتراك الاناث تعتبر متدنية وفقا للمعايير الدولية . وفي أواسط نيسان/أبريل ١٩٩٦ ، أعلن زهاء ٤١ في المائة من الاناث البالغات ١٥ عاما فأكثر أنهم يقمن بواجبات منزلية . وهناك زيادة كبيرة في اشتراك النساء المتزوجات . وتشير البيانات الأخيرة المتوفرة الى أن عام ١٩٩٦ شهد اشتراك ٣٦.٦ في المائة من النساء المتزوجات في القوى العاملة ، مقارنة بنسبة ٢٢.٩ في المائة عام ١٩٨٧ .

والنزوع الى اشتراك النساء المتزوجات يتجه اتجاها تصاعديا . ففي عام ١٩٩٦ ، جاءت المعدلات الأعلى لاشتراك النساء المتزوجات من الفئتين العمريتين ٢٠ - ٢٤ و ٢٥ - ٣٤ . فمعدل اشتراك النساء المتزوجات من الفئة العمرية ٢٠ - ٢٤ بلغ ٥٢٫٤ في المائة ، بينما بلغ ٥٧٫٩ في المائة من الفئة العمرية ٢٥ - ٣٤ . وخلافا لذلك ، فان معدل اشتراك النساء المتزوجات من الفئة العمرية ٣٥ - ٤٥ بلغ ٤٥٫٩ في المائة ، في حين كان معدل اشتراك النساء من الفئة العمرية ٤٥ - ٥٤ أقل من ذلك اذ بلغ ٣٣٫٣ في المائة .

٢ - الاطار السياسي والقانوني

١-٢ دستور ايرلندا

الدستور هو قانون الدولة الأساسي وقد أقر في عام ١٩٣٧ . وينص الدستور على أن جميع السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية للحكومة تستمد من الشعب . وينص كذلك على شكل الحكومة ويحدد سلطات كل من رئيس الجمهورية والحكومة والبرلمان (الأويرباكتاس) . كما يحدد الدستور تكوين المحاكم وسلطاتها ، ويوضح حقوق المواطنين الأساسية . كما يتضمن عددا من المبادئ الموجهة للسياسة الاجتماعية من أجل ارشاد البرلمان عموما . ويوجز الدستور حقوق المواطنين تحت خمسة بنود : الحقوق الشخصية ، والأسرة ، والتعليم ، والملكية الخاصة ، والدين . ولا يجوز تعديل الدستور الا بموجب استفتاء . وتعتبر التشريعات التي تتعارض مع الدستور باطلة بقدر هذا التعارض .

وأنشأت الحكومة فريقا لمراجعة الدستور في نيسان/أبريل ١٩٩٥ للقيام باستعراض الدستور وتحديد الأجزاء التي تتطلب تعديلا . ونشرت الحكومة تقرير هذا الفريق في ٣ تموز/يوليه ١٩٩٦ ، ويجري حاليا النظر فيه من قبل لجنة دستورية برلمانية تمثل جميع الأحزاب بالدستور .

٢-٢ الحكومة

ليرلندا دولة ذات سيادة ومستقلة وديمقراطية برلمانية . ويتألف البرلمان من الرئيس ومن مجلسين : مجلس النواب ومجلس الشيوخ .

والسلطة الوحيدة لوضع القوانين مخولة للبرلمان بموجب الدستور ، والاستثناء الوحيد لذلك هو في ميدان قانون الاتحاد الأوروبي حيث يتخذ الاتحاد تدابير معينة تطبق مباشرة في ايرلندا .

ورئيس الجمهورية هو رئيس الدولة ، وليست له مهام تنفيذية . ويقوم بمهامه عادة بناء على مشورة الحكومة وسلطاتها . ويتألف مجلس النواب من ١٦٦ عضوا ينتخبون بالتصويت العام (لن هم فوق سن الثامنة عشرة) .

ويتألف مجلس الشيوخ من ٦٠ عضواً . يعين رئيس الوزراء ١١ عضواً منهم ، وينتخب خريجو الجامعة ستة أعضاء آخرين في حين ينتخب باقي الأعضاء الثلاثة والأربعين هيئة انتخابية تضم ممثلين منتخبين على المستويين الوطني والمحلي . أما سلطات مجلس الشيوخ حسب تعريفها الوارد في الدستور فهي أقل من سلطات مجلس النواب عامة . وعلى وجه الخصوص ، ليس لمجلس الشيوخ سلطات ذات شأن في الأمور المالية .

٣-٢ نظام المحاكم

يشمل التكوين الأساسي للمحاكم في أيرلندا أربعة مستويات : محكمة مقاطعة ، ومحكمة دائرة ، والمحكمة العليا ، ومحكمة النقض . ومحكمة المقاطعة ومحكمة الدائرة ذات اختصاص جزئي ومحلي ، أما المحكمة العليا فلها اختصاص أساسي كامل وسلطة البت في مسائل قانونية أو وقائية سواء كانت مدنية أو جنائية بموجب المادة ٣٤-٣-١ من الدستور . ومحكمة النقض هي محكمة الاستئناف النهائي وتشكل وفقاً للمادتين ٣٤-٢ و ٣٤-٤-١ من الدستور . والقضاة في أيرلندا مستقلون عن السلطتين التنفيذية والتشريعية على حد سواء ويكفل الدستور هذا الاستقلال كفالة تامة .

٣ - التدابير القانونية وسواها من التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية

١-٣ تنص المادة ٤٠-١ من الدستور على المساواة أمام القانون لجميع المواطنين . ويمارس الراشدون في أيرلندا التصويت العام منذ تأسيس الدولة في عام ١٩٢٢ . وعلى الرغم من هذه الحقائق ، فقد نظر المجتمع الأيرلندي خلال الخمسين عاماً الأولى من الاستقلال نظرة ضيقة ومحدودة تجاه المرأة .

بيد أنه على مدى الأعوام الخمسة والعشرين الماضية ، حدث تحسن كبير في مساواة المرأة بالرجل في المجتمع الأيرلندي ، من الناحيتين القانونية والواقعية . ويعزى ذلك بالمفهوم الموسع إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي :

- تزايد الوعي بحقوق المرأة على نطاق العالم ؛

- عضوية أيرلندا في الاتحاد الأوروبي والالتزامات المترتبة عليها بسبب ذلك ؛

- وجود جيل من الشباب المتعلم بصورة جيدة وهو مستعد وقادر على التعبير التام عن حقوقه .

وقد ورد شرح مفصل للظروف القانونية والاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن هذه العوامل في تقرير أيرلندا الأول بموجب الاتفاقية . وثمة أمر ذو شأن يشير إلى تنامي وعي النساء بحقوقهن وهو

أن بعض التغييرات البالغة الأهمية التي طرأت على القانون تحققت نتيجة قضايا دستورية اختبارية أقامتها نساء بمفردهن .

وقد تم إنشاء الآليات التالية الموجهة الى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في ايرلندا .

٢-٣ إدارة المساواة واصلاح القوانين

في ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ ، عين للمرة الأولى أحد أعضاء مجلس الوزراء وزيرا للمساواة واصلاح القوانين وأنيطت به مسؤولية التأكد من أن المساواة أصبحت حقيقة واقعة عن طريق الاصلاح المؤسسي والاداري والقانوني . ومن بين مسؤولياته الأخرى ، يؤدي الوزير دور المراقب والمنسق لسياسات الحكومة من حيث تأثيرها على المرأة . وأنشئ نظام للتدقيق بصورة روتينية في جميع المقترحات المرسله من الحكومة بغية بحث أثرها على المرأة . وهناك التزام بأن تصل العضوية النسائية في كل مجالس الدولة الى ٤٠ في المائة كحد أدنى .

وعقب استعراض التشريعات الحالية بشأن المساواة في العمل وهما قانون عدم التمييز (في الأجور) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ ، تم تحديد خيارات لتعزيز التشريعات نتج عنها مقترحات لتعديل القوانين وهي قيد النظر من قبل البرلمان . واقترح أن توسع التشريعات لمنع التمييز في العمل على أسس عديدة بما في ذلك النوع ، والدين ، والسن ، والاعاقة ، والعرق ، واللون ، والجنسية ، والأصل القومي أو الاثني ، والعضوية في الجماعات الراحلة . ووسع القانون (المعدل) الخاص بالفصل التعسفي من العمل اطار الفئات المحمية ضد هذا الفصل لتشمل السن ، والتوجيه الجنسي ، والعضوية في الجماعات الراحلة .

ويجرى اعداد تشريع تكافؤ الأوضاع الذي سيمنع التمييز في التعليم وفي الوصول الى السلع والخدمات والمرافق والتصرف بالمسكن وسواه من الأبنية وذلك على أسس معاملة للتشريع المقترح للمساواة في العمل .

وعدل تشريع التفسير من أجل استخدام صيغة التأنيث في التشريعات كما يجري استعراض التشريع الذي ينظم تسجيل المواليد والوفيات والزيجات . وفي هذا السياق ، أقر تشريع يقضي بإزالة التمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بقيد البيانات في سجل المواليد .

وتقع على إدارة المساواة واصلاح القوانين مسؤولية حيال برنامج اصلاحي كبير لقانون الأسرة . فقد تضمن قانون الأسرة لسنة ١٩٩٥ مستجدات كبيرة بشأن سلطة المحاكم من أجل النظر في النتائج المالية المترتبة على انهيار العلاقة الزوجية في سياق حالات الانفصال القضائية وحيث تكون قرارات

الانفصال والطلاق الأجنبية معترف بها من الدولة . ورفع التشريع ذاته سن الزواج من ١٦ الى ١٨ عاما ونص على فترة ثلاثة أشهر للتبليغ عن الزواج .

ويعطي القانون التشريعي للمساعدة القانونية المدنية لسنة ١٩٩٥ اطارا قانونيا لمشروع الدولة بشأن المساعدة والمشورة القانونية المدنية . ويعزز القانون التشريعي بشأن العنف العائلي لسنة ١٩٩٦ سلطات المحاكم لحماية الأشخاص ضد العنف في البيت الذي قد يمارسه الزوج أو الزوجة أو الشريك أو الابن الراشد كما يعزز سلطة قوة الشرطة بشأن القبض على الأفراد وبخول منازل الأسر . وتعد الادارة مقترحات لاندخال مستجدات تتعلق بقانون الوصاية على الأطفال ، وااثبات بنوة الأطفال ، وبطلان الزواج ، كجزء من عملية اصلاح قانون الأسرة .

وأسفر استفتاء شعبي في عام ١٩٩٥ عن ازالة الحظر الدستوري على الطلاق . فقانون الأسرة (الطلاق) لسنة ١٩٩٦ تضمن أحكاما تجيز للمحاكم ممارسة سلطاتها الجديدة بموجب الدستور لجهة اصدار قرارات طلاق واتخاذ مختلف أنواع القرارات بشأن الملكية والأموال المالية دعما للمعالين .

٣-٣ لجنة مركز المرأة

أنشأت الحكومة اللجنة (الوطنية) الثانية الخاصة بمركز المرأة في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ بالصلاحيات التالية :

١٠ استعراض تنفيذ توصيات اللجنة الأولى الخاصة بمركز المرأة كما جاءت في تقرير تلك اللجنة المقدم الى وزير المالية في كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢ ؛

٢٠ ودراسة وتقديم التوصيات بشأن الوسائل الادارية والتشريعية التي تمكن المرأة من المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ، والنظر في فعالية وجدوى اتخاذ تدابير تنفيذية ايجابية ؛

٣٠ وفي سياق ٢٠ أعلاه ، ايلاء اهتمام خاص لاحتياجات المرأة في بيتها ؛

٤٠ ووضع التكاليف التقديرية لجميع التوصيات المقدمة ؛

٥٠ وتقديم تقرير الى الحكومة في غضون ١٨ شهرا من تاريخ تأسيس اللجنة .

وقدمت اللجنة تقريرها النهائي الى الحكومة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ واقتрحت فيه برنامجا اصلاحيا كبيرا .

ويشير التقرير الى أنه ينبغي من أجل تحقيق المساواة أن يكون هناك تقاسم في السلطة وعلاقات الشراكة على الصعيد العائلي وكذلك في النطاق الواسع للمجتمع . وحظي التقرير بصدى ايجابي من كافة القطاعات السياسية ، وستعطي توصياته زخما الى الكثير من الاصلاحات القانونية والادارية . وتجري مراقبة تنفيذ التوصيات من قبل ادارة المساواة واصلاح القوانين ، وتساعد في ذلك لجنة تمثل المنظمات النسائية ودوائر الحكومة والشركاء الاجتماعيين . ونشر تقريران عرضا بالرسوم البيانية للنجاح الذي أحرز في تنفيذ توصيات اللجنة . وحتى نهاية عام ١٩٩٥ ، اتخذت اجراءات تنفيذية بالنسبة لـ ٨٠ في المائة من التوصيات ونفذ زهاء ٤٧ في المائة منها بالكامل .^(١)

٤ - المساواة : اجراءات وآليات الانفاذ ، والوسائل المستخدمة لتعزيز تطور المرأة والنهوض بها بصورة كاملة لضمان مساواتها في الحقوق

٤-١ عرضت المبادرات الحديثة الموجهة نحو تحقيق المساواة الفعلية في المجتمع الايرلندي ، من ناحيتي الشكل والمحتوى ، في الجزء الثاني . وبالإضافة الى تلك المبادرات ، يجري أيضا استخدام الآليات التالية .

٤-٢ المؤتمر العالمي الرابع للمرأة

شاركت ايرلندا بنشاط في الاعداد للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة كما شاركت في المؤتمر ذاته

ورأس الوفد الايرلندي وزير المساواة واصلاح القوانين . كما شارك في جانب من المؤتمر كل من وزير التعليم ووزير الدولة في مكتب رئيس الوزراء كما ضم الوفد مسؤولين من ادارات المساواة واصلاح القوانين ، والشؤون الخارجية ، والصحة ، والتعليم وأربعة أعضاء من مجلسي البرلمان - ثلاثة نواب وعضو من مجلس الشيوخ - وممثلين عن وكالة المساواة في التوظيف ، والمنتدى الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، والمجلس الوطني النسائي في ايرلندا ، والجمعية الايرلندية لنساء الريف ، ودوخاس/بانولاشت (وهي منظمات معنية بمسائل التنمية) واللجنة الايرلندية الاستشارية للمساعدات .

وفضلا عن تقديم التمويل لممثلي المنظمات غير الحكومية في الوفد الوطني ، فقد تم تمويل منظمات غير حكومية أخرى لمساعدتها على ارسال ممثلين عنها الى المؤتمر والى منتدى المنظمات غير الحكومية .

(١) التقرير المرحلي الثاني للجنة المراقبة بشأن تنفيذ توصيات اللجنة الثانية الخاصة بمركز المرأة .

وقبلت ايرلندا بلا تحفظ نص برنامج الاجراءات التنفيذية الذي ووفق عليه في المؤتمر .

ونشر تقرير عن التقدم الذي أحرز في تنفيذ برنامج الاجراءات التنفيذية في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ . ويقدم التقرير لمحة عامة عما يحدث في ايرلندا ، ويتضح من هذا التقرير أن الأهداف والاجراءات التنفيذية التي اتفق عليها في بكنين يجري ادراجها في جميع مناحي السياسة الحكومية بطريقة تلائم الظروف الايرلندية .

٣-٤ وكالة المساواة في العمل

ينص قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ على عدم قانونية التمييز على أساس الجنس أو الحالة الزوجية فيما يتعلق بالاختيار للعمل ، أو ظروف العمل ، أو التدريب ، أو في مسألة فرص الترقى . وينص أيضا على انشاء وكالة للمساواة في العمل وهي هيئة قانونية تتكون من رئيس وعشرة أشخاص عاديين يضمون ممثلين للعمال وأرباب العمل ومنظمات المرأة . ويقوم بتعيينهم وزير المساواة واصلاح القوانين .

والمهام الرئيسية للوكالة هي ما يلي :

- السعي للقضاء على التمييز في العمل ؛
- وتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل ؛
- واجراء استعراض مستمر لسريان قانون عدم التمييز (في الأجور) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ ، وتقديم مقترحات لتعديل أي من هذين القانونين عند الاقتضاء .

وتقدم وكالة المساواة في العمل خدمات استشارية واعلامية بشأن تشريعات المساواة وتمثل الأفراد في قضايا ينص عليها القانون وتشجع الممارسات السليمة على مستوى أماكن العمل .

وفي حين أسند الى الموظفين المسؤولين عن المساواة في العمل والى محكمة العمل(٢) الدور الانفاذي الرئيسي بموجب قانون المساواة في العمل فان للوكالة مهامها انفاذية معينة أيضا . ويجوز أن تجرى تحقيقات رسمية ، وتستطيع ، اذا كانت على اقتناع بوجود ممارسات أو سلوك يخالف قانون عدم التمييز (في الأجور) لسنة ١٩٧٤ أو قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ ، أن توجه اذنارات بعدم التمييز تدعو الى وقف هذه الممارسات . وللوكالة الصلاحية في أن تطلب من المحكمة العليا اصدار اذنار في حالة وجود تمييز مستمر .

وعلاوة على ذلك ، فإن الوكالة لها وحدها حق اقامة الدعاوى في الحالات التالية :

- الاعلانات التجارية التمييزية ؛
- وممارسة الضغط على الأشخاص ليمارسوا التمييز ؛
- وعند وجود سياسة عامة تقوم على الممارسات التمييزية .

٤-٤ اللجنة البرلمانية المشتركة المعنية بحقوق المرأة

أنشئت لجنة حقوق المرأة التي تستمد عضويتها من مجلسي البرلمان للمرة الأولى في عام ١٩٨٣ ، وعهد اليها بالصلاحيات التالية :

(أ) دراسة أو اقتراح التدابير التشريعية التي من شأنها أن تؤثر تأثيرا ملموسا على مصالح المرأة ؛

(ب) النظر في الوسائل التي يمكن بها القضاء على أية مجالات للتمييز ضد المرأة والتي تتيح ازالة العقبات التي تعترض مشاركتها الكاملة في حياة المجتمع السياسية والاجتماعية والاقتصادية ؛

(ج) النظر في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية غير المواتية التي تؤثر على المرأة في المنزل ، والتوصية بإجراء تغييرات في السياسات وتغييرات ادارية فعالة ترمي الى المساعدة في القضاء على هذه الأوضاع غير المواتية ، مع مراعاة الطبيعة الخاصة لاسهامها في المجتمع وتقديم تقرير الى مجلس البرلمان عن ذلك .

(٢) يحقق الموظفون المسؤولون عن المساواة التابعون للجنة علاقات العمل في المنازعات المتصلة بادعاءات التمييز الجائر - واللجنة التي أنشئت بموجب قانون العلاقات الصناعية لسنة ١٩٩٠ تشجع العلاقات الصناعية السليمة عن طريق التوفيق والخدمات الأخرى . ويجوز الاستئناف في مواجهة هؤلاء الموظفين لدى محكمة العمل التي توفر الآلية لاجراء تحقيقات رسمية في المنازعات الصناعية .

٥-٤ المنتدى الوطني الاقتصادي والاجتماعي

يمثل المنتدى الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي أنشئ في حزيران/يونيه ١٩٩٣ مفهوما جديدا للمشاركة في الشؤون العامة في ايرلندا . والمنتدى هيئة استشارية من شأنها أن تجمع بين أعضاء البرلمان والشركاء الاجتماعيين (مثل النقابات العمالية ، وأرباب العمل ، ومنظمات العمل الزراعي) وممثلين عن المنظمات النسائية والعاطلين عن العمل والمحرومين وسواهم من الفئات التي توجد من الناحية التقليدية خارج العملية التشاورية . ويهدف المنتدى الى التوصل الى اجماع بشأن القضايا الاجتماعية والاقتصادية مع التركيز الكبير على تدابير معالجة البطالة . ويمثل ثلاثة من أصل أعضاء المنتدى البالغ عددهم ٤٩ عضوا المجلس الوطني النسائي في ايرلندا (راجع ٤ - ٨ أدناه) . ويرأس المنتدى سيدة تعينها الحكومة ويشكل النساء زهاء ٥١ في المائة من العضوية الكلية .

٦-٤ اللجنة البرلمانية المشتركة للأسرة

تنظر هذه اللجنة في تأثير التغيير الاجتماعي وسياسات الدولة على الأسرة بشكلها الموسع والمصغر وتقدم تقارير بشأنها ، مع الاشارة على وجه الخصوص الى حماية وتعزيز صالح الأطفال والمسنين والتدابير التي من الممكن اتخاذها لدعمهم وبخاصة فيما يتعلق برعاية الأطفال والتعليم وقضاء الأحداث ورعاية المسنين .

ومن المتوقع أن تنصdy اللجنة البرلمانية المشتركة للأسرة لقضية تعريف الأسرة .

٧-٤ لجنة الأسرة

أنشأ وزير الرعاية الاجتماعية هذه اللجنة لتنظر في احتياجات وأولويات الأسرة في بيئة اجتماعية واقتصادية سريعة التغيير .

وتشمل صلاحيات اللجنة مواضيع متعددة ومتنوعة بما في ذلك :

- اشاعة الوعي العام والارتقاء بفهم القضايا التي تمس الأسر ؛
- النظر في الآثار المترتبة على التشريعات والسياسات بشأن الأسرة ، وتقديم التوصيات الى الحكومة حول المقترحات التي تدعم الأسر وتعزيزها ؛
- اجراء تحليل للتغييرات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة ذات التأثير على وضع الأسر مع مراعاة الأبحاث ذات الصلة التي أجريت حتى الآن ؛
- الاضطلاع بالأبحاث المحدودة حسب الضرورة .

وتقضي صلاحيات اللجنة أيضا بأنه أثناء أدائها لعملها وفيما هي تولي الاهتمام الواجب لأحكام الدستور الهادفة الى تدعيم وحدة الأسرة ، ينبغي عليها أن تلتزم في مداولاتها بتعريف الأسرة كما أوردته الأمم المتحدة .

ومن المتوقع أن تقدم لجنة الأسرة مقترحات الى اللجنة البرلمانية المشتركة للأسرة عن أية تغييرات تراها ضرورية للأحكام الدستورية المتعلقة بالأسرة .

وقدمت اللجنة تقريراً مرحلياً في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ وطلب اليها تقديم تقريرها النهائي الى الحكومة في حدود حزيران/يونيه ١٩٩٧ .

٨-٤ المجلس الوطني النسائي في أيرلندا

أنشئ المجلس الوطني النسائي في أيرلندا في عام ١٩٧٣ ، وكان يعرف في السابق بمجلس مركز المرأة ، لمراقبة تنفيذ توصيات اللجنة الوطنية الأولى لمركز المرأة ، وهي هيئة تعد بمثابة مظلة تجمع معاً زهاء ١٥٠ منظمة غير حكومية تمثل مصالح المرأة وهمومها . وتعترف الحكومة بها كجهاز يتولى عرض هموم المرأة وتطلعاتها . وتتلقى كل تمويلها الأساسي تقريباً من الحكومة باعتبارها أحد التدابير التنفيذية الايجابية . وهي مستقلة استقلالاً تاماً عن الحكومة في قضايا السياسات ، وهي مسؤولة فقط أمام لجنيتها التنفيذية المنتخبة الخاصة بها وأعضائها . وبالإضافة الى دورها الانمائي ، يعترف بها كناقذ مطلع وبناء للمبادرات السياسية ويتمتع قادتتها بإمكانية الاتصال الفوري بكبار السياسيين ومقرري السياسات .

ويضطلع المجلس بمهام أساسية مثل محاولة التأثير على الحكومة واتخاذ صفة الحارس في قضايا المساواة وتقديم التدريب والدعم لأعضائه والعمل على تغيير المواقف المجتمعية بشأن الجنسين ، وربط المنظمات النسائية في شبكة داخل أيرلندا شمالاً وجنوباً ، ومع الاتحاد الأوروبي عن طريق جماعات التأثير النسائية الأوروبية وكذلك على المستوى الدولي .

ويعلن المجلس الوطني النسائي في أيرلندا أن عضويته مفتوحة أمام جميع المنظمات النسائية والمنظمات ذات العضوية الكبيرة من النساء . وينبغي أن تكون هذه المنظمات موجودة منذ سنة قبل تقديمها طلب العضوية . ومنذ عام ١٩٩٧ ستكون العضوية مفتوحة للأفراد من النساء .

ويحق للمنظمات المنتسبة تعيين مندوبتين لحضور اجتماعات المجلس بصرف النظر عن حجم تلك المنظمات . ويجوز للمندوبات أن ينتخبن في عضوية اللجنة التنفيذية بشرط أن يكون قد مضى على عضويتهم في المجلس سنة على الأقل .

٥ - انفاذ الاتفاقية

١-٥ القانون الدولي لحقوق الانسان في الاطار القانوني الايرلندي

تنص المادة ٢٩-٣ من الدستور الايرلندي على :

أن ايرلندا تقبل بمبادئ القانون الدولي العلم بها علما كقاعدة لسلوكها في علاقاتها مع الدول الأخرى .

ويستند النظام القانوني الايرلندي الى القانون العام . وكباقي البلدان التي تأخذ بالقانون العام ، فان النظام القانوني الايرلندي يعتمد "الثنائية" التي تقضي بأن الاتفاقات الدولية التي تصبح ايرلندا أحد الأطراف فيها لا تضم الى القانون المحلي الا بتشريع وطني .

وحيث ترغب ايرلندا في التقيد باحدى الاتفاقات الدولية فانه يتعين عليها أن تكفل تطابق القانون المحلي مع الاتفاقية المعنية . وفي بعض الحالات ، يتم نقل النص الكامل للاتفاق الدولي الى القانون المحلي مع النص على أن الاتفاق له قوة القانون داخل الدولة . وفي حالات أخرى ، يكون من الضروري نقل بعض أحكام الاتفاق فقط اما لأن الأحكام الأخرى قد سبق ادراجها في القانون المحلي أو لأن لها طبيعة لا توجب ادراجها في القانون . وللسبب ذاته ، فمن الجائز في بعض الأحيان أن لا يكون ثمة نقل على الاطلاق .

وأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة يغطي الجزء الأكبر منها أحكام الحقوق الأساسية للدستور الايرلندي . ومن المسلم به أنه لا يجوز النص على أحكام الحقوق الأساسية عن طريق تشريعات عادية لها قوة أدنى وتكون خاضعة للأحكام الدستورية القائمة . والعلاج القائم على أساس احلال أحكام الاتفاقية محل الأحكام الدستورية القائمة ليس مرغوبا فيه ، إذ أنه ينطوي على التخلي عن الاجتهاد المبني حول الأحكام القائمة . وأخيرا ، فبينما يبدو من المفيد من الناحية القانونية أن تكون هناك أحكام دستورية مطابقة تماما لمصطلحات الاتفاقية ، فان مثل هذه الفائدة قد تكون ظاهرة أكثر منها حقيقية الا اذا ما أخذت المحاكم المحلية بالتفسير نفسه الذي اعتمدته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة . وعلى ذلك ، لم يعتمد الحل الخاص بادراج الاتفاقية مباشرة في القانون الايرلندي .

ومنذ تقريرنا الأولي الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، انضمت ايرلندا الى العهد الدولي بشأن الحقوق المدنية والسياسية ، والعهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، واتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل . كما صدقت على البروتوكولات الاختيارية للعهد الدولي بشأن الحقوق المدنية والسياسية .

الجزء ٢

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 النيل من الاعتراف للمرأة ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو ابطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية .

وتوجد أحكام في الدستور الايرلندي وفي التشريعات اللاحقة لانفاذ هذه المادة .

وتنص المادة ٤٠-١ من الدستور على ما يلي :

كل المواطنين ، كبشر ، متساوون أمام القانون . ولا يجوز تأويل تلك بأن الدولة لن تولي في قوانينها المراجعة الولوجية ، لما يوجد بين الأشخاص من اختلافات في القدرات ، واختلافات جسدية ونفسية ، واختلافات بينهم في الوظائف الاجتماعية .

وقد فسر القانون الايرلندي المستمد من السوابق الضمان الذي توفره المادة ٤٠-١ على النحو التالي :

ان هذا الحكم ليس ضمانا لتحقيق المساواة المطلقة بين المواطنين جميعا في كل الظروف ، لكنه ضمان لتحقيق المساواة بينهم كبشر ، وهو (كما يوضح نص الدستور الموضوع باللغة الايرلندية بجلاء) ، ضمان يتعلق بصون كرامتهم كإنميين ، وضمان لهم من التعرض لأي ظلم يقوم على أساس افتراض ما ، أو على أساس اعتقاد فعلي ، بأن هناك فردا أو أفرادا معينين أو طبقات من الأفراد ، يجب ، بحكم ما يعزى لهم من صفات انسانية ، أو لخلفيتهم الانثوية أو العرقية أو الاجتماعية أو الدينية ، أن يعاملوا كأفراد معاملة أنى أو أسمى من سائر الأفراد في المجتمع . (قضية كوينز سوبر ماركييت *Quinns Supermarket* ضد النائب العام سنة ١٩٧٢) .

وبناء على هذا التفسير المستمد من قانون السوابق وبما أن العديد من بنود التشريع التي تتناول المساواة في الأجور والمساواة في العمل والمعاملة المتماثلة قد تم سنّها ، فإن الحكومة مقتنعة بأن الإشارة الى "الوظائف الاجتماعية" في الدستور لا تنطوي على عقبة في مواجهة القضاء على التمييز ضد المرأة في المجتمع الايرلندي .

وأوصى فريق مراجعة الدستور (راجع الجزء ١ ، فقرة ٢-١) بتعديل المادة ٤٠-١ لتتضمن على :

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

- لا يجوز أن يتعرض أي شخص للتمييز تعسفيا سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أي أساس كان مثل الجنس ، والعرق ، والسن ، والإعاقة ، والتوجيه الجنسي ، واللون ، واللغة ، والثقافة ، والدين ، والرأي أو الرأي السياسي ، والأصل القومي أو الاجتماعي أو الانتمي ، والعضوية في الجماعات الراحلة ، والملكية ، والولادة أو أي حالة أخرى .

وقد ورد تعريف لمفهوم التمييز في تشريعات المساواة وهي قانون عدم التمييز (في الأجور) ، لسنة ١٩٧٤ ، وقانون المساواة في العمل ، لسنة ١٩٧٧ وقانون الفصل التعسفي من العمل ، لسنة ١٩٧٧ و ١٩٩٥ .

وينص قانون عدم التمييز (في الأجور) لسنة ١٩٧٤ على ما يلي :

"أن يذكر في شروط العقد الذي توظف بموجبه المرأة ، في أي مكان ما ، أن يكون حقها في معدل الأجر مثل حق الرجل الذي يوظفه رب العمل نفسه في ذلك المكان نفسه ... إذا استخدم الاثنان في أداء عملين متماثلين" . (المادة ٢ (١)) .

ولا يشير تعريف التمييز الوارد في قانون سنة ١٩٧٤ الى الحالة الزوجية . وقد وضع القانون بحيث يكفل المساواة بين الرجل والمرأة في المعاملة بصرف النظر عن حالتها الزوجية . ويتناول قانون المساواة في العمل ، لسنة ١٩٧٧ ، مسألة الحالة الزوجية وكذلك التمييز البسيط بين الرجل والمرأة ، ويعرف التمييز على النحو التالي :

(أ) إذا عومل شخص ، بسبب جنسه ، معاملة أقل من معاملة شخص من الجنس الآخر :

(ب) إذا عومل شخص ، بسبب حالته الزوجية ، معاملة أقل من معاملة شخص غيره من نفس جنسه ؛

(ج) إذا اضطر شخص ، بسبب جنسه أو حالته الزوجية ، الى أن يمثل لطلب يتعلق بالوظيفة أو بعضوية نقابة عمالية أو منظمة عمل أو هيئة مهنية أو عمالية ... ولا يكون هذا الطلب جوهريا بالنسبة لهذه الوظيفة أو العضوية ، وتكون هناك نسبة أعلى بكثير من أشخاص من الجنس الآخر أو (حسب الحالة) من أشخاص حالتهم الزوجية مختلفة ، قادرين على الامتثال له ؛

(د) اذا عوقب شخص لأنه قام ، عن حسن نية ، بما يلي :

- ١٠ ' الاستفادة من اجراءات التظلم المنصوص عليها في قانوني ١٩٧٤ و ١٩٧٧ ؛
- ٢٠ ' الاعتراض بوسائل قانونية على عمل غير مشروع بنص كلا هذين القانونين ؛
- ٣٠ ' تقديم أدلة في أي دعاوى رفعت بمقتضى القانونين ؛
- ٤٠ ' الاعلان عن اعتزامه القيام بأي اجراء مشار اليه في الفقرات الفرعية من '١ الى '٣' أعلاه .

ويقضي قانون الفصل التعسفي من العمل ، لسنة ١٩٧٧ و ١٩٩٥ ، بتعويض الموظفين الذين يفصلون من وظائفهم فصلا تعسفيا . وفيما يلي بعض الأسباب التي يفترضها القانون لهذا الفصل التعسفي من العمل :

- عضوية الموظف في إحدى النقابات العمالية ؛
- آراء الموظف الدينية أو السياسية ؛
- عرق الموظف أو لون بشرته ؛
- الحمل بالنسبة للموظفات أو المسائل المتعلقة به .
- ممارسة الوظيفة لحقوقها بموجب قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ ؛
- سن الموظف ؛
- عضوية الموظف في الجماعات الراحلة ؛
- التثقيف الجنسي ؛
- الاجراءات القانونية ضد موظف باعتباره طرفا في دعوى أو شاهد فيها ؛
- التعسف في انتقاء موظف زائد عن الحاجة ؛
- اذا قامت موظفة وهي أم متبنية بممارسة حقها أو تصورت أنها تمارس حقها في اجازة التبني أو اجازة التبني الاضافية ، بموجب القانون التشريعي لاجازة التبني لسنة ١٩٩٥ .

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 ، وتحقيقا لذلك ، تتعهد بالقيام بما يلي :

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

-
- (أ) تجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، اذا لم يكن هذا المبدأ قد أُنمِج 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 تفصيلا في شرح المادة ١ .

وتنص المادة ٤١ - ٢ من الدستور الأيرلندي على ما يلي :

١ - تعترف الدولة على وجه الخصوص بأن المرأة تقدم لها من خلال حياتها في المنزل الدعم الذي لا يمكن تحقيق الصالح العام بدورته .

٢ - ولذلك ، تعمل الدولة على ضمان ألا تضطر الأمهات ، بسبب الضرورة الاقتصادية ، إلى الارتباط بعمل يترتب عليه إهمال ولجباتهن المنزلية .

وكانت هذه المادة موضع جدل عام في أيرلندا . فقد انتقد الكثير من الناس هذه المادة إذ رأوا أن الافتراضات الواردة في نصها قابلة للاعتراض ، ولكن لم يحدث إطلاقا ، في واقع الأمر ، أن فسرت المادة قضائيا على نحو يبرر التمييز ضد المرأة . وامتدح آخرون صيغة النص على أساس أنها تعطي دعما قويا لوضع الأمهات اللواتي لا يعملن خارج المنزل . وأوصت اللجنة الثنائية (الوطنية) لمركز المرأة في تقريرها إلى الحكومة في شباط/فبراير ١٩٩٣ ، بما يلي :

(أ) إلغاء المادة ٤١-٢-٢ :

(ب) ووجوب تعديل الدستور لمنع جميع أشكال التمييز ، مباشرة أو غير مباشر ، على أساس الجنس .

وأحيلت التعديلات الدستورية كما أوصت بها اللجنة الثانية لمركز المرأة إلى فريق مراجعة الدستور للنظر فيها (راجع الجزء الأول ، فقرة ١-٢) .

واقترح فريق المراجعة إدخال بند ينص على أنه لا يجوز التمييز ضد أي شخص ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، لعدد من الأسباب بما في ذلك الجنس (راجع الشرح تحت المادة ١) . ودرس فريق المراجعة ما إذا كان ينبغي إلغاء المادة ٤١-٢ أو إبقاء البند ١-٢ بصورة معدلة . واستنتج الفريق أنه ينبغي أن يكون ثمة اعتراف دستوري بالاسهام الهام نحو المجتمع الذي يقدمه قطاع كبير من الناس ممن يضطلعون بأحدى وظائف الرعاية داخل المنزل ، وأوصى ببناء على ذلك بإبقاء المادة ٤١-٢ في نص محايد بين الجنسين كما يلي :

- تعترف الدولة بأن الحياة المنزلية والعائلية تعطي للمجتمع دعماً لا يمكن تحقيق الصالح العام بدونها وتعمل الدولة على دعم الأشخاص الذين يقدمون الرعاية للآخرين داخل المنزل .

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها ، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛

(ج) اقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة ، من أي عمل تمييزي .

وتتناول تشريعات المساواة في أيرلندا شروط العمل والرعاية الاجتماعية في الوقت الحاضر .

وتتناول الفقرة ٤-٢ من الجزء الأول "وكالة المساواة في العمل بينما يتناول الشرح الوارد تحت المادة ١ تشريع المساواة في العمل .

وكما ورد في الجزء الأول من هذا التقرير ، تعد الحكومة الأيرلندية حالياً تشريعاً شاملاً ضد التمييز ، وسينص هذا التشريع في صياغة صريحة على البنود الشاملة للجنس ، والحالة الزوجية ، والحالة الأسرية . وسيوسع هذا التشريع بقدر كبير نطاق تشريع المساواة في العمل النافذ أصلاً . وستكون هناك ضرورة لتعزيز أو مضاعفة إجراءات وهيكلية الانفاذ بمقتضى توسيع نطاق اختصاص تشريع المساواة والنص عليها في التشريع .

(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 .

وتطبق تشريعات المساواة على القطاعين العام والخاص على حد سواء . واعتمد القطاع العام بالإضافة إلى ذلك تدابير عملية إيجابية لتكملة التشريعات الرسمية للمساواة ، ويوشك القطاع الخاص أن يحذو حذو القطاع العام في هذا الصدد .

و"الخدمة المدنية" ، باعتبارها رب عمل ، ملزمة بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بصرف النظر عن الحالة الزوجية 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 .

وفي إطار "الخدمة المدنية" تعنى كل إدارة بمسؤولية تطبيق سياسة تكافؤ الفرص . فوحدات شؤون الموظفين مكلفة بمسؤولية محددة وهي مراقبة فعالية تطبيق السياسة في الإدارات التابعة لها . والإدارة المالية تراقب التطبيق الكلي للسياسة في كافة مجالات الخدمة المدنية .

ونشرت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ مدونة وطنية بشأن التحرش الجنسي بعنوان تدابير لحماية كرامة المرأة والرجل أثناء العمل ، عقب مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين . وستقوم وكالة المساواة في العمل بترويج المدونة ، ومراجعتها ، ومراقبة تنفيذها . وفي حين أن المدونة الحالية ليست ملزمة فإن أمر الاعتراف القانوني يمثل هذه المدونة قيد الدرس في سياق المراجعة الجارية حالية لتشريع المساواة في العمل .

وهناك اعلان تكافؤ الفرص في قطاعات السلطات المحلية والخدمات الصحية المعمول به منذ شباط/فبراير ١٩٩٠ . فالاعلان يلزم السلطات المحلية ومجالس الخدمات الصحية بمعاملة جميع مستخدميهم وتطوير قدراتهم على قدم المساواة . وقد ووفق على الاعلان عقب مفاوضات بين الإدارة والاتحادات وهو يشمل مجالات التوظيف ، وانتقاء الموظفين ، والتدريب والتنمية ، والمنزل والعمل ، والتحرش الجنسي ، ومسؤوليات الاتحادات والإدارات . وتم تكوين فريق إداري لمتابعة مواضيع المساواة في قطاع خدمات السلطات المحلية .

وأما "لجنة التعيينات المحلية فهي مسؤولة عن شغل جميع الوظائف الدائمة لكبار الإداريين والفنيين في قطاعي السلطات المحلية والخدمات الصحية ، عن طريق المسابقات المفتوحة . ويلتزم أعضاء اللجنة بتطبيق سياسة تكافؤ الفرص .

ومنذ عام ١٩٩١ ، رفع سقف السن للالتحاق بمعظم وظائف القطاع العام ، بما في ذلك وظائف قطاع السلطات المحلية ، إلى ٥٠ عاما . ويرمي هذا الاجراء الى تيسير دخول النساء المتفرغات لتدبير شؤون منازلهن الى سوق العمل أو عودتهن اليه .

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

وتنص مواد أخرى من الاتفاقية على عدد من التدابير التيسيرية . وقد فصل تقرير أيرلندا الأول المقدم بموجب الاتفاقية أهم المبادرات التشريعية التي أفادت المرأة على مدى الثلاثين عاما الماضية . وفيما يلي أهم التشريعات التي أصبحت نافذة منذ النظر في ذلك التقرير .

قانون الأطفال ، لسنة ١٩٨٧

أزال هذا القانون التمييز القانوني ضد أشخاص ولدوا دون زواج بين الأبوين ، وتضمن أحكاما تفصيلية تشمل مجالات حقوق الوصاية على الأطفال ونفقتهم والارث . كما ينص على اجراءات التقاضي في المحاكم لاثبات النسب (الأبوين) واستخدام اختبار الدم في المحاكمات المدنية لهذا الاثبات .

قانون اختصاص المحاكم وانفاذ الأحكام (المجتمعات الأوروبية) ، لسنة ١٩٨٨

أتاح هذا القانون لأيرلندا أن تصدق على "اتفاقية المجتمعات الأوروبية المتعلقة باختصاص المحاكم وانفاذ الأحكام في القضايا المدنية والتجارية" . وفي حين أن القانون معني بصورة رئيسية بالعلاقات التجارية ، فإن الاتفاقية ذات أهمية بالنسبة للمرأة لأنها تتناول قضايا النفقة . وتقضي الاتفاقية بأن أوامر المحاكم الصادرة في إحدى الدول الأطراف في الاتفاقية تكون نافذة تلقائيا تقريبا في باقي الدول الأطراف في الاتفاقية . وفضلا عن ذلك ، يحق لدائن النفقة أي مستحقها (وعادة ما تكون الزوجة) أن تختار المكان الذي ترفع فيه دعوى النفقة - فلها أن تختار بين المكان الذي تقيم فيه بشكل ثابت أو الذي تقيم فيه عادة ، وبين المكان الذي يقيم فيه المدين بالنفقة (ويفسر القانون الأيرلندي المقصود من "مكان الإقامة الثابت" لأغراض الاتفاقية ، على أنه مكان الإقامة الاعتيادي .

قانون الأسرة ، لسنة ١٩٨٨

ألغى هذا القانون الاجراءات القانونية القديمة العهد المتعلقة برد حقوق الزوجية .

قانون التبني (رقم ٧) ، لسنة ١٩٨٨

زاد هذا القانون عدد بنود الأطفال المؤهلين للتبني لتشمل بعض الأطفال الذين لهم والدان متزوجان فشلا في الاضطلاع بواجباتهما الأبوية نحوهم .

قانون اصلاح قانون الانفصال القضائي والأسرة ، لسنة ١٩٨٩

ينص هذا القانون على :

- (١) توسيع نطاق الأسباب الموجبة لاتخاذ قرار بالانفصال القضائي ؛
- (ب) وتفويض المحكمة اتخاذ قرارات في دعاوي الانفصال تتعلق بالنفقة ، والنفقة المكفولة ، والوفاء بالمبالغ المقطوعة (مبالغ اجمالية لا مطالبة بعدها) ، والملكية التي تخص أي من الزوجين ؛

(ج) وعقد مزيد من الجلسات غير الرسمية واستخدام أساليب النصيح والتوفيق .

ويجب على المحكمة خلال ممارسة صلاحياتها باتخاذ قرارات تتعلق بالالتزام المالي والملكية ، أن تأخذ في الاعتبار جميع الظروف المتصلة بالدعوى المنظورة بما في ذلك مدى اسهام الزوج أو الزوجة في رعاية الأسرة والاهتمام بمنزل الأسرة .

قانون (تعديل) القانون الجنائي (الاغتصاب) ، لسنة ١٩٩٠

يمثل هذا القانون تحسينا هاما في الحماية القانونية المعطاة لضحايا الاعتداءات الجنسية . وفيما يلي الأحكام الرئيسية التي ينص عليها :

- الغاء القاعدة القائلة بأنه لا يجوز عموما اعتبار الزوج مذنباً باغتصاب زوجته ؛
- استحداث فعلين جرميين جديدين من أفعال الاعتداء الجنسي والاغتصاب المتعدية في البند ٤ (تتناول الأفعال الجرمية في الواقعة الجنسية التي لا تندرج ضمن التعريف التقليدي للاغتصاب) ويعاقب على كل منهما بعقوبة أقصاها السجن المؤبد .
- توسيع نطاق الأحكام الخاصة بالأدلة والاعغال (التي كانت مطبقة في السابق على ضحايا الاغتصاب فقط) ، لتشمل جميع ضحايا الاعتداء الجنسي .
- وينص القانون أيضا على عقد جلسات محاكمة لدعوى الاغتصاب والاعتداء الجنسي المتعدي في المحكمة الجنائية المركزية يستثنى منها الجمهور ، وليس وسائل الاعلام .

قانون المعاشات التقاعدية ، لسنة ١٩٩٠

ينص هذا القانون على تطبيق المعاملة المتساوية بين المرأة والرجل في مخططات التقاعد المهنية .

قانون رعاية الطفل ، لسنة ١٩٩١

يمثل هذا القانون اصلاحا شاملا وجذريا لقانون رعاية الأطفال وحمايتهم ، خصوصا أولئك الذين اعتدي عليهم ، أو أسبثت معاملتهم ، أو أهملوا ، أو وقع عليهم اعتداء أو استغلال جنسي ، أو المعرضون للخطر .

وينص القانون على الأحكام الرئيسية التالية :

- ١٠ الزام المجالس الصحية بواجب قانوني لتحسين رفاه الأطفال الذين لا يتلقون رعاية وحماية وافيتين ؛
- ٢٠ وتعزيز صلاحيات المجالس الصحية من أجل توفير خدمات الرعاية للأطفال والدعم للأسرة ؛
- ٣٠ وتحسين الاجراءات لتيسير التدخل الفوري من جانب المجالس الصحية وقوة الشرطة حيثما يتعرض الأطفال الى خطر شديد ؛
- ٤٠ ومراجعة الأحكام لتحويل المحاكم ايداع الأطفال الذين اعتدي عليهم ، أو أسبثت معاملتهم ، أو أهملوا ، أو وقع عليهم اعتداء أو استغلال جنسي ، أو المعرضين للخطر ، في رعاية المجالس الصحية أو تحت اشرافها ؛
- ٥٠ واستحداث ترتيبات للإشراف والتفتيش على خدمات ما قبل المدرسة مثل مراكز ودور الحضانة ، ورياض الأطفال ، وخدمات الرعاية النهارية الأخرى ؛
- ٦٠ ومراجعة أحكام اجراءات التسجيل والتفتيش المتبعة في مراكز اقامة الأطفال ؛
- وقد جرى تطبيق هذا التشريع على مراحل وتم تطبيقه على نحو كامل بنهاية عام ١٩٩٦ .

قانون خطف الأطفال وانفاذ أوامر الحضانة ، لسنة ١٩٩١

أتاح هذا القانون لأيرلندا أن تصدق على اتفاقيتين دوليتين تتعلقان بخطف الأطفال ونقلهم عبر الحدود من قبل الوالدين ، وهما : "اتفاقية لاهاي الخاصة بالجوانب المدنية للاختطاف الدولي للأطفال" و "اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة باقرار وانفاذ القرارات الخاصة بحضانة الأطفال وباستعادة حضانة الأطفال" .

قانون الرعاية الاجتماعية ، لسنة ١٩٩١

ينص هذا القانون على توسيع اطار التأمين الاجتماعي ليشمل كل فرد يزيد بخله على ٢٥ جنيه اسبوعيا . وكان لهذا القانون أثره في انخال الكثيرين من العاملين نصف الوقت ، وأغلبهم من النساء ، في نظام الضمان الاجتماعي . ومنذ نيسان/أبريل ١٩٩٤ رفع هذا المبلغ الى ٣٠ جنيه اسبوعيا .

قانون حماية العمال (الموظفون العاملون نصف الوقت) لسنة ١٩٩١

وسع هذا القانون من اطار التشريعات المتعلقة بالموظفين العاملين نصف الوقت فيما يتعلق بفترة الأخطار ، واجازة الأمومة ، والانتصاف من الفصل التعسفي ، والمشاركة العمالية ، وحماية الموظف في حالة زيادة العمالة أو العجز عن الوفاء بالتزاماته ، واستحقاق الاجازة . ويعرف الموظفون العاملون نصف الوقت بأنهم الموظفون الذين عملوا لدى رب عمل لمدة ثلاثة عشر اسبوعا على الأقل ، ويعملون بمعدل ثماني ساعات اسبوعيا كحد أدنى ، وكانوا قبل سن هذا التشريع مستثنين من فوائد معظم تشريعات العمل ؛ وتشكل النساء الأكثرية الساحقة من هذه الفئة العمالية .

قانون الأدلة الجنائية ، لسنة ١٩٩٢

يحدد هذا القانون الأحوال التي يكون فيها زوج حالي أو سابق لأحد المتهمين معنيا ومضطرا للدلاء بشهادته في الدعاوى الجنائية . كما ان القانون ييسر على الشهود الادلاء بشهاداتهم في القضايا الجنائية بما في ذلك الاعتداء الجسدي أو الجنسي ، وذلك باتاحته الفرصة لهم للدلاء بشهاداتهم عن طريق الاتصال التلفازي المباشر .

قانون (تعديل) الفصل التعسفي ، لسنة ١٩٩٣

أدخل هذا القانون سلسلة من التعديلات التقنية والادارية على قانون الفصل التعسفي لسنة ١٩٧٧ . وأضاف القانون المعدل التوجه الجنسي الى لائحة الأسباب التي يعتبر الفصل على أساسها جائرا تلقائيا .

القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) ، لسنة ١٩٩٣

الهدف الرئيسي لهذا التشريع هو اباحة الممارسات المثلية الجنسية اذا تمت باتفاق الطرفين الراشدين ، بيد أنه وسع في مجال القانون بشأن الاستدراج الجنسي العلني الذي كان في السابق مطبقا على العاهرات فقط ، ليشمل الآن زبائن العاهرات وأطرافا آخرين مثل القوادين . كما ان التشريع عزز القانون الخاص بحماية العاهرات من الاستغلال بالنص على جرائم جديدة تستهدف تنظيم البغاء ومراقبته .

قانون العدالة الجنائية ، لسنة ١٩٩٣

يتيح هذا القانون استئناف الأحكام القضائية المخففة دون مبرر ، ويلزم المحاكم عندما تتخذ أحكاما في الجرائم الجنسية والعنفية ، أن تراعي تأثير تلك الأحكام على المجني عليهم . كما انه يخول المحاكم اصدار الأمر الى الشخص المدان بأن يدفع تعويضا الى المجني عليه .

قانون اختصاص المحاكم وانفاذ الأحكام القضائية ، لسنة ١٩٩٣

أتاح هذا القانون لأيرلندا أن تصدق على (أ) اتفاقية انضمام اسبانيا والبرتغال الى اتفاقية الأحكام القضائية للمجتمعات الأوروبية ؛ (ب) واتفاقية لوغانو (التي تماثل اتفاقية الأحكام القضائية المذكورة) للدول الأعضاء في رابطة التجارة الحرة الأوروبية .

قانون التفسير (تعديل) ، لسنة ١٩٩٣

ينص هذا القانون على أنه لدى تفسير التشريعات عموما فإن أي تعبير في صيغة المؤنث يعني ضمنا الجنس المذكور أيضا ما لم تظهر النية عكس ذلك . وهذا يعني أن استخدام صيغة المؤنث في التشريعات لن يبقى بعد الآن مقصورا على التدابير الموجهة ضد المرأة بصفة خاصة .

قانون النفقة ، لسنة ١٩٩٤

أتاح هذا القانون لأيرلندا أن تصدق على اتفاقيتين دوليتين (اتفاقيتي روما ونيويورك) وكلاهما ينص على تقديم المساعدة الادارية لدائني (مستحقي) النفقة (النساء عادة) الذين يرغبون في استرداد النفقة من الملتزمين بها والمقيمين في الخارج .

قانون حماية الأمومة ، لسنة ١٩٩٤

ينص هذا القانون على حماية جميع الموظفات الحوامل والموظفات اللواتي وضعن حديثا أو يقمن بالرضاعة الطبيعية ، وذلك بمنحهن بعض الاستحقاقات القانونية وفي مقدمتها حقهن في الحصول على اجازة أمومة مدتها أربعة عشر اسبوعا متتابعيا ؛ وحقهن في اجازة أمومة اضافية مدتها لا تتجاوز أربعة أسابيع ، وحقهن في العودة الى العمل ، وحقهن في مغادرة مكان العمل لبعض الوقت دون حرمانهن من الأجر لتلقى العناية الطبية اللازمة قبل الولادة وبعدها ، وحقهن في اجازة صحية ووقائية في بعض الأحوال ، وحقهن في الاحتفاظ بوظائفهن خلال اجازة الأمومة ، وحقهن في ألا يتعرضن للفصل لأي سبب يتصل بالحمل منذ بدايته حتى انتهاء اجازة الأمومة . ويحق للآباء الاستفادة من فترات اجازة في بعض الأحوال المحددة بموجب هذا القانون .

وينص القانون على آلية للنظر في المنازعات ودعاوى الاستئناف لبعض الاستحقاقات المترتبة على أحكام هذا القانون .

قانون اجازة التبني ، لسنة ١٩٩٥

ينص هذا القانون على حق الموظفات في الحصول على اجازة تبني مدتها عشرة أسابيع على الأقل ، كما ان اجازة التبني متاحة للموظفين الذكور في بعض الأحوال المحددة .

القانون الجنائي (محاكمات زنا المحارم) ، لسنة ١٩٩٥

ينص هذا القانون على أنه في حين أن أفراد الجمهور يستثنون من حضور محاكمات زنا المحارم فان للصحافة الحق في حضورها والكتابة عنها ، شريطة عدم قيامها بنشر معلومات من شأنها الافصاح عن شخصية المجني عليها . وبالإضافة الى ذلك ، فقد رفع القانون العقوبة القصوى التي يمكن أن توقع على من يدان بزنا المحارم الى السجن المؤبد .

قانون الأسرة ، لسنة ١٩٩٥

يتيح هذا القانون للمحاكم اتخاذ قرارات بشأن النفقة ، ومعاشات التقاعد ، والملكية ، ومواضيع أخرى مترتبة على ذلك ، في دعاوى تتطلب فيها قرارات الطلاق والانفصال القضائي الأجنبية الاعتراف من الدولة ؛ وهو يلغى صلاحيات المحاكم باتخاذ قرارات تساند الأزواج والأطفال في دعاوى الانفصال ؛ ثم يعيد هذه الصلاحيات بعد التعديل ؛ ويفوض المحاكم باشهار وضع الشخص المتزوج ؛ ويرفع الحد الأدنى لسن الزواج من ١٦ الى ١٨ عاما محددًا مدة التبليغ عن الزواج بثلاثة أشهر ؛ ويعطي دورا قانونيا لخدمات الرعاية في دعاوى قانون الأسرة ؛ ويعزز الصلاحيات الانفاذية للمحاكم بالنسبة للنفقة ، كما انه يوسع من صلاحيات المحاكم باتخاذ قرارات بدفع مبالغ مقطوعة اضافة الى أو عوضا عن الأقساط الدورية أو عوضا عنها (ليس في دعاوى الانفصال وحسب كما الحال حتى الآن) .

قانون الرعاية الاجتماعية ، لسنة ١٩٩٥

ينص هذا القانون على تحسينات في الميزانية ، وتغييرات متنوعة في مدونة الرعاية الاجتماعية ، واستحداث "استحقاقات التبني" لموازنة الأفراد الذين يحصلون على اجازة بموجب قانون اجازة التبني لسنة ١٩٩٥ .

قانون الرعاية الاجتماعية (رقم ٧) ، لسنة ١٩٩٥

يكفل هذا القانون للأفراد المطلقين ألا يتعرضوا لأوضاع معيشية غير مواتية تنتقص من قدرهم من حيث استحقاقات الرعاية الاجتماعية .

التشريعات المتعلقة بالاستحقاقات الصحية واستحقاقات السلامة ، لسنتي ١٩٩٤ و ١٩٩٥

تم سن تشريع "الاستحقاقات واستحقاقات السلامة الصحية للمرة الأولى في عام ١٩٩٤ . وهي دفعة من التأمين الاجتماعي تقدم الى النساء الحوامل والمرضعات ممن يحصلن على اجازة صحية أو اجازة سلامة اذا ما تعرضن الى أنواع معينة من المخاطر أثناء العمل أو خلال ساعات العمل الليلي .

قانون الرعاية الاجتماعية ، لسنة ١٩٩٦

يستحدث هذا القانون الى جانب اسخاله زيادات في الميزانية ، دفع مبلغ لأسرة الوالد الأعزب ، بدلا من "استحقاقات الزوجة المهجورة" و "علاوة الوالد الأعزب" وينقل مسؤولية "بدل النفقة للأشخاص المعوقين" (ويعيد تسميتها ببديل الاعاقة) من ادارة الصحة الى ادارة الرعاية الاجتماعية . كما ينص القانون على عدد من التغييرات المتنوعة في مدونة الرعاية الاجتماعية .

قانون المساعدة القانونية المدنية ، لسنة ١٩٩٥

يضع هذا القانون مخطط الدولة بشأن المساعدة والمشورة القانونية المدنية على أساس قانوني .

قانون العنف المنزلي ، لسنة ١٩٩٦

يعزز هذا القانون صلاحيات المحاكم بشأن حماية الأشخاص من العنف المنزلي ، ويوسع من تلك الصلاحيات المتعلقة بحماية المشاركين في مسكن واحد ، كما يعزز سلطات قوة الشرطة بالنسبة لجهة القاء القبض والتوقيف .

قانون التعديل الخامس عشر للدستور ، لسنة ١٩٩٦

يضم هذا القانون نص تعديل الدستور الذي أسند الى المحاكم اختصاص اصدار قرارات الطلاق . وقد ووفق على هذا النص في استفتاء شعبي في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ .

قانون الأسرة (الطلاق) ، لسنة ١٩٩٦

يفصل هذا القانون الصلاحيات الواسعة معطاة للمحاكم بشأن اتخاذ قرارات لدعم الأزواج والأطفال خلال النظر في دعاوى الطلاق أو بعدها . ويبدأ نفاذ هذا القانون في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٧ .

قانون المسؤولية المدنية (تعديل) ، لسنة ١٩٩٦

تم توسيع اطار هذا القانون ليشمل المشاركين في مسكن واحد ، والأشخاص الذين يتطلب طلاقهم في الخارج الاعتراف في أيرلندا ، فيحق لهؤلاء بموجب التعديل المطالبة بالتعويض عن أضرار تلحق بهم اذا ما أصيب المشارك الآخر أو الزوج السابق اصابة معينة نتيجة فعل ضار مارسه أحد الأشخاص .

(ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة

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 التشريع ، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين ، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل .

يستند الدستور الأيرلندي الى فلسفة أساسية للمساواة بين المرأة والرجل . وكما جاء في المادة ١ والمادة ٤٠-١ من الدستور ، فان الدستور يكفل المساواة أمام القانون . وبالإضافة الى ذلك ، فان المادة ٤٠-٣-١ تكفل قيام الدولة باحترام الحقوق الشخصية للمواطنين والدفاع ، الى أبعد حد ممكن ، عن تلك الحقوق وتثبيتها في قوانينها .

وقد عرض الجزء الأول من هذا التقرير للحالة العامة للمساواة في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية . وعرض شرح المادة ١ للآلية الوطنية التي تعمل على تحسين تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل . ويعرض شرح المادة ٢ لتدابير تشريعية معينة اتخذت من أجل تعزيز مركز المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

المبادرات

والمبادرات المحددة التالية الهادفة الى النهوض بحقوق المرأة ، لها أهميتها أيضا :

تقرير اللجنة (الوطنية) الثانية لمركز المرأة

سبقت الإشارة الى "اللجنة (الوطنية) الثانية لمركز المرأة" في الجزء الأول من هذا التقرير . وفي إطار اعدادها للتقرير ، التمتت اللجنة آراء الجمهور وتشاورت على نطاق واسع مع الدوائر الحكومية ، والهيئات القانونية والتطوعية ، والمنظمات النسائية ، ومراكز الأبحاث .

ويضم تقرير اللجنة ٢١٠ توصيات منفصلة خاصة باجراءات تنفيذية للنهوض بمركز المرأة في أيرلندا . ويتناول التقرير المجالات التالية :

- مسائل دستورية وقانونية ؛

- المرأة في المنزل ؛

- العمل ؛
- رعاية الطفل ؛
- المرأة في أوضاع غير مواتية تنتقص من قدرها ؛
- المرأة الريفية ؛
- المشاركة في الحياة السياسية والعامه ؛
- الثقافة والرياضة ؛
- التعليم ؛
- مبادرات تتعلق بالتدريب وسوق العمل ؛
- الصحة .

وتلتزم الحكومة ببرنامج اصلاح يقضي بتنفيذ توصيات مستمدة من تقرير اللجنة . (راجع الجزء الأول ، فقرة ٣-٣) .

سياسات الحكومة بشأن تأكيد صفة الجنس

ساد في السنوات الأخيرة اعتراف عام بأن المبادرات السياسية المقترحة من الحكومة تحتاج الى تأكيد صفة الجنس بمعنى اجراء تقييم للآثار التفضيلية التي قد تكون لتلك المبادرات على المرأة والرجل . ويعزى ذلك الى أن احدى المبادرات السياسية التي تبدو بحد ذاتها محايدة بين المرأة والرجل قد لا تكون كذلك من الناحية الفعلية لأنها تستند الى هياكل وأوضاع تكون المرأة فيها ممثلة تمثيلاً ناقصاً ، أو معالة بصورة أساسية . لذلك ، فإن تأكيد صفة الجنس يهدف الى التغلب على ما يمكن أن يحدث من تمييز غير مباشر ويسهم في تحقيق سياسة متكاملة لتكافؤ الفرص .

وقررت الحكومة في شباط/فبراير ١٩٩٣ أن جميع المقترحات السياسية المقدمة اليها لاتخاذ قرار بشأنها ينبغي أن تتضمن تقييماً للآثار التي قد تنطوي عليها التغيير السياسي المقترح بالنسبة للمرأة .

قانون التفسير (تعديل) ، لسنة ١٩٩٣

يعرّف قانون التفسير ، الذي أقر في عام ١٩٣٧ ، معاني وتراكيب الكلمات والتعابير المستخدمة في مشاريع القوانين والقوانين التشريعية للبرلمان ، والصكوك الصادرة بموجب تلك القوانين التشريعية .

وينص البند ١١ (ب) من القانون التشريعي على ما يلي :

المذكر والمؤث

كل كلمة تفيد الجنس المذكر تفسر على أنها تفيد الجنس المؤنث أيضا ما لم تظهر النية عكس ذلك .

ولم يطبق عكس هذا المفهوم بمعنى أنه لا توجد أحكام في القانون يمكن أن تفسر فيها صيغة المؤنث على أنها تفيد المذكر أيضا . ونتيجة لذلك ، لم يكن من الممكن استخدام صيغة المؤنث في القوانين أو الصكوك البرلمانية التي تمس المرأة أساسا . وعلى ذلك ، قررت الحكومة تعديل قانون التفسير لينص على ما يلي :

- صوغ مشاريع القوانين والصكوك القانونية بلغة محايدة في المذكر ؛

- صوغ الاحالات التي تمس المرأة أساسا في المذكر ؛

- صوغ الاحالات التي تمس المرأة أساسا في المؤنث .

وقد أقر قانون التفسير المعدل لسنة ١٩٩٣ على هذا الأساس .

والوضع بالنسبة لجماعات نسائية معرضة بذاتها هو كما يلي :

الوالد الأعزب

الأكثرية الساحقة من أرباب الأسر نوات الوالد الأعزب من النساء . والنسبة الأكبر من الأمهات العازبات في أيرلندا ناشطات اقتصاديا مقارنة بالأمهات الأخريات . وتدفع ادارة الرعاية الاجتماعية "علاوة الوالد الأعزب" اذا كان الشخص يقوم بتنشئة واحد أو أكثر من الأطفال دون دعم من شريك ، وذلك رهنا باستطلاع الموارد المعيشية .

ويستفيد الوالد الأعزب بتلقي "علاوة الوالد الأعزب" من حوافز تشجيعية للمشاركة في سوق العمل . ففي عام ١٩٩٤ ، زاد مبلغ العائدات التي أغفلت أثناء تحديد استحقاقات الرعاية الاجتماعية ، ويسمح حاليا للوالد الأعزب بالاحتفاظ بنسبة أكبر من "علاوة الوالد الأعزب" أثناء العمل . كما يستحق الوالد الأعزب العامل "بدل الدخل التكميلي للأسرة" الذي لا يحتسب كدخل لأغراض استطلاع الموارد المعيشية . ويحق للوالد الأعزب الذي يتلقى "علاوة الوالد الأعزب" الاشتراك في "عمالة المجتمع المحلي" وهي خطة العمل الأساسية التي تستهدف الأشخاص العاطلين عن العمل لأجل طويلة .

وبالإضافة الى ذلك ، فإن الوالد الأعزب العامل يعفى من دفع الاشتراكات الصحية ورسم التدريب الوظيفي نظرا لحصوله على معاش الرعاية الاجتماعية للأرامل أو لأنه يحمل بطاقة طبية .

ووزير الرعاية الاجتماعية يصد استحداث "دفعة الأسرة ذات الوالد الأعزب" لتحل محل الترتيبات الحالية للوالد الأعزب اعتبارا من أوائل عام ١٩٩٧ ، وستكون هذه الدفعة :

- غير تمييزية بين الرجال والنساء الذين يتحملون مسؤولية تربية أطفالا ؛
- وغير خاضعة لقرار إذ أنه سيتم الاستغناء عن مطلب اثبات الهجر في نظام الرعاية الاجتماعية .

وستدمج في "الدفعة" الجديدة ، الخطة الحالية لاستطلاع الموارد المعيشية للوالد الأعزب وكذلك خطة استحقاقات الزوجات المهجورات . وستمكن الدفعة الجديدة الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية تربية أطفالا ، ومعظمهم من النساء ، من الحصول دخل ضمن حدود معينة والاحتفاظ بعلاواتهم . ومن شأن ذلك أن يشجع الوالد الأعزب على المشاركة في القوى العاملة .

ولا يتعين على النساء بعد الآن أن يقدمن اثباتا على الهجر ، وسيكون من شأن ذلك الاستغناء عن الاستجواب الاقترامي الذي يتطلبه اثبات الهجر لا سيما في فترات حساسة من حياتهن .

ويجري أيضا العمل "بمخطط المنح للوالد الأعزب" لمساعدة هذه الفئة على العودة الى العمل ، والاستفادة من فرصة تعلم ثانية . ويمكن تقديم هذه المنح الى فئات تساند الوالد الأعزب أو الى فئات منهم تعمل على أساس العون الذاتي ، أو الى فئات أخرى تتعامل معهم .

النساء الرحل

تتأثر فئات الرحل بالفقر على وجه الخصوص . ومعدل الوفيات لدى النساء الرحل أعلى ، ومعدل العمر المتوقع أدنى ، ومعدلات الاجهاض ووفيات لرضع تزيد ثلاث مرات تقريبا على معدلاتها بالنسبة

لسكان أيرلندا 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 عشرين عاما على توفير سكن لائق للجماعات الرجل في بيوت أو في مواقع بخدمات السيارات المتنقلة ، حسب رغبة الرجل أنفسهم .

وأسس وزير المساواة واصلاح القوانين "فرقة عمل" بشأن الجماعات الرجل في تموز/يوليه ١٩٩٣ من أجل تقديم النصح واعداد التقارير حول احتياجات الرجل وسياسة الحكومة عامة تجاههم في عدد من المجالات مثل السكن ، والصحة ، والمساواة ، والتعليم والتدريب .

وأصدرت فرقة العمل تقريراً دورياً في كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ ونشرت تقريرها النهائي في تموز/يوليه ١٩٩٥ . ويعد تقرير فرقة العمل أول استعراض شامل لاحتياجات جماعات الرجل منذ نشر تقرير "هيئة الاستطلاع لجماعات الرجل" في عام ١٩٨٣ .

ودرس تقرير فرقة العمل الميادين الرئيسية الثلاث التالية وقدم توصيات بشأنها :

- مسائل رئيسية تتعلق بالرجل ، بمن فيهم النساء الرجل ، وهي السكن ، والحصول على خدمات صحية ، والتعليم والتدريب ، والتنمية الاقتصادية والعمل ، بما في ذلك تنسيق توجهات الوكالات القانونية ذات الصلة التي تمس خدماتها أفراد جماعات الرجل ؛
- الصلات بين الرجل والمستقرين ؛
- خبرات الرجل مع التركيز بصفة خاصة على الثقافة والتمييز .

كما بحث التقرير آليات لتيسير اقامة علاقات حسنة بين جماعات الرجل والمجتمعات المستقرة وبخاصة على الصعيد المحلي ، وقدم توصيات سعيها الى تخفيف التصادم وتعزيز الاحترام والتفاهم المتبادلين . وتأمل فرقة العمل ، حسب تعبيرها ، في أن تصب جميع هذه العوامل في "استراتيجية للتوفيق" .

وبالإضافة الى وجود فصل مستقل في التقرير يتضمن عددا من التوصيات الرامية الى تحسين مركز المرأة الرحالة في المجتمع الأيرلندي (مثل توفير مرافق رعاية الطفل ، ومبادرات تتناول العنف المنزلي ، والوصول الى فرص تدريبية واقتصادية) ، فإن الكثير من التوصيات في الفصول الأخرى من تقرير فرقة العمل تتناول مسائل ذات أهمية بالنسبة للمرأة الرحالة مثل التعليم ، والصحة ، والتمييز ، والسكن ، وغير ذلك .

وبما أن تقرير فرقة العمل له تأثير على نطاق واسع من المجالات السياسية التي تدخل ضمن مسؤولية عدد من الوزراء ، فقد أنشأت الحكومة "فريقا عاملا مشتركا بين الإدارات" لدراسة تنفيذ التقرير بما في ذلك ، على الأخص ، اعداد التكاليف . ودرست الحكومة تقرير الفريق العامل في آذار/مارس ١٩٩٦ ، وقد وافقت عندئذ على مجموعة شاملة من الاجراءات التنفيذية والخدمات المتعلقة بجماعات الرحل .

وبموجب مبادرة المجموعة الأوروبية المسماه "فرص جديدة للمرأة" - راجع المادة ٤ - هناك مشروعان يستهدفان تحديدا لاحتياجات المرأة الرحالة .

والهدف الأساسي لمركز التدريب للرحل والتي تقوم "هيئة التدريب الوطنية" بتشغيلها هو مساعدتهم على اطلاق امكاناتهم ، وكسر دورة الأمية والحرمان الاجتماعي التي جرفتهم ، وتمكينهم من أن يصبحوا ، في أقرب وقت ممكن ، أفرادا في المجتمع يعتمدون على أنفسهم وقادرين على اعالة أنفسهم . وتقدم هذه المراكز تدريبا يستمر ثمانية وأربعين اسبوعا على المهارات المعيشية والمهارات اليدوية الأساسية مع قدر كبير من مواد تعلم القراءة والكتابة والحساب .

النساء المعوقات

أسس وزير المساواة واصلاح القوانين "اللجنة المعنية بوضع المعوقين" في عام ١٩٩٣ . ويشكل المعوقون ، والمدافعون عنهم وآباؤهم ٦٠ في المائة من عضوية اللجنة . وبلغ عدد الأعضاء من النساء ما يزيد على ٤٠ في المائة . وكجزء من برنامج اللجنة الاستشاري ، تم تنظيم دورة في التشاور للنساء المعوقات ، بالاشتراك مع المجلس النسائي الوطني في ايرلندا .

ونشر تقرير اللجنة المعنية بوضع المعوقين في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ . ويعد التقرير أول دراسة متعمقة من نوعها في أوضاع المعوقين في ايرلندا ، ويتناول سلسلة من القضايا السياسية التي تدخل ضمن مسؤولية الكثير من الإدارات والوكالات الحكومية .

وتقدر اللجنة أن ٥ في المائة (١٥٠ ٠٠٠) من السكان ، على الأقل ، هم نساء معوقات . ويذكر التقرير أن النساء المعوقات يواجهن "انتقاصا مزدوجا" باعتبارهن معوقات ونساء في آن معا . ولا تزال النساء المعوقات مستبعدات من عمليات صنع القرار ، وتقرير السياسات والهياكل السياسية للحكومة ، كما أنهن ممثلات تمثيلا ناقصا في هياكل صنع القرار بالمنظمات التطوعية ، حتى تلك المنظمات التي تقدم الدعم الى أفراد في ظروف تمس النساء أكثر مما تمس الرجال .

وتعتقد اللجنة أنه لا يجوز لتجربة المرأة مع الاعاقة أن توهن من عزيمتها حيال الحقوق الأساسية لعموم النساء . فلا بد من التشاور مع النساء المعوقات بشأن تطوير السياسات المتعلقة بهن ،

وينبغي تزويدهن بالموارد الكافية للحفاظ على أوضاعهن داخل الأسرة وداخل المجتمع المحلي . وتطالب اللجنة بأن يحاط صانعو القرار وسواهم من المعنيين علما بالمسائل المستمدة من تجارب النساء المعوقات انطلاقا من فهم الاعاقة فهما اجتماعيا وليس بالركون الى فهمها كنموذج طبي فردي .

وأقصدت الحكومة الايرلندية على اعداد خطة تنفيذية مستمدة من التقرير . وتتجه النية الى تكوين "لجنة رقابة" تضم المنظمات التي تمثل المعوقين ، وعائلاتهم ، والمهتمين بهم ، ومقدمي الخدمات اليهم ، بالاضافة الى الشركاء الاجتماعيين والادارات الحكومية ، وذلك لمراقبة تنفيذ توصيات اللجنة .

ويتميز قانوننا الاسكان لسنتي ١٩٦٦ و ١٩٩٢ بأن لهما طبيعة عامة ، ولذلك فهما يعنيان المعوقين على نحو ما يعنيان أي شخص آخر من الأشخاص . بيد أن ثمة حكم معين من أحكام التشريعين يستدعي أن تحدد السلطات المعنية بالاسكان "المعوق/المصاب بعاهة" كفئة منفصلة في تقييمها لاحتياجات السلطة المحلية الاسكانية .

النساء السحاقيات

يمكن أن تواجه النساء السحاقيات انتقاصا مزدوجا بسبب جنسهن كنساء ويتبدى ذلك في صعوبات معينة والتمييز على أساس التوجه الجنسي . وكما يتضح من "دراسة القيم الأوروبية" لسنة ١٩٩٠ ، فإن مواقف الايرلنديين أقل تسامحا بصورة دائمة من المواقف السائدة في الاتحاد الأوروبي عموما حيال التوجه الجنسي . ولكن ، تجدر الملاحظة أنه بالمقارنة مع دراسات القيم الأوروبية السابقة ، فإن الاتجاه في ايرلندا يعمل نحو مزيد من المواقف المتحررة ازاء الشذوذ الجنسي وأن النساء يزدن تحررا بعض الشيء عن الرجال .

وألغى "القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) لسنة ١٩٩٣" تجريم أفعال الشذوذ الجنسي اذا وقعت باتفاق راشدين من الذكور بينما لم تشكل الأفعال السحاقية جرما جنائيا على الاطلاق .

ويجري اعداد تشريع جديد يمنع التمييز في العمل وفي عدم العمل استنادا الى عدد كبير من الأسس . ومن المقترح في التشريع الجديد أن يكون التوجه الجنسي من بين الأسس التي لا يجوز أن يقوم التمييز عليها . ويمنع "قانون الفصل التعسفي (المعدل) لسنة ١٩٩٣" فصل الموظف على أساس التوجه الجنسي تحديدا . والشريكات السحاقيات لهن وضع مماثل لشركاء المسكن غير المتزوجين من الجنسين من حيث أن روابطهم ليس لها وضع قانوني .

وحصل "تنظيم السحاقيات" على منحة قدرها ١٠ ٠٠٠ جنيه في عام ١٩٩٥ بموجب مخطط ادارة الرعاية الاجتماعية لتقديم المنح للفئات النسائية . وخصص لهذا التنظيم مزيد من التمويل قدره ٢٠ ٠٠٠ جنيه سنويا لعامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧ .

المساواة في الميدان الثقافي

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

ويلتزم مجلس الفنون بالمثل الأعلى لمجتمع 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 حديثا "خطة الفنون ١٩٩٥-١٩٩٧" التي تجسد التزام الحكومة الراهن بتوجه مخطط وهو تنمية الفنون والثقافة في ايرلندا على أساس التشاور العام الواسع النطاق . و "الوصول" هو الهدف الاستراتيجي للخطة الموضوعة على أساس "تشجيع المشاركة الحقيقية في الفنون من حيث التوافر والوصول اليها لا سيما للفتيان والفتيات ، والأطفال ، المعوقين مع مراعاة الحواجز الاجتماعية وكذلك الجغرافية" . ويقدم هذا الهدف الاستراتيجي ، وان لم يذكر نك صراحة ، تأكيدات ضمنية بشأن مبدأ الوصول الى الأنشطة الفنية والثقافية لكلا الجنسين .

واستهل وزير الفنون والثقافة واللغة الايرلندية القديمة ، "مخطط حفز التنمية الثقافية" مستهدفا انشاء شبكة من البنية التحتية الانتاجية للفنون والثقافة ، وفي مقدمتها المناطق الواقعة خارج دبلن . ويخصص زهاء ٢٣ مليون جنيه لهذا المخطط في الفترة الممتدة حتى عام ١٩٩٩ . وستيسر البنية التحتية بقدر كبير وصول الايرلنديين الى 'الثقافة من حيث التعبير عنها وممارسة أنشطتها ، وتأكيد مبدأ المساواة في الوصول بالنسبة للنساء والرجال على السواء ، في جميع الترتيبات الجديدة .

المادة ٤

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

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، إجراء تمييزا .

لا تعتبر الأحكام التي تجيز القيام بأعمال تنفيذية ايجابية للانتصاف لحالة سابقة من الاخلال بالمساواة متعارضة مع المبدأ العام للمساواة بين الرجل والمرأة في ايرلندا . ولذا ، فإن القسم ١٥ من "قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧" ينص على أنه لا يعتبر فعلا غير مشروع اذا قام شخص بما يلي :

- تدريب أشخاص من أحد الجنسين على نوع أو شكل أو مجال من العمل لم ينضم اليه شخص آخر أو لم ينضم اليه سوى عدد ضئيل من أفراد ذلك الجنس في فترة الاثني عشر شهرا المنتهية ببداية التدريب ؛ أو

- تشجيع أشخاص من ذلك الجنس على اغتنام فرص القيام بمثل هذا العمل .

ووردت التدابير الخاصة المتخذة في ميدان التعليم في شرح المادة ١٠ من الاتفاقية .

وفي عام ١٩٩٠ ، شرعت "هيئة التدريب الوطنية" "ببرنامج العمل التنفيذي للنساء" مستهدفا ترويج مشاركة المرأة في قطاعات غير تقليدية ونامية في سوق العمل . ويضم البرنامج تدابير تنفيذية ايجابية في جميع الميادين التي تضطلع بها هيئة التدريب الوطنية ، وي طرح أهدافا سنوية يتعين تحقيقها في مجالات رئيسية مثل دورات دراسية في مهارات معينة مختارة ، والتدريب التمهيدي والتدريب ما قبل التلمذة الصناعية ، والبرنامج المجتمعي لتدريب الشبان ، وخطة العمل الاجتماعي . وتراقب نتائج مبادرات المساواة عن طريق تقديم تقرير سنوي .

وبلغت نسبة النساء ٤٢٢ في المائة من مجموع المتدربين لدى هيئة التدريب الوطنية في عام ١٩٩٥ بينما بلغت نسبة النساء المشاركات في سوق العمل ٣٦٥ في المائة للعام ذاته .

وترد في شرح المادة ١١-١(د) تفاصيل برنامج العمل التنفيذي الايجابي لهيئة التدريب الوطنية فيما يتعلق بالتدريب .

وفي ميدان العمل ، تنفذ سلسلة من سياسات تكافؤ الفرص لا سيما في القطاع العام . وتهدف سياسة تكافؤ الفرص الى استكمال الحقوق الواردة في القانون عن طريق وسائل مثل معالجة الاختلال بالمساواة الناجم عن تمييز سابق ، والتغلب على الحواجز الهيكلية ، والترويج لتدابير معينة لاطلاق امكانات جميع الموظفين .

ولكل من "روابط رجال الأعمال وأرباب العمل" و "مجلس النقابات العمالية الايرلندية" مبادئه التوجيهية بشأن تكافؤ الفرص . وفي عام ١٩٩٢ ، نشرت "وكالة المساواة في العمل" سياسة نموذجية لتكافؤ الفرص لمساعدة أرباب العمل على رسم سياسة لتكافؤ الفرص .

الخدمة المدنية

تضمن تقرير ايرلندا الأول تفاصيل عن "سياسة تكافؤ الفرص ومبادئ توجيهية للخدمة المدنية" المنشورة في عام ١٩٨٦ . وتسلم نسخة من كتيب السياسة والمبادئ التوجيهية الى جميع الملتحقين الجدد بالخدمة المدنية . ويشمل شرح المادة ٥ (١) معلومات بشأن التطورات التي حدثت منذ تقرير ايرلندا الأول والاجراءات التنفيذية المتخذة للقضاء على التمييز بين الجنسين واسناد أنوار نمطية للرجل والمرأة في الخدمة المدنية .

وتراقب الادارة المالية تنفيذ سياسة تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية بالتشاور الوثيق مع اتحادات الخدمة المدنية العمالية . ويعد تقرير سنوي حول التنفيذ ويوزع على جميع الادارات .

الترقية والتعيين

الترقيات والمسابقات للتعيين في الخدمة المدنية مفتوحة أمام الرجال والنساء على السواء . وتشير الاعلانات والتعليمات المتعلقة بالمسابقات الخارجية والداخلية بوضوح الى أن الخدمة المدنية ملتزمة بسياسة تكافؤ الفرص . وفي عام ١٩٩١ ، رفع الحد الأقصى لسن التعيين في الخدمة المدنية عموماً الى ٥٠ عاماً الأمر الذي يعد ذا فائدة خاصة للمرأة الراغبة في الالتحاق بسوق العمل أو العودة اليه .

وتقوم "لجنة الخدمة المدنية" بشرح سياسة الخدمة المدنية المتعلقة بتكافؤ الفرص لأعضاء مجالس الممتحنين التي تعقدها اللجنة وتزودهم ، بالاضافة الى ذلك ، بمبادئ توجيهية مكتوبة تنص

على سياسة اجراء المقابلات . ويجري تحليل الاحصاءات المتعلقة بالترشيحات للوظائف ، ونتائج مسابقات التعيين ، والترقيات ، وعضوية مجالس الممتحنين ، وتضمن جميعها التقرير السنوي المذكور أعلاه .

ومنذ عام ١٩٨٥ ، عقدت مسابقات للتعين على مستوى وكيل وزارة ومساعد وكيل وزارة ، وهما أعلى المناصب في الخدمة المدنية . وتجري "لجنة التعيينات للمناصب العليا" المسابقات التي تنحصر عادة في اجراء مقابلات للمرشحين . وتتكون هذه اللجنة حاليا من خمسة أعضاء ، أربعة رجال وامرأة .

مبادرات أخرى

حتى عام ١٩٩٤ ، قدم جهاز التدريب التابع للخدمة المدنية ويعرف باسم مركز التنمية الادارية والتنظيمية ، برنامجا تدريبيا مدته ثلاثة أيام للنساء الموظفات في الدرجات الادارية وللمشتركات في هذا البرنامج الخيار في أن يصبحن جزءا من "شبكة المديرات" لدى اتمام الدورة . وفي عام ١٩٩٥ ، تقرر ايقاف برنامج التدريب الموحد وتوسيع أنشطة الشبكة المذكورة لتشمل مناسبات تدريبية ، ومحاضرات يلقيها الخبراء ، ومبادرات ترويج المساواة في شتى مجالات الخدمة المدنية . وفتحت عضوية الشبكة أمام جميع النساء المديرات المهتمات بالأمر وهناك حاليا أكثر من ٢٠٠ عضوة في الشبكة .

ويتكامل هذا الاطار مع عد من السياسات المواتية للأسرة مثل مرونة ساعات العمل ، والانقطاع عن العمل الوظيفي ، والتقاسم الوظيفي . وفي نيسان/أبريل ١٩٩٢ ، افتتح مركز لحضانة أطفال موظفي الخدمة المدنية .

مخطط منح المساعدات للجماعات النسائية المحلية

ثمة تدبير انفاذي وعملي ايجابي يوفره "مخطط ادارة الرعاية الاجتماعية لتقديم المنح للجماعات النسائية المحلية" اذ أن هذا المخطط يدعم ويساعد تلك الجماعات في سبيل تشجيع العون الذاتي والتنمية الذاتية للنساء العاملات في المنازل ، واثاحة فرصة تعليمية ، وتشجيع المشاركة النسائية الفعالة في الجماعات النسائية والمجتمع المحلي ، ومساعدة النساء على التصدي للمشاكل الاجتماعية مثل التوتر النفسي والعزلة . وتشمل الأولوية في تخصيص المنح الجماعات الموجودة في مناطق محرومة غير مواتية لمركز المرأة والمشاريع التي تعنى بالجماعات المحرومة من النساء أساسا . وأكثرية الجماعات الممولة تعتمد اعتمادا كليا على عمل النساء المحليات دون أجر . وتستفيد النساء الريفيات والحضرية على السواء من تلك المنح .

ويبين التحليل حتى اليوم أن المخطط قد أثبت فائدته الكبرى لكثير من النساء المرتبطات بالبرامج ، وأن الدولة ترى أنه على درجة عالية من الفعالية من حيث التكاليف على اعتبار أن المخطط استراتيجي للتنمية والمساعدة .

وقد تطور كثير من الجماعات التي يمولها المخطط لدرجة أنها أصبحت تقدم الخدمات الى جماعات نسائية على نطاق أوسع ويمكنها الاستفادة من ضمان مواصلة تمويلها . وأسس برنامج في عام ١٩٩٤ يتكفل بتمويل عدد من الجماعات النسائية الأكثر نمواً على مدى فترة ثلاث سنوات لتمكينها من توسيع اطار عملها والتخطيط لأنشطتها بفعالية أكثر .

ويجري أيضا تنفيذ "مخطط المنح للوالد الأعزب" لمساعدتهم على العودة الى العمل أو اغتنام فرص ثانية للتعليم . ويمكن تقديم المنح الى جماعات تساند الوالد الأعزب وجماعات منهم تعتمد على الذات ، والى جماعات أخرى تتعامل معهم . وتقدم المنح الآن لدعم جماعات من الرجال على الصعيد المحلي . ويمكن صرف المنح على أنشطة متنوعة تغطي تقريبا كل جانب من جوانب التنمية الذاتية والمهارات للرجال .

فرص جديدة للنساء

قدم الاتحاد الأوروبي مبادرته المتمثلة في البرنامج المسمى "فرص جديدة للنساء" للارتقاء بالمساواة بين المرأة والرجل في التدريب المهني والتوظيف . وتكمل هذه المبادرة تنفيذ "برنامج الجماعة الأوروبية المتوسط الأجل الثالث بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (١٩٩١-١٩٩٥)" .

ويرمي برنامج "فرص جديدة للنساء" الى الاسهام في تحقيق اشتراك المرأة في سوق العمل عن طريق الأعمال التنفيذية التالية :

- الارتقاء بنوعية العمل من خلال التدريب ؛
- التغلب على العقبات التي تعترض وصول النساء الى فرص التدريب وبالتالي اشتراكهن فيهما ؛
- الترويج لمبادرات تنظيم المشاريع والعمل المحلي .

وقام البرنامج بتمويل أعمال تنفيذية قامت بها جماعات متطوعة ، وجماعات نسائية ، ووكالات عامة نظامية . وشجعت القطاعين التطوعي والخاص على السواء على العمل بالتعاون مع الوكالات العامة والنظامية . ومن المؤمل أن يفتح هذا التعاون سبلا جديدة لتيسير وصول النساء الى التدريب ، والعمل وتكوين المنشآت . وبلغ الانفاق طوال فترة البرنامج سبعة ملايين جنيه وقدم البرنامج مساعدات الى ٣٢ مشروعا .

برنامج فرص جديدة للنساء ، ١٩٩٥-١٩٩٩

في هذه الفترة التمويلية التي يغطيها الاتحاد الأوروبي ، يشكل برنامج "فرص جديدة للنساء" جزءاً متكاملًا مع "مبادرة الاتحاد الأوروبي للعمل" التي تشمل مشروع "الأفق" للإعاقة ومشروع "الأفق" للمحرومين ومشروع "انطلاقة الشباب" . وستركز الأعمال التنفيذية للبرنامج على المجالات ذات الأولوية التي حددها "برنامج الجماعة الأوروبية الرابع للعمل بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل" . وتشمل هذه الأولويات التوفيق بين العمل وحياة الأسرة ، وإزالة الفوارق في سوق العمل ، والوصول إلى فرص التعليم والتدريب . وتحقيق التوازن بين تمثيل كل من المرأة والرجل في صنع القرار .

والهدف الحاسم لبرنامج "فرص جديدة للنساء" هو صوغ أنظمة وممارسات لتحقيق المساواة بين الجنسين للقطاعين العام والخاص من أجل تمكينهما من مراقبة واستعراض الممارسات ، والارتقاء بمعدلات مشاركة المرأة على جميع المستويات . وثمة أولوية أخرى لبرنامج "فرص جديدة للنساء" وهي القيام بتجربة أعمال تنفيذية مبتكرة تدعم زيادة مشاركة المرأة في تكوين الأعمال التجارية وصنع القرار محليا . ومن أولويات البرنامج أيضا تقديم "خدمات الوصول والاعلام والارشاد بشأن المساواة" لا سيما للنساء المبعدات عن خدمات سوق العمل مثل النساء الرحل وجماعات نسائية أخرى تعاني من الحرمان . ومن المتوخى أن يكون لدمج النتائج الناجمة عن هذه المشاريع في بوتقة الأنظمة الوطنية للتدريب والتوظيف أثر بعيد المدى على أحكام سوق العمل . ويعد تجميع الممارسات السليمة المتطورة في مسارات رئيسية الهدف الذي ينطوي عليه برنامج "فرص جديدة للنساء" في مجال العمل .

وتكفل جميع مشاريع "فرص جديدة للنساء" المشاركة الكاملة للمرأة وهي تتميز بالمرونة في التنفيذ والتصميم وتوفير خدمات الدعم التي من شأنها تيسير اضطلاع النساء بالأعمال التنفيذية بصورة متكاملة .

منحة الأعمال في مجال المساواة

نظم وزير العمل (حاليا المساواة وإصلاح القوانين) بالاشتراك مع "وكالة المساواة في العمل" ، "مخطط المنحة التقديرية للأعمال التي تركز على المساواة" في عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٢ . ووضع هذا المخطط بغرض تقدير ممارسات العمل السليمة في مجال تكافؤ الفرص . ويحق لأرباب العمل في القطاعين العام والخاص أن يتنافسوا في مختلف فئات الأنشطة حسب حجم كل منها .

وكتطوير آخر لمخطط المنحة التقديرية قيام "إدارة المساواة وإصلاح القوانين" ، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين والهيئات الأخرى المهمة ، بصوغ "الاجراءات التنفيذية للجوائز التقديرية للمساواة" . وهدف مخطط الجوائز التقديرية هو تقدير الممارسات السليمة للمساواة في المجتمع الايرلندي . وقد منحت جوائز في عام ١٩٩٦ للإنجازات في مجال النهوض بالمساواة في فئتين هما :

المبادرات في مكان العمل والمبادرات في مجالات أخرى . ويمكن تسمية مرشحين للجوائز من بين الأفراد ، وأرباب عمل ، ومقدمي الخدمات ، والسلطات المحلية ، والمدارس ، والهيئات التطوعية . وظهر المشتركون في التصفية النهائية في سلسلة برامج تلفزيونية من أربع حلقات بثتها القناة التلفزيونية الوطنية في وقت الإرسال الرئيسي ، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ . وشارك في رعاية تقديم الجوائز إدارة المساواة وإصلاح القوانين و "هيئة الإذاعة الوطنية" .

وترد أحكام حماية الأمومة في شرح المادة ١١-٢ بينما ترد معلومات حول التشريعات الأخرى للحماية في إطار المادة ١١-١ (أ) و (ب) .

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، لتحقيق ما يلي :

- (أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين ، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة ؛
- (ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأوممة بوصفها وظيفة لاجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم ، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات .

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

من المعترف به أنه لتحقيق المساواة الفعلية بالاضافة الى المساواة القانونية بين المرأة والرجل فانه لمن الضروري العمل على تغيير المواقف والمفاهيم الثقافية . وينبغي عدم التقليل من أهمية التغييرات التشريعية والادارية في احداث تغيير في المواقف .

والجزء الأول من هذا التقرير وشرح المادة ٣ يشير الى تأسيس "اللجنة (الثانية) الوطنية لمركز المرأة" في عام ١٩٩٠ . وينص اختصاص اللجنة ، من بين أمور أخرى ، على أنها :

تقوم بدراسة وتقديم التوصيات بشأن الوسائل الادارية والتشريعية التي تمكن المرأة من المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في الحياة الاقتصادية ، والاجتماعية ، والسياسية ، والثقافية ، كما تقوم ، من أجل تحقيق هذه الغاية ، بدراسة فعالية وجدوى التدابير العملية التنفيذية الايجابية .

ويبين تقرير اللجنة أنه على الرغم من التقدم الذي أحرز على مدى السنوات العشرين الأخيرة باتجاه تحقيق تكافؤ الفرص فان عبء التغيير السلوكي ما يزال حتى اليوم واقعا يثقله على عاتق المرأة . فلم يقابل اشتراك المرأة في العمل المدفوع الأجر تقاسم متكافئ للمسؤوليات الأسرية . وتشير

دراسة اليوروباروميتر^(١) (الباروميتر الأوروبي) بوضوح الى أن تلك قضية قائمة بدرجات متفاوتة في شتى أنحاء أوروبا إن لم تكن في شتى أنحاء العالم .

وعبرت "لجنة مركز المرأة" عن اعتقادها بأن هناك أسبابا تتعلق بالهياكل والمواقف لعدم اشتراك النساء بقدر أكبر في الحياة السياسية بما في ذلك القيم الاجتماعية التي تحد من حركتهن ، والصعوبات التي تعترضهن بشأن تكريس أنفسهن في آن معا للحياة الأسرية والعمل المدفوع الأجر والمهام السياسية ، وإحجام الأحزاب السياسية المتواصل عن اختيار مرشحات من بين النساء .

ويشير الجزء الأول من هذا التقرير الى انشاء "ادارة المساواة واصلاح القوانين" . وثمة ناحيتان رئيسيتان في التشريعات المتعلقة بمجال المساواة تعتبران من أولويات الادارة ، وهما :

١٦ اصلاح تشريع المساواة في العمل مع مراعاة قانون الدعوى (السوابق القانونية) الذي أوجدته القوانين القائمة ، وأي نقص أو انحراف يوجد في تلك التشريعات ، وتوسيع حماية التشريعات لتشمل بنوداً أخرى بما في ذلك وضع الأسرة ؛

٢٠ استحداث تشريع تكافؤ الأوضاع لمنع التمييز في مجالات غير العمل مثل السلع ، والمرافق ، والخدمات ، والتعليم . وسيعمل هذا على تيسير قيام ايرلندا بسحب تحفظها على المادة ١٣ (ب) و (ج) وسيفضي الى حدوث تغيير اجتماعي وثقافي .

التعليم

اتخذت مبادرات في ميدان التعليم لتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية للسلوك المستمدة من النظرات النمطية لأدوار المرأة والرجل في المجتمع ، وتتناول تلك المادة ١٠ .

وقامت "وكالة المساواة في العمل" ، بدعم ومشورة من إدارة التعليم ، و "المجلس الوطني للمناهج والتقييم" ، و"مركز سانت باتريك لتدريب المعلمين" ، بانتاج شريط فيديو ومواد ذات صلة لاستخدامها في المدارس الابتدائية لابرار الافتراضات النمطية لأنوار الجنسين والتصدي لها .

الاعلان

لا يوجد تشريع يتعلق بصورة المرأة في الاعلان حاليا . وتتغذ "هيئة معايير الاعلان في ايرلندا" "مدونة لمعايير الاعلان" الذي يلتمس الحماية ضد تشويه الحقائق والاستغلال الاعلاني . والهيئة جهاز تطوعي ذو تنظيم ذاتي ويصادق على أنشطته "مدير شؤون المستهلك" ، وهو موظف مسؤول مكلف من قبل البرلمان بمراقبة تشريع وحماية المستهلك في ايرلندا .

(١) اليوروباميتير ٣٤ دراسة حول الأسرة والعمل ، نشرت في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ .

وأتمت هيئة معايير الاعلان استعراض مدونة معايير الاعلان في عام ١٩٩٥ . وقد شمل هذا الاستعراض اجراء مشاورات مع أكثر من ٧٠ منظمة تمثل المصالح التجارية والأعمال ، ومنظمات المستهلكين ، وممثلي المصالح النسائية ، والمنظمات المهنية والنقابية ، والوكالات التنظيمية ، والادارات الحكومية . وبناء على هذا الاستعراض والمشاورات الموسعة التي أجريت ، أبنت الهيئة ارتياحها لفعالية التنظيم الذاتي المطبق في الاعلان وترويج المبيعات ، بما في ذلك ارتياحها الى قبول أحكامها من قبل صناعة الاعلان .

وتعوق قواعد الذوق واللياقة الاعلانات التي يمكن أن تنطوي على اساءة تحت عدد من البنود بما في ذلك اعتبارات السن ، والاعاقة ، والنوع ، والعرق ، والدين ، والجنس أو التوجه الجنسي . ويجري مزيد من التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وتجنب التحيز الجنسي والأدوار النمطية للرجل والمرأة .

ولدى "هيئة التلفزة والاذاعة الوطنية" "مدونة معايير الاعلان الاذاعي" . وبموجب هذه المدونة ، يسترعى انتباه المعلنين الى ضرورة مراعاة دور المرأة المتغير في المجتمع الايرلندي .

وقد تم وضع مدونات المعايير ، والممارسات ، والممنوعات في الاعلان ، ورعاية الترويج التجاري وأشكاله الأخرى في الخدمات الاذاعية ، من قبل وزارة الفنون والثقافة ، بموجب "قانون الاذاعة لسنة ١٩٩٠" ، ونشرت تلك المدونات في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ . وتنص المدونات ، من بين أمور أخرى ، على أنه لا يجوز للاعلان الاذاعي أن يمس كرامة الانسان أو أن يتضمن أي تمييز على أساس العرق ، أو الجنس ، أو الجنسية .

العمل على القضاء على التحيز الجنسي والعادات النمطية للرجل والمرأة في الخدمة المدنية

أشار تقرير ايرلندا الأول الى "سياسة تكافؤ الفرص والمبادئ التوجيهية للخدمة المدنية" . وقد طرأت التطورات التالية منذ ذلك الوقت :

- انشاء قسم في اطار الادارة المالية (المسؤولة عن شؤون الموظفين في الخدمة المدنية) أنيطت به مسؤولية خاصة تتعلق بسياسة المساواة بين الجنسين ؛
- تشكيل "اللجنة الفرعية لتكافؤ الفرص التي تضم الادارة وجانب يمثل مصالح الموظفين ، وتراقب التقدم في تنفيذ السياسة والمبادئ ، وتبحث مجموعة متنوعة من قضايا المساواة ؛

- تطوير شبكة المديرات في الخدمة المدنية لها هدف من ثلاثة أجزاء هي : '١' توفير التدريب الذي يلبي مصالح واحتياجات معينة للعضوات ، و '٢' تمكين المديرات من إقامة اتصالات والمشاركة في معرفة ما يتعلق باهتماماتهن في شتى الدوائر الحكومية ، و '٣' ترويج المناظرات والمبادرات حول قضايا المساواة في كافة مناحي الخدمة المدنية ؛
- تنظيم برامج تدريب خاصة حول تكافؤ الفرص على مستوى المديرات/المشرفات ، وأدمجت برامج التدريب والتوعية بشأن تكافؤ الفرص في بعض دورات التنظيم الإداري العام ودورات للمهارات في اجراء المقابلات ؛
- اجراء مراجعة لمواد التدريب لضمان اتساقها مع سياسة تكافؤ الفرص ؛
- استحداث صيغ غير تمييزية للتخاطب لأغراض رسمية ؛
- مراقبة تكوين مجالس الممتحنين ، مع التأكيد بشكل خاص على اشراك المرأة في عضوية هذه المجالس ؛
- تنفيذ المبادئ التوجيهية التي تتناول شكاوى التحرش الجنسي في مكان العمل .

الثقافة

سوف يسهم كل من مبدأ "الوصول" ، الذي يعتبر هدفا استراتيجيا رئيسيا "لخطة الفنون ١٩٩٥ التي اعتمدها مجلس الفنون ، و "مخطط" الحوافز للتنمية الثقافية حتى عام ١٩٩٩ (راجع شرح المادة ٣) ، اسهاما كبيرا في تعديل الأنماط الثقافية لسلوك كل من المرأة والرجل . ويعتبر ازدهار الأنشطة الفنية والثقافية الذي ستيسره هذه التدابير بمثابة استجابة تامة لأغراض المادة .

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

من خلال المبادرات لازالة الأدوار النمطية للرجل والمرأة في المدارس وعن طريق تعليم الراشدين ، بذلت محاولة ترمي الى كسر الحواجز التقليدية تجاه تحقيق المساواة في مكان العمل وفي البيت سواء بسواء . وثمة تفاصيل اضافية حول هذه التدابير في شرح المادة ١٠ .

وهناك خطط متقدمة تماما في سبيل استحداث برنامج عن العلاقات والتربية الجنسية في جميع المدارس . ويهدف البرنامج ، من بين أمور أخرى الى ما يلي :

- تشجيع المعرفة بالانجاب واحترامه ؛
- واعداد الطلاب والطالبات لاحترام الحياة الأسرية وتقدير مسؤوليات الأبوة .

ويضطلع "المجلس الوطني للمناهج والتقييم" بمسؤولية خاصة لكفالة ازالة التحيز الجنسي والأدوار النمطية بين الرجل والمرأة في المدارس على الصعيدين الابتدائي والمتوسط والعمل باتجاه تنفيذ المساواة بين الجنسين في المدارس . وتتضمن البرامج الجديدة التي يجري استحداثها في المرحلة العليا من المدارس جانبا كبيرا من الاعداد للحياة العامة بما في ذلك الاعتراف بالتساوي في المسؤوليات بين الرجل والمرأة .

وهناك عدد من البرامج التي تدعمها "وحدة الترويج الصحي" في الادارة الصحية تتناول اقامة العلاقات بين الجنسين والتربية الجنسية في سياق برنامج واسع للتعليم الصحي . وتهدف هذه البرامج الى النهوض بتحمل المسؤوليات في مجال الصحة الجنسية . وقد دعمت الوحدة "المجلس الصحي الشرقي" في برنامج تجريبي يهدف تحديدا الى خفض حالات الحمل بين المراهقات . كما أن الوحدة تعمل مع ادارة التعليم بغية تعزيز التنمية ونشر الممارسات السليمة في مجال اقامة العلاقات بين الجنسين والتربية الجنسية في المحيط المدرسي .

المادة ٦

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

بموجب القانون الايرلندي ، لا تعتبر الدعارة ، في حد ذاتها ، جريمة ولكن القانون يسعى الى حماية العاهرات من الاستغلال وحماية الناس من بعض المظاهر العلنية للدعارة .

يعتبر الشخص قد ارتكب جرما اذا أغوى شخصا آخر أو تحرش به ، في أحد الشوارع أو في مكان عام ، بغرض الدعارة . وبالمثل ، ينطبق الجرم نفسه على من يمارس الدعارة (ذكرا كان أو أنثى) اذا استدراج زبونا ، أو اذا استدراج زبون احدى العاهرات ، أو اذا استدراج طرف ثالث شخصا ما لمصلحة شخص آخر . وينطبق الجرم والعقوبات نفسها على العاهرات ، والزبائن ، وعلى أي شخص يقوم بالإغواء أو الاستدراج في مكان عام .

ويعتبر أيضا فعلا جرميا اذا أغوى أو استدراج شخص شخصا آخر أو ألح عليه من أجل ارتكاب بعض الجرائم الجنسية مثل اقامة علاقات جنسية مع أشخاص دون السن القانونية ، أو اعداد بيت للدعارة أو ادارة هذا البيت ، أو السماح باستخدام أبنية كبيت للدعارة .

ويحق لأحد أفراد قوة الشرطة اذا توفر لديه سبب كاف للشك بأن شخصا ما يتسكع في أحد الشوارع أو في مكان عام لإغواء أو استدراج الناس لغرض الدعارة ، أن يأمر هذا الشخص بمغادرة المكان فورا . ويعتبر جرما اذا لم يمثل لهذا الأمر لسبب معقول . ويشمل التسكع التجوال في سيارة ، وينطبق هذا على المعاكسين في الطرقات لغرض الدعارة .

وفيما يتعلق باستغلال العاهرات وتنظيم الدعارة ، يعتبر الشخص قد ارتكب جرما اذا قام ، بغرض الكسب ، بإجبار شخص آخر أو ارغامه على ممارسة الدعارة أو اذا تولى ، بغرض الكسب ، الاشراف على عاهرة أو توجيهها ، أو اذا قام بتنظيم الدعارة .

ويعتبر الشخص قد ارتكب جرما أيضا اذا عُرِف عنه أنه يعتمد في عيشة على إيرادات عاهرة أو انه يساعد ويحرض على تلك الدعارة .

وترد في الجدول ١-٦ الاحصاءات المتعلقة بالاتهامات الجنائية بموجب القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) لسنة ١٩٩٣ .

الجدول ١-٦
القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) لسنة ١٩٩٣

للفترة من ٧ تموز/يوليه الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣				
ادانات		ادعاءات جنائية		
انثى	ذكر	انثى	ذكر	
-	-	-	-	البند ٦
٣	٤	٤	٥	البند ٧
٢٦	-	٢٨	-	البند ٨
-	-	-	-	البند ٩
-	-	-	-	البند ١٠
-	-	-	-	البند ١١
٢٩	٤	٣٢	٥	المجموع
السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤				
ادانات		ادعاءات جنائية		
انثى	ذكر	انثى	ذكر	
-	-	-	-	البند ٦
٨	٥	٩	٧	البند ٧
٧٤	-	٧٥	-	البند ٨
-	-	-	-	البند ٩
-	-	-	-	البند ١٠

البند ١١	-	-	-	-
المجموع	٧	٨٤	٥	٨٢
السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥*				
	ادعاءات جنائية	ادانات		
البند ٦	٤	١		
البند ٧	١٩	١٣		
البند ٨	١٥	١٢		
البند ١٠	-	-		
جرائم أخرى	١٨	١٦		

* يرجى ملاحظة أن الاحصاءات غير متوفرة على أساس الجنسين .

البند ٦ : الاغواء أو التحرش بغرض ارتكاب جريمة جنسية .

البند ٧ : الاغواء أو التحرش بغرض الدعارة .

البند ٨ : التسكع بغرض الدعارة .

البند ٩ : تنظيم الدعارة .

البند ١٠ : العيش على إيرادات الدعارة .

البند ١١ : اعداد و/أو ادارة بيت للدعارة .

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 ، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام ؛

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

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

ينص القانون الايرلندي على تساوي حقوق الرجل والمرأة في الاشتراك في الحياة الوطنية السياسية والعامة .

وقد أحرز تقدم ملموس في السنوات الأخيرة ازاء دخول المرأة الى الحياة السياسية والعامة . ورغم أنه لم تمر أبدا ، منذ انشاء الدولة ، أي فترة كان فيها مجلس النواب خاليا من العضوية النسائية ، فقد شهدت الانتخابات الأخيرة زيادة في التمثيل النسائي .

وكان انتخاب امرأة رئيسة للجمهورية لأول مرة في ايرلندا احدى العلامات الكبرى في السعي الى تحقيق اشتراك المرأة الكامل في الحياة السياسية والعامة .

وقد ازداد عدد الفائزات من النساء المرشحات في الانتخابات العامة للبرلمان زيادة ملموسة ان ارتفع معدل الفائزات من أصل عدد الفائزين في الانتخابات من ٧ر٨ في المائة في عام ١٩٨٩ الى ١٢ في المائة في عام ١٩٩٢ . ووصل التمثيل النسائي في البرلمان الآن الى ١٣ر٨٥ في المائة ، عقب فوز ثلاث نساء أخريات في انتخابات فرعية في عام ١٩٩٢ . وشكلت النساء ٢٣ر١٧ في المائة من المرشحين الوطنيين في الانتخابات البرلمانية للاتحاد الأوروبي في حزيران/يونيه ١٩٩٤ ، كما شكلت ٢٦ر٧٧ في المائة من المرشحين الفائزين . ومن المرتقب أن تحقق هذه الأرقام زيادة أكبر في السنوات القادمة .

وتضم الحكومة الحالية امرأتين بعضوية كاملة في مجلس الوزراء (يتولينان وزارتي العدل والتعليم) من مجموع خمسة عشر وزيرا ، كما تضم ثلاث نساء كوزيرات دولة من أصل سبعة عشر وزير دولة .

وليس هناك احصاءات متوفرة بعد بشأن عضوية النساء في الأحزاب السياسية الرئيسية . ويقدر حزب فاين غايل ، وهو أكبر حزب في الحكومة ، أن النساء يشكلن ٣٠ في المائة من عضويته ، بينما يقدر حزب فيانا فيل ، وهو أكبر حزب معارض ، تلك النسبة بـ ٢٠ في المائة .

ويبين الجدول ١-٧ عدد المرشحات والمقاعد التي فازت بها النساء في الانتخابات العامة منذ عام

١٩٦٩ .

الجدول ١-٧

المرشحات والمقاعد التي فازت بها النساء في انتخابات مجلس النواب ١٩٩٢-١٩٦٩

السنة	مجموع عدد المرشحين	المرشحات	عدد المقاعد	النساء المنتخبات	النسبة المئوية للنائبات ضمن المجموع
١٩٦٩	٣٧٣	١١	١٤٤	٣	٢١
١٩٧٣	٣٣٤	١٦	١٤٤	٤	٢٨
١٩٧٧	٣٧٥	٢٥	١٤٨	٦	٤١
١٩٨١	٤٠٤	٤١	١٦٦	١١	٦٦
شباط/فبراير ١٩٨٢	٣٦٦	٣٥	١٦٦	٨	٤٨
تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢	٣٦٤	٣١	١٦٦	١٤	٨٤
١٩٨٧	٤٦٦	٥٨	١٦٦	١٤	٨٤
١٩٨٩	٣٧٠	٥١	١٦٦	١٣	٧٨
١٩٩٢	٤٨١	٨٨	١٦٦	٢٠	١٢٠٠

المصدر : وزارة البيئة ، نتائج الانتخابات العامة .

(١) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة ، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام

المرأة في أيرلندا مساوية للرجل من حيث التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات الوطنية والمحلية . كذلك ليس هناك أي تمييز فيما يتصل بحق الترشيح في هذه الانتخابات أو الاضطلاع بعضوية أي من الهيئات العامة .

وفي أيرلندا ، يجري التصويت بالاقتراع السري ، وليس التصويت الزاميا . وفي الانتخابات العامة لمجلس النواب ، أدلى ٦٨ في المائة من مجموعة الناخبين بأصواتهم .

وفي عام ١٩٦٨ ، انضمت أيرلندا الى اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق السياسية للمرأة (لعام ١٩٥٢) التي تنص على أن للمرأة الحق ، على قدم المساواة مع الرجل وبدون أي تمييز ، في التصويت في كل الانتخابات ، وأهلية الترشيح لعضوية كل الهيئات العامة ، ومزاولة كل الوظائف العامة التي تنشأ بمقتضى القانون الوطني . وتتضمن الجداول الواردة أدناه بعض التوضيح لنطاق ومستوى مشاركة المرأة في مختلف قطاعات الحياة العامة .

الجدول ٧-٢

تمثيل النساء بين المسؤولين التنفيذيين للأحزاب السياسية الرئيسية ، شباط/فبراير ١٩٩٤

النسبة المئوية للنساء ضمن مجموع الأعضاء	النسبة المئوية لتمثيل النساء بين المسؤولين التنفيذيين	
٤٠ر٠	١٧ر٩	فيانا فيل
٤٥ر٠	٤٦ر٦	الديمقراطيون التقدميون
٣٣ر٠	٢٢ر٠	العمال
٣٠ر٠	٢٥ر٠	فاين غايل
٣٧ر٤	٤١ر٥	اليسار الديمقراطيون
٤٣ر٠	٤٥ر٥	حزب الخضر

المصدر : الأحزاب السياسية .

الجدول ٣-٧
الأعضاء المنتخبون للسلطات المحلية ، ١٩٩٥

السلطة المحلية	عدد السلطات	عدد الأعضاء	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء من المجموع
مجالس المقاطعات	٢٩	٧٥٣	٩٤	١٢,٥
مجالس المدن في المقاطعات	٥	١٣٠	١٨	١٣,٨
مجالس المدن	٥	٦٠	٩	١٥
مجالس المناطق الحضرية	٤٩	٤٥٠	٧١	١٥,٨
المجالس البلدية	٢٦	٢٣٤	٤٩	٢٠,٩
المجموع	١١٤	١ ٦٢٧	٢٤١	١٤,٨

المصدر : وزارة البيئة .

الجدول ٤-٧
عدد النساء المنتخبات والمعينات في مجلس الشيوخ^(١) خلال الفترة ١٩٦٩-١٩٩٢

السنة	تعيينات من رئيس الوزراء	الهيئات	الجامعات	مجموع النساء العضوات	النسبة المئوية للنساء من مجموع الأعضاء		
						عدد المقاعد	
						١١	٤٣
١٩٦٩	١	٣	١	٥	٨		
١٩٧٣	-	٣	١	٤	٧		
١٩٧٧	٣	١	٢	٦	١٠		
١٩٨١	١	٥	٣	٩	١٥		
شباط/فبراير ١٩٨٢	١	٦	١	٨	١٣		
تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢	١	٣	٢	٦	١٠		
١٩٨٧	-	٤	١	٥	٨		
١٩٨٩	٢	٣	١	٦	١٠		
١٩٩٢	١	٦	١	٨	١٣		

(١) راجع الجزء الأول ، الفقرة ٢-٢ .

الجدول ٥-٧
عضوية اللجان البرلمانية (الايورياكتاس) ، لسنة ١٩٩٣

النسبة المئوية للانات من المجموع	انثى	ذكر	اللجنة
١٠ر٥	٢	١٧	اللجنة المشتركة للتنمية المستدامة
١٠ر٥	٢	١٧	اللجنة المشتركة للأعمال والخدمات الصغيرة
٤٢ر١	٨	١١	اللجنة المشتركة للأسرة
١١ر٨	٢	١٥	اللجنة المشتركة للشؤون الأوروبية
١٠ر٠	٣	٢٧	اللجنة المشتركة للشؤون الخارجية
٧٠ر٦	١٢	٥	اللجنة المشتركة لحقوق المرأة
٩ر١	١	١٠	اللجنة المشتركة المعنية بالهيئات التجارية التي ترعاها الدولة
٥ر٦	١	١٧	لجنة الخدمات المشتركة
-	صفر	٦	اللجنة المشتركة للأنظمة الدائمة
٢٨ر٦	٦	١٥	اللجنة المختارة للشؤون الاجتماعية
-	صفر	٢١	اللجنة المختارة للمالية والشؤون العامة
٩ر٥	٢	١٩	اللجنة المختارة لاستراتيجيات المشاريع العامة والاقتصاد
٤ر٨	١	٢٠	اللجنة المختارة للتشريع والأمن
-	صفر	٧	اللجنة المختارة المعنية بأمور أعضاء مجلس الشيوخ
-	صفر	٥	اللجنة المختارة المعنية بأمور أعضاء مجلس النواب
١١ر٨	٢	١٥	اللجنة المشتركة المعنية باللغة الأيرلندية
-	صفر	٦	اللجنة المشتركة الدائمة لتوحيد مشاريع القوانين
-	صفر	١٢	لجنة الحسابات العامة
١٠ر٠	١	٩	لجنة مجلس الشيوخ للإجراءات والامتيازات
١٠ر٠	١	٩	لجنة مجلس الشيوخ المعنية بالانتقاء
١١ر١	٢	١٦	لجنة مجلس النواب للإجراءات والامتيازات
١٥ر٤	٢	١١	لجنة مجلس النواب المعنية بالانتقاء
١٢ر٥	١	٧	لجنة مراقبة الاذاعة

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأنيّة جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية .

المشاركة في صياغة وتنفيذ سياسة الحكومة

قد تتخذ المشاركة في صوغ سياسة الحكومة أشكالاً عديدة مثل الاسهام في العملية السياسية من النوع الذي تؤديه مجموعات التأثير السياسي ووسائل الاعلام ومجموعات الضغط . وقد يقصد بالمشاركة أيضاً أن يكون المرء صاحب قرار في العملية السياسية ، مثلاً : رجل سياسة . وقد تفسر أيضاً على أنها جزء من آلية تقرير السياسات ، من نوع الفوز بالتعيين في وظيفة حكومية أو الحصول على منصب في الخدمة العامة الأوسع نطاقاً . وفي كل من هذه الجوانب ، يُضمن للمرأة الايرلندية تساوي الحقوق مع الرجل .

ولا تزال النساء ، مقارنة بالرجال ، يمثلن تمثيلاً ناقصاً في كل مجالات الحياة السياسية والمناصب العامة وفي الدرجات العليا للخدمة العامة والمدنية . غير أن ذلك لا يستتبع ضمناً أن اهتمامات النساء ومشاكلهن الخاصة لا تؤخذ في الاعتبار عند صياغة السياسة الحكومة بمجراها الأساسي . فوزارة المساواة واصلاح القوانين ، واللجنة النيابية المشتركة المعنية بحقوق المرأة ، ووكالة المساواة في العمل ، والمجلس الوطني النسائي في ايرلندا ، كلها وسائل تُعالج اهتمامات المرأة وتحال الى الحكومة ، وبذلك لا يضمن للمرأة اسهام مباشر في تقرير السياسات الحكومية فحسب ، بل كذلك موضع لمراقبة وتقييم التقدم باتجاه المساواة .

المرأة في المناصب العامة

تبين الجداول الواردة فيما تقدم عدد النساء اللواتي حصلن على وظائف يضطلعن فيها بالتمثيل العام على الصعيدين الوطني والمحلي ، الى جانب مستوى المشاركة النسائية .

المرأة في الخدمة العامة

الخدمة المدنية

يجري التعيين للخدمة المدنية في ايرلندا بمسابقات عامة مفتوحة تديرها لجنة رسمية مستقلة .

ويعرض الجدول ٧-٦ تكوين رتب الخدمات العامة الرئيسية على أساس الجنسين في الخدمة المدنية خلال الفترة ١٩٩١-١٩٩٥ ، واستخدمت أرقام عام ١٩٨٧ للمقارنة . ويعرض الجدولان ٧-٧ و ٧-٨ ،

على التوالي ، نسب البنساء في رتب الخدمات العامة من فئة كبار الموظفين التنفيذيين ، ونسب البنساء في رتب كبار الموظفين التنفيذيين الفنيين والتقنيين وعلى مستوى الوزارات في الخدمة المدنية ، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ .

وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ ، بلغت نسبة البنساء ٤٨ في المائة من مجموع الموظفين في الخدمة المدنية . وبلغت نسبة البنساء ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين في رتب الخدمات العامة من فئة الوظائف الرفيعة . وفي حين لا تزال البنساء ممثلات تمثيلا ناقصا على المستويات العليا في الخدمة المدنية ، فإن زيادة كبيرة قد طرأت على نسبة البنساء في رتب موظف رئيسي وما فوق على مدى السنوات الثماني الماضية (راجع جدول ٧-٦) . وجرى تعيين امرأة في منصب وكيل وزارة (مديرة عامة) في عام ١٩٩٥ ، وكانت هذه أول امرأة تُعيّن في مثل هذا المنصب منذ عام ١٩٥٩ حينما عيّنت المرأة الأخرى الوحيدة حتى هذا التاريخ ، في وظيفة وكيل وزارة .

وعدم التوازن الحالي ناتج عن عوامل مختلفة . فرغم أن مانع الزواج قد ألغي في عام ١٩٧٣ ، لا تزال آثاره ملموسة على المستويات العليا إذ أن البنساء يحتجن الى وقت طويل للتقدم باتجاه الرتب الأعلى ، ولاسيما في وقت تخضع فيه اعداد الموظفين الى رقابة مشددة كما كانت عليه الحال دائما خلال السنوات العشر الماضية . وفوق ذلك ، هناك ما يبين أن المرأة تشارك بمعدل أدنى من معدل الرجل في مسابقات الترقى .

وتلتزم الخدمة المدنية بسياسة تكافؤ الفرص لجميع الموظفين . ومن أجل ذلك ، فإن الجهود كانت ولا تزال تُبذل لضمان عدم وجود عوائق ، خفية أو غير ذلك ، تحول دون تقدم البنساء الى المناصب الأعلى . ويعرض شرح المادة ٥ عددا من تدابير العمل الايجابي التي اعتمدت في هذا السبيل .

الجدول 1-٧
أعداد ونسب الرجال والنساء في رتب الخدمات العامة خلال الفترة ١٩٨٧-١٩٩٥

الرتبة	السنة											
	١٩٨٧		١٩٩١		١٩٩٢		١٩٩٣		١٩٩٥		(١) ١٩٩٥	
	الذكور	النسبة	الذكور	النسبة	الذكور	النسبة	الذكور	النسبة	الذكور	النسبة	الذكور	النسبة
الرتبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
سكرتير	١	٩٩	٤	٩٦	٥	٩٥	٦	٩٤	٥	٩٤	٥	٩٥
سكرتير مساعد	٥	٩٥	١٠	٩٠	١٢	٨٨	١٢	٨٨	١٢	٨٨	١٢	٨٨
موظف رئيسي	٢٣	٧٧	٢٣	٧٧	٢١	٧٩	٢٢	٧٨	٢٤	٧٦	٢٤	٧٦
مساعد موظف رئيسي	٢٤	٦٦	٢٢	٦٨	٢٢	٦٨	٢١	٦٤	٢٨	٦٧	٢٨	٦٧
(موظف تنفيذي كبير (موظف اداري	٢٦	٧٤	٢٤	٧٦	٢٠	٦٨	٢١	٦٤	٢٧	٦٧	٢٨	٦٧
موظف تنفيذي	٤٤	٥٦	٥٠	٥٠	٥٢	٥٢	٤٨	٤٥	٥٣	٤٧	٤٧	٤٧
خبير في شؤون الموظفين	٦٧	٣٣	٦٦	٣٤	٦٨	٣٢	٦٢	٣٨	٧٦	٢٤	٧٦	٢٤
موظف كتابي	٦٨	٣٢	٧٥	٢٥	٧٧	٢٣	٧٢	٢١	٧٩	٢١	٧٩	٢١
مساعد موظف كتابي	٨٣	١٧	٨٢	١٨	٨١	١٩	٨١	١٩	٨١	١٩	٨١	١٩
موظف محفوظات	٤	٩٦	٦	٩٤	٤	٩٦	٤	٩٦	٨	٩٦	٨	٩٦
موظف خدمات	٢	٩٨	٤	٩٦	٥	٩٥	٦	٩٤	٦	٩٤	٦	٩٤
حاجب	٢	٩٨	٣	٩٧	٥	٩٧	٥	٩٧	٨	٩٧	٨	٩٧
منظف	٩٦	٤	٩٤	٦	٩٤	٦	٨٧	١٣	٨٨	١٢	٨٨	١٢
١٧ ٧٦٤												

(١) البيانات المقابلة غير متوفرة لعام ١٩٩٤ لأسباب تقنية .

(٢) تعكس الأعداد المذكورة هنا تعريف مسجلات الرتب لأغراض الإحصاءات المتأصلة بالتوازن بين الجنسين . وربما يختلف هذا التعريف في بعض النواحي عن تلك المستخدم لأغراض الإحصاءات في سياقات أخرى . وبالإضافة إلى ذلك ، تمثل الأعداد عدد الموظفين وليس عدد الوظائف التي يشغلها (بمعنى أن الموظف الذي يتقاسم وظيفة مع موظف آخر يحسب لكل منهما بعموده وإن كان كل واحد منهما يشغل نصف وظيفة) .

الجدول ٧-٧

أعداد ونسب الرجال والنساء في رتب الخدمات العامة ، من فئة كبار الموظفين التنفيذيين ،
في الخدمة المدنية ، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥

المستوى	نساء %	رجال %	عدد الموجودين في الخدمة في ١٩٩٥/١٢/٣١ (٣)
سكرتير	٤	٩٦	٢٦
سكرتير مساعد	٥	٩٥	٩٤
موظف رئيسي	١٢	٨٨	٣٣٩
مساعد موظف رئيسي	٢٤	٧٦	١ ٠٠٧
موظف تنفيذي كبير موظف اداري	٣٨	٦٢	٢ ٠٦٤
			٣ ٥٣٠

الجدول ٨-٧

النسبة المئوية للرجال والنساء في رتب الفئات الفنية والتقنية وفي فئة كبار الموظفين التنفيذيين
على مستوى الوزارات ، في الخدمة المدنية ، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥

المستوى	نساء %	رجال %	عدد الموجودين في الخدمة في ١٩٩٥/١٢/٣١ (٤)
سكرتير	صفر	١٠٠	٦
سكرتير مساعد	١١	٨٩	٧١
موظف رئيسي	١٣	٨٧	٤٧٧
مساعد موظف رئيسي	١٦	٨٤	١ ٢٥٧
موظف تنفيذي كبير	٢٥	٧٥	١ ٧٤٨
	٢٠	٨٠	٣ ٥٥٩

- (٣) راجع الحاشية (١) في الجدول ٦-٧ .
(٤) راجع الحاشية (١) في الجدول ٦-٧ .

السلطات المحلية

تتكون السلطات المحلية المنتخبة من : مجالس المقاطعات (٢٩) ، ومجالس المدن في المقاطعات (٥) ، ومجالس المدن (٥) ، ومجالس المناطق الحضرية (٤٩) ، والمجالس البلدية (٢٦) . ويُنْتَخَب أعضاء هذه المجالس على أساس نظام التمثيل النسبي . وتجرى الانتخابات مرة كل خمس سنوات تقريبا . ويبين الجدول ٣-٧ أعداد الأعضاء المنتخبين للسلطات المحلية .

ويسود اعتقاد عام بأنه لم يطرأ تغيير كبير على مستوى التمثيل المتدني للمرأة في الرتب العليا من وظائف السلطات المحلية منذ تقديم تقرير أيرلندا الأول .

وتوجد أغلبية النساء الموظفات في فئة الوظائف الكتابية/الادارية حيث تشكل النساء ٦٢ر٤ في المائة من مجموع الموظفين . واستأثرت النساء برتبة موظف كتابي بنسبة ٧١ر٨ من التعيينات التي تمت في هذه الرتبة الرئيسية حتى نهاية عام ١٩٩٢ ، وبنسبة ٧٤ر٤ في المائة حتى نهاية عام ١٩٩٤ .

وفي نهاية عام ١٩٩٤ أيضا ، شغلت النساء ٥٩ر٦ في المائة من رتبة مساعد خبير في شؤون الموظفين المنوط بها الاشراف الأولي و ٤٣ر٥ في المائة من رتبة خبير في شؤون الموظفين التي تعلوها مباشرة .

وفي الرتبتين اللتين تعلوان هذا المستوى ، تقل نسبة الوظائف التي تشغلها النساء عما كان متوقعا لها من الناحية الاحصائية . بيد أنه يلاحظ أن نسبة النساء في هاتين الرتبتين قد زادت زيادة طفيفة في السنوات القليلة الماضية كما يظهر من الاحصاءات ذات الصلة أدناه :

٣١ كانون الأول/ ديسمبر ، ١٩٩٤		٣١ كانون الأول/ ديسمبر ، ١٩٩٣		٣١ كانون الأول/ ديسمبر ، ١٩٩٢		
أُنْثَى	ذَكَر	أُنْثَى	ذَكَر	أُنْثَى	ذَكَر	
٢٠ر٥ %	٧٩ر٥ %	١٨ر٣ %	٨١ر٧ %	١٧ %	٨٣ %	خبير أقدم في شؤون الموظفين (الرتبة السادسة)
١٢ر٨ %	٨٧ر٢ %	١٢ر٣ %	٨٧ر٧ %	١١ر٥ %	٨٨ر٥ %	موظف اداري (الرتبة السابعة)

ومنذ عام ١٩٩٢ ، تقدم الاحصاءات السنوية عن عدد الموظفين عن طريق السلطات المحلية على أساس تحليل تفصيلي قائم على الجنسين . وسوف تشكل هذه الاحصاءات قاعدة بيانات هامة يمكن من

خلالها تقييم النجاح الذي تحرزه المرأة مستقبلا في مجال العمل في السلطات المحلية . وقد أجريت دراسة استقصائية على موظفات السلطات المحلية في رتب الوظائف التنفيذية المتوسطة لاستطلاع آرائهن حول اجراءات الاختيار للتعين ، والترقي ، واحتياجاتهن للتدريب والتنمية . والأمل معقود على أن تسهم هذه الدراسة الاستقصائية ، بالاضافة الى قاعدة البيانات ، المشار اليها ، في قيام السلطات المحلية لوضع تدابير ملائمة لتحسين المستقبل الوظيفي للنساء .

وتضطلع لجنة التعيينات المحلية ، وهي هيئة قانونية مستقلة ، بتعيين الموظفين الدائمين في المناصب التنفيذية الادارية العليا ، والتنفيذية الادارية ، والفنية العليا (غير التنفيذية الادارية) في السلطات المحلية . ويلتزم أعضاء اللجنة بسياسة تكافؤ الفرص . وتعطى التعليمات الى أعضاء مجالس الاختيار بضرورة أن يكفلوا عدم وجود تحيز ضد المرشحين على أساس الجنس أو الحالة الزوجية في عملية الاختيار ، وكذلك أثناء اجراء المقابلات للمرشحين ، وأنه ينبغي عدم الأخذ بالافتراضات حول ملائمة فرادى المرشحين لبعض أنواع العمل على أساس الجنس والحالة الزوجية ، التي قد تؤثر في قرار التعيين .

وتجري السلطات المحلية جميع التعيينات الأخرى على أساس ترتيبات توضع لكل وظيفة على

حدة .

الخدمات الصحية

ينص قانون الصحة لسنة ١٩٧٠ على انشاء ثمانية مجالس صحية (بالاضافة الى لجان استشارية محلية) ، وهي لا تزال تضطلع بمسؤولية ادارة الخدمات الصحية في ايرلندا منذ عام ١٩٧١ .

وفي عام ١٩٩٤ ، بلغ عدد الموظفين المعيّنين في هذه المجالس الثمانية أكثر من ٤٠ ٠٠٠ شخص . وتمثل نسبة النساء ٧٦ في المائة من الموظفين الاداريين (كبار الموظفين التنفيذيين ، والفنيين ، والكتبة) بينما بلغت نسبة الرجال ٢٤ في المائة . ويبين الجدول ٧-٩ توزيع النساء والرجال على مختلف المستويات المهنية ضمن هذه الفئة .

وتؤكد سياسة شؤون الموظفين فيما يتعلق بالخدمات الصحية على ضرورة أن تراعي كل من الوكالات الصحية مبدأ المساواة في ممارساتها بشأن التعيين وادارة شؤون الموظفين لضمان فرصة متكافئة لجميع الموظفين ، بصرف النظر عن الجنس ، من أجل تنمية امكاناتهم والترقي على أساس الجدارة .

وقد أستخدمت حتى الآن عدد من المبادرات الايجابية في مجال الخدمات الصحية . ويقدم التقرير الذي نشر في عام ١٩٩٥ بعنوان "العوائق التي تحول دون ترقية النساء في المجالس الصحية في وسط البلاد والوسط الغربي" منظورا يعكس وجهة نظر الموظفات بأن العقوبات الرئيسية بشأن الترقيات تعزى الى الاجراءات التنظيمية (التدريب ، والمقابلات ، وسبل الترقى) والثقافة التنظيمية . ويقدم التقرير اسهاما قيما في استعراض السياسات والاجراءات في جميع الوكالات الصحية .

ومن أجل صياغة نهج ذي قاعدة عريضة في الخدمات الصحية بهدف تحقيق تكافؤ الفرص في عمليات التعيين ، فان الوكالات الصحية تقوم حاليا باستعراض ممارساتها في ادارة شؤون الموظفين . وعندما يتم هذا الاستعراض ، ستعتمد وزارة الصحة والوكالات الى دراسة الوضع من كافة جوانبه لترى ما اذا كانت هناك حاجة لاتخاذ اجراءات أخرى لتكملة التدابير التي سبق أن اتخذها أرباب العمل .

الجدول ٩-٧

ملخص عن نسب الموظفين الاداريين من
الرجال والنساء في المجالس الصحية

ذكور	انثى	
%	%	مقار المجالس الصحية والمستشفيات
٨٦	١٤	١ - فئات الاداريين الكبار الأقدم والاداريين الكبار
٥٣	٤٧	٢ - الفئات التنفيذية والادارة
٦٨	٣٢	٣ - الفئات الفنية
١١	٨٩	٤ - فئات الكتبة
٢٤	٧٦	المجموع

المصدر : احصاء موظفي الصحة لعام ١٩٩٤ .

الخدمات الطبية وطب الأسنان

في عام ١٩٩٤ ، بلغت نسبة النساء الموظفات في حقل الخدمات الطبية ٣٥ في المائة ، وفي طب الأسنان ٤٦ في المائة . بيد أن هناك ما يدل على أن نمطا متغيرا قد بدأ في الظهور . فقد تم تعيين ١٢ امرأة (أي زهاء ٣٢ في المائة) من أصل ٣٨ مستشارا عينوا في أيرلندا في عام ١٩٩٤ مما

يدل على أن الزيادة في عدد المتخرجات الطبيات تتحول تدريجيا الى زيادة في عدد المستشارات المعينات .

الجدول ٧ - ١٠

ملخص عن نسب الموظفين الطبيين وموظفي طب الأسنان
من الرجال والنساء في المجالس الصحية

اناث	ذكور	
%	%	الطبيون
٢٠	٨٠	١ - مستشار
٢٦	٧٤	٢ - أمين سجلات
٣٥	٦٥	٣ - مدير للتدبير الداخلي
٥٣	٤٧	٤ - متدرب
الطب العام		
٣٨	٦٢	١ - ممارس عام
الصحة العامة		
٣١	٦٩	١ - مدير الرعاية المجتمعية
٨٩	١١	٢ - موظف منطقة طبية
طب الأسنان		
٢٦	٧٤	١ - رتب اشرافية
٥٠	٥٠	٢ - رتب أساسية

المصدر : احصاء موظفي الصحة لعام ١٩٩٤ .

تكافؤ الفرص في المجالس الصحية والسلطات المحلية

وبمقتضى نصوص بيان تكافؤ الفرص الموجه الى السلطات المحلية والمجالس الصحية في شباط/فبراير ١٩٩٠ ، وعقب مفاوضات شاركت فيها السلطات المحلية ، والادارات التنفيذية العليا للمجالس الصحية واتحادات هذه المجالس ، ووزارتا البيئة والصحة ، فإنه يحق للموظفين الاستفادة من

المخططات الوطنية الموجودة بخصوص الانقطاع عن العمل لتحسين المستقبل الوظيفي وتقاسم الوظائف . ويلزم هذا البيان السلطات المحلية والمجالس الصحية بمعاملة جميع موظفيهم والنهوض بمستواهم بالتساوي ، كما أنه يتناول قضايا مثل التعيين ، والاختيار للتعيين ، والتدريب ، والتنمية ، الى جانب التحرش .

المجالس والشركات الرسمية

تشكل المجالس الرسمية مجالا هاما من مجالات السلطة العامة وسلطة صنع القرار . وتتم التعيينات للمجالس الرسمية عادة من قبل الوزير المختص في الحكومة . وبصفة عامة ، يضطلع الوزير المعني أو الحكومة بنصف التعيينات للمجالس بصورة مباشرة بينما يشغل باقي المقاعد في هذه المجالس أعضاء منتخبون ومعيّنون بناء على ترشيحات يتقدم بها الشركاء الاجتماعيون أو فئات مهتمة ذات صلة . وفي شباط/فبراير ١٩٩٢ ، شكلت عضوية النساء ١٧ في المائة فقط من عضوية المجالس الرسمية بالتعيين المباشر . وكانت نسبة تمثيل النساء دون هذا المستوى حتى بين الأعضاء المرشحين .

وفي آذار/مارس ١٩٩٣ ، وضعت الحكومة نصب أعينها هدف تحقيق التوازن في التعيينات المباشرة للمجالس الرسمية بين الجنسين عن طريق تمثيل الرجال والنساء في هذه التعيينات بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة .

ويُطلب الى الهيئات التي تقدم الترشيحات التقيد بهدف الحكومة ، إلا أنه لم يتحقق امتثال الى الآن على هذا المستوى في كثير من الحالات . وتستمر الحكومة في ممارسة ضغوطها في هذا الصدد وتطلب الى هيئات التعيين أن تتقيد بالمعايير التي وضعتها الحكومة عندما تجرى تعييناتها ، ولا سيما اذا كان الأمر يتعلق بأكثر من تعيين .

ويبين الجدول ٧-١١ عضوية المجالس الرسمية حتى ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ .

الجدول ١١-٧
تكوين المجالس الرسمية حتى ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

النسبة المئوية للمئوية من المجموع	رئيس		النسبة المئوية من المجموع	النساء	العمالون في الوزارات والوزائر الحكومية عن طريق التعيين	النسبة المئوية من المجموع	النساء	مجموع الأعضاء	الوزارة المسؤولة
	أنتى	نكر							
صفر	صفر	١٠	٢٣,٩	٢١	٦٢	٢٧,٥	٢٥	٩١	الزراعة والأغذية والأصراع
٢٩,٤	٥	١٢	٤٠,٧	٥٩	١٤٥	٢٧,٣	٨١	٢١٧	الفنون والثقافة والمناطق الناطقة باللغة الأيرلندية
صفر	صفر	٢	٢٢,٥	١٢	٤٠	٢٠,٢	١٩	٦٢	الدفاع
١٦	٤	٢١	٢٧,٣	٤٧	١٢٦	٢٠,٢	١٤٧	٤٨٦	التعليم
١٩,٦	٩	٢٧	٢٣	٢٣	١٠٠	٢٤,٧	١٦٤	٦٦٤	المنشآت والعمل
٢٣,٥	٤	١٢	٢٧,١	٤٣	١١٦	٢٢	٥٨	١٨١	البيئة
١٠٠	٢	صفر	٥٨,٨	١٠	١٧	٦٦,٧	١٦	٢٤	المساواة وصالح القوانين
٢٥	١	٢	٢٢,٧	٥	٢٢	٢٠,٦	٧	٢٤	المالية
٢٠	١	٤	٤١,١	٢٠	٧٣	٤١,١	٢٠	٧٣	الشؤون الخارجية
١٧,١	٦	٢٩	٢٨,٢	١٠٥	٢٧٥	٢٧,٥	١٨١	٦٥٩	الصحة
٢١,٤	٦	٢٢	٢٥,٣	٨٥	٢٤١	٢١,٤	٩٠	٢٨٧	العمل
٦٦,٧	٢	١	٦٦,٧	٤	٦	٥٠	٢٤	٤٨	مكتب نائب رئيس الوزراء
٢,١	١	٤٧	١٢,٦	٢٣	١٨٣	٥,٧	٢٣	٥٧٦	البحرية
٦٠	٢	٢	٥٧,١	٢٦	٦٣	٥٢,٦	٤٥	٨٤	الرعاية الاجتماعية
صفر	صفر	٤	٥٥,٦	٥	٩	٢٣,٩	٢١	٦٢	مكتب رئيس الوزراء
صفر	صفر	٢	٢٥,٣	١٢	٢٤	٢٥,١	١٢	٣٧	السياحة والتجارة
٨,٣	١	١١	١٦,٨	١٦	٩٥	١٢,٨	١٦	١٢٤	النقل والطاقة والاتصالات
١٦,٩	٤٥	٢١	٢٤	٥٤٧	١ ٦٠٧	٢٦,١	٩٧٠	٣ ٧١٠	المجموع

وأظهرت دراسة استقصائية بشأن تكافؤ الفرص ، أجرتها وزارة العمل في عام ١٩٩١ ، أن الهيئات التي ترعاها الدولة قد عيّنت ما نسبته ٨١ في المائة من الرجال ، الأمر الذي يعكس نمط التعيين السائد في أي مكان آخر في أيرلندا والاتحاد الأوروبي .

ويبين الجدول ٧-١٢ توزيع النساء والرجال في الهيئات التي ترعاها الدولة في عام ١٩٩٤ ، حسب فئة الوظيفة .

الجدول ٧-١٢

التعيين عام ١٩٩٠				
ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
%	%	%	%	الفئة
٨٩	١١	٩٨	٢	الاداريون الكبار الأقدم
٦٠	٤٠	٩٤	٦	الاداريون الكبار/الفنيون
٥٥	٤٥	٧٢	٢٨	التنفيزيون/الاداريون
٧٢	٢٨	٩٠	١٠	الفنيون (غير الاداريين الكبار)
٦٠	٤٠	٨٧	١٣	التقنيون
٢١	٧٩	٣٩	٦١	الكتبة
٨٧	١٣	٩٠	١٠	الموظفون المهرة/شبه المهرة/العمال اليدويون

ويشكل مستوى التعيين المتدني في الهيئات الرسمية وشبه الرسمية على مدى السنوات الأخيرة ، قيذا على التقدم باتجاه احراز نسبة أكثر توازنا من الموظفين الاناث/الذكور .

وتشمل مبادرات تكافؤ الفرص في الهيئات التي ترعاها الدولة : توفير مرافق لحضانة الأطفال ، وترتيبات عمل مرنة ، وتقاسم الوظائف ، والسماح بالانقطاع عن العمل لتحسين المستقبل الوظيفي ، واعتماد سياسات تكافؤ الفرص ، وتعيين خبراء في شؤون تكافؤ الفرص ، وتقديم تدريب خاص للموظفات ، وانشاء هيكل لدراسة الممارسات المتعلقة بتكافؤ الفرص ، وتقديم توصيات باتخاذ اجراءات بشأنها .

السلطة القضائية

كان وضع النساء في السلطة القضائية حتى آب/أغسطس ١٩٩٦ على النحو التالي :

الجدول ٧-١٣

النساء في السلطة القضائية ، آب/أغسطس ١٩٩٦

النسبة المئوية للنساء	عدد الرجال	عدد النساء	مجموع عدد القضاة	
١٢ر٥	٧	١	٨	محكمة النقض
١٥ر٠	١٧	٣	٢٠	المحكمة العليا
٨ر٣	٢٢	٢	٢٤ (١ شاغر)	محكمة الدائرة
١٥ر٢	٣٩	٧	٤٦	المحكمة الجزئية

وفي اطار مهنة القانون ، بلغت نسبة المحاميات ٢٤ر٦ في المائة في عام ١٩٩٣ ، مقابل ٢٠ر٣ في المائة عام ١٩٨٦ . وبلغت نسبة النساء ٣٥ في المائة من المحامين المترشحين المسجلين في الجمعية القانونية في ايرلندا في آب/أغسطس ١٩٩٥ (النساء في القوى العاملة ، EEA ١٩٩٥) .

دوائر الأمن

شكلت النساء ٨ر٥ في المائة من قوة الشرطة في تموز/يوليه ١٩٩٦ ، و ١٠ في المائة من مجموع موظفي ادارة السجون .

وتم تشكيل فرقة عمل في عام ١٩٩١ مؤلفة من ممثلين عن جميع رتب قوة الشرطة لدراسة مدى تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في الشرطة . وأعدت الفرقة احدى وعشرين توصية بشأن السياسة العامة . وتقرر عقد ندوات للنساء فقط . وشكلت لجنة توجيهية وأرسل موظفون الى دورات تدريبية للعمل كمنسقين .

وحصل أفراد قوة الشرطة من النساء على ترقيات في سن أصغر من سن أفراد القوة من الرجال . ويبلغ معدل سن النساء اللواتي حصلن على ترقيات لرتبة مفتش ٣٤ سنة ، مقابل ٤٢ سنة

للرجال . ويبلغ معدل سن النساء اللواتي حصلن على ترقية لرتبة رقيب ٣٢ سنة ، مقابل ٣٥ سنة للرجال ويقوم ما نسبته ٧٨ في المائة من الضباط الاناث بمهام تنفيذية ميدانية ، وغالبا ما تكلف الضابطات بالتعامل مع قضايا الاغتصاب وزنا المحارم . ويقدم تدريب ومشورة للضابطات اللواتي يصبن بصدمة بسبب هذه القضايا .

وتطبق سياسة تكافؤ الفرص والمبادئ التوجيهية للخدمة المدنية على ادارة السجون .

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

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

ليست هناك عقبات قانونية تحول دون مشاركة المرأة في المنظمات والرابطات غير الحكومية المعنية بالحياة العامة والسياسية .

ويرد في شرح المادة ٧ (أ) بعض التوضيح حول دور المرأة في الحياة العامة والسياسية . ووردت الاشارة بشأن المجلس الوطني النسائي في ايرلندا في الجزء الأول ، فقرة ٤-٨ . وأنت النساء دورا هاما في منظمات التأثير لتحقيق الاصلاحات التشريعية الهامة التي أحرزت على مدى السنوات الأخيرة .

وتعمل الرابطة السياسية النسائية على تشجيع النساء على الانضمام الى الأحزاب السياسية ، والسعي الى تولي مناصب ادارية في هذه الأحزاب ، والاقدام على الترشيح للانتخابات . كما أنها تقوم بالدعاية للمرشحات المنتميات الى جميع الأحزاب السياسية ، وتشجع النساء على الادلاء بأصواتهن .

والمشاركة مفتوحة للمرأة في منظمات غير حكومية رئيسية أخرى مثل منظمات أرباب العمال ، والهيئات الزراعية ، والنقابات العمالية . وفي حين لا يزال دور المرأة محدودا في هذه المنظمات إلا أنه يحقق نموا . بيد أن تقسيم العمل داخل المجتمع قد أثر في حجم الدور الذي تؤديه المرأة في هذه المنظمات .

ونشط الاتحاد الايرلندي للنقابات العمالية في تعزيز 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 .

تشغل النساء في وزارة الخارجية ٢٠١ في المائة من الوظائف على مستوى سكرتير ثالث - وهي الرتبة الرئيسية التي يبدأ عندها الخريجون الوصول الى المستويات العليا للسلك الدبلوماسي - وما فوقها ، وفي الجدول أدناه تفصيل ذلك حسب الرتب . والقصد من سياسة الحكومة بشأن تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية ، مع انشاء آلية رصد ملائمة ، هو التأكد من تعزيز الآفاق المفتوحة لوصول المرأة الى الرتب العليا .

الموظفون الدبلوماسيون في وزارة الخارجية ، (كانون الثاني/يناير ١٩٩٦)

الرتبة	مجموع الوظائف	ذكر	أنثى	النسبة المئوية لللائات
سفير درجة أولى	٢	٢	-	-
سكرتير ثان	١	١	-	-
سفير درجة ثانية (ناثب سكرتير)	٦	٦	-	-
وزير مفوض (مساعد سكرتير)	٣٦	٣٠	٦	١٦٫٧
مستشار	٤٧	٤٠	٧	١٤٫٩
سكرتير أول	١٠٨	٨٧	٢١	١٩٫٥
سكرتير ثالث	٦٤	٤٥	١٩	٢٩٫٧
المجموع	٢٦٧	٢١٥	٥٢	١٩٫٥

أما إتاحة الفرصة للمرأة لتمثل حكومتها على المستوى الدولي فليست مقصورة على العمل في السلك الدبلوماسي . وإيرلندا ، بصفتها عضوا في منظمات دولية مثل الأمم المتحدة ، والاتحاد الأوروبي ، ومجلس أوروبا ، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ، مدعوة الى حضور طائفة واسعة من

الاجتماعات في هذه المحافل . ولا تجرى احصاءات تتناول توزيع الموظفين الذين يمثلون ايرلندا في هذه الاجتماعات ، حسب الجنس ، لكن الاعتبار الأساسي في اختيار موظفين لحضور هذه الاجتماعات هو ، في كل الأوقات ، كفاءة الموظف المعني ومدى لياقته بموضوع الاجتماع . وليس في هذه العملية أي تمييز يقوم على الجنس ، وثمة عدد كبير من الايرلنديين يمثلون بلدهم في الاجتماعات الدولية في المحافل المذكورة أعلاه .

وفيما يتعلق بالمشاركة في عمل المنظمات الدولية ، توزع الاعلانات عن الوظائف الشاغرة في هذه المنظمات على كل موظفي الخدمة المدنية في ايرلندا ، ويقدم كل دعم ومساندة للراغبين في تقديم طلبات بشأن الوظائف المذكورة - بصرف النظر عن الجنس .

والمنظمتان الدوليتان الرئيسيتان اللتان يشاركون فيهما المواطنون الايرلنديون هما الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة . وفيما يلي تفصيل لتمثيل الرجال والنساء في الرتب الادارية (أو الرتب الفنية التي تعادلها) في المنظمتين ، حتى نهاية ١٩٩٣ .

مؤسسات الاتحاد الأوروبي

مجموع من يمثلون ايرلندا ٣٠٨
عدد النساء الممثلات من الرتبتين (أ) و (ب) (اداري/تنفيذي) ٧٧ (٢٥ في المائة)

مؤسسات الأمم المتحدة (وتضم من يمثلون ايرلندا من العاملين في الأمانة العامة للأمم المتحدة والوكالات التي توجد مقرها في نيويورك وجنيف وفيينا)

مجموع من يمثلون ايرلندا ٥٣
عدد النساء الممثلات ١٣ (٢٤.٥ في المائة)

المادة ٩

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

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

بمقتضى أحكام قانون الجنسية والمواطنة الايرلندية لسنة ١٩٥٦ وسنة ١٩٥٨ ، لا يوجد تفاضل بين الجنسين فيما يتعلق بحصولهم على الجنسية الايرلندية .

وبموجب قانون الجنسية والمواطنة لسنة ١٩٨٦ ، يحق للزوج الأجنبي والزوجة الأجنبية لمواطن ايرلندي الحصول على الجنسية الايرلندية عند تقديم اقرار يعلن/تعلن فيه قبوله/قبولها للجنسية الايرلندية باعتبارها جنسية بعد الزواج شريطة ما يلي :

(١) أن يكون الزواج قائما في تاريخ تقديم الاقرار ؛

(ب) وأن يكون الزوجان يعيشان سويا كزوج وزوجة وأن يقدم الزوج وهو مواطن ايرلندي شهادة تفيد ذلك المعنى عند تقديم الاقرار .

وبموجب القانون الايرلندي ، لا يقع أي التزام على المواطنين بتغيير جنسيتهم لدى الزواج من أجنبي . وبالمثل ، لا يؤدي تغيير أي من الزوجين لجنسيته أثناء الزواج تلقائيا الى تغيير جنسية الطرف الآخر ، أو يحوله/يحولها الى شخص بلا جنسية ، أو يرغمه/يرغمها على الانتماء الى جنسية الطرف الآخر . وعلاوة على ذلك ، فإن الاحتفاظ بجنسية مزدوجة مسموح به بموجب القانون الايرلندي .

ويمنح قانون الجنسية والمواطنة الايرلندية لسنة ١٩٥٦ وسنة ١٩٨٦ ، المرأة حقوقا مساوية للرجل فيما يخص جنسية أطفالها .

المادة ١٠

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

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

(ب) توفر نفس المناهج الدراسية ، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية ؛

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛

(د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية ؛

(هـ) نفس الفرص للوصول الى برامج التعليم المتواصل ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية ، ولا سيما التي تهدف الى أن تضيق ، في أقرب وقت ممكن ، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة ؛

(و) خفض معدلات ترك المدرسة ، قبل الأوان بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان ؛

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية ؛

(ج) للوصول الى معلومات تربوية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهها ، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة .

اتبعت الحكومات الايرلندية المتعاقبة لسنوات عديدة سياسة المساواة في فرص التعليم للجميع . والتعليم المجاني في المستوى الأول والثاني متاح للجميع ويجري الغاء الأقساط الجامعية على مراحل على مدى الفترة ١٩٩٥/١٩٩٧ .

وتقر الحكومة بأن نظام التعليم يؤدي دورا حيويا في تشكيل المواقف في المجتمع ويحدد الى درجة كبيرة الخيارات المستقبلية للأطالاب بشأن وظائفهم وإيراداتهم المحتملة . كما إن الحكومة تقر بوجود قصور في التشريعات الحالية التي تنظم التعليم في أيرلندا والتي لا تزال موضع نقاش طوال سنوات عديدة .

وفي حين أن القصور القائم لم يعق لحراز تقدم وحدثت تطورات في مجال التعليم ، تلتزم الحكومة بإصلاحات من شأنها أن تبرر مراكز الأطراف المختلفة المشاركة في التعليم وأدوارها وحقوقها .

وتتقضي السياسة العامة لوزارة التعليم باتخاذ عمل ايجابي لتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم . ويقوم فريق عامل ، أنشئ داخل الوزارة في عام ١٩٨٣ ويرأسه مساعد وكيل الوزارة ، بترويج وتنسيق ورصد أنشطة متعلقة بمساواة . ففي الفترة منذ عام ١٩٨٦ ، استهلّت الوزارة والوكالات التابعة لها مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأنشطة ، بما فيه مشاريع التدخل وأبحاث عملية وإنتاج وتوزيع مواد ترويجية .

وفي عام ١٩٩٠ ، أصدر وزير التعليم وثيقة السياسة العامة للوزارة المعنونة "وزارة التعليم - المساواة بين الجنسين" . وتشكل هذه الوثيقة بياناً صريحاً عن السياسة العامة للوزارة بشأن الارتقاء بالمساواة بين الجنسين في التعليم ، والقضاء على التمييز بين الجنسين والمفاهيم النمطية القائمة على الجنس . والمجالات التي تلقي الوثيقة الضوء عليها من أجل رصدها واتخاذ إجراءات تنفيذية بشأنها هي الإدارة ، والعمل والمناهج ، والتدريب التمهيدي وأثناء العمل ، والتفتيش ، والتنظيم الإداري .

هيئة التعليم العالي . هي جهاز حكومي له وظيفة استشارية ووظائف أخرى متعلقة بالتعليم العالي . وتشمل وظائفه تمويل الجامعات ومعاهد التعليم العالي المحددة ، وتطوير التعليم العالي عموماً

لتلبية احتياجات المجتمع المحلي . ويسند "قانون هيئة التعليم العالي" الى هذه الهيئة وظيفة عامة تقضي بتعزيز التوصل الى تكافؤ الفرص في التعليم العالي .

ونشرت في عام ١٩٩٢ ورقة خضراء عن التعليم عرضت البرنامج التالي بهدف تشجيع المساواة في التعليم بين الجنسين :

- سوف يجري الاضطلاع باستعراض منتظم لجميع المواد التعليمية المستعملة في المدارس وسوف تتخذ اجراءات عملية لضمان سحب أو تعديل المواد غير المناسبة . وستعطى الأولوية لاستعراض المواد المقررة للطلبة صغار السن .
- سوف تكفل مدارس المرحلة الدراسية الثانية اتاحة كافة نطاق دوراتها الدراسية المتنوعة للطلاب ، بصرف النظر عن الجنس . ولتحقيق ذلك ، سوف تشجع المدارس الصغيرة والمدارس التي تضم أحد الجنسين على تقاسم الموارد مع مدارس أخرى .
- سوف يشجع التعليم المختلط باعتباره القاعدة في كلتا المرحلتين الدراسيتين الأولى والثانية .
- سوف تعمل وزارة التعليم على تحقيق مشاركة أكبر للمرأة على جميع الأصعدة الادارية للوزارة ، بما في ذلك التفتيش .
- ستقوم جميع المؤسسات التعليمية للمراحل الدراسية الأولى والثانية والثالثة ، بصوغ سياسة ناشطة ونشرها لتحقيق المزيد من المساواة . وسوف تعلن عن التقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة في تقاريرها السنوية .
- سوف يكون هدف مجالس الادارة في المدارس تحقيق التوازن في عضويتها بين الجنسين . وسينطبق هذا الاشتراط على اللجان المعنية باختيار الموظفين .

ونشرت في عام ١٩٩٥ ورقة خضراء عن التعليم بعنوان "تخطيط مستقبلنا التعليمي" . وهي تكرر التأكيد على التزام الحكومة بتعزيز المساواة في نظام التعليم .

وتشدد هذه الورقة على أن مبدأ المساواة يكمن في حماية حقوق الأفراد وتعزيز المساواة . وتنص هذه الورقة على أن نظام التعليم في المستقبل ينبغي أن يقوم على فلسفة تشمل جميع الطلاب ،

اناثا وذكرورا ، على أساس المساواة ، وأنه ينبغي لفلسفة مستدامة أن تلتزم الارتقاء بالمساواة في الوصول ، وبالمشاركة ، وبالمنافع للجميع ، وفقا لاحتياجاتهم وقدراتهم . وسوف تشمل تدابير تعزيز المساواة تخصيص موارد لمن هم في حاجة ماسة ، وتوفير نظم دعم ملائمة ، وتغيير الخصائص المادية وغير المادية للنظام نفسه لتلبية الاحتياجات التعليمية والمصالح المتنوعة للجمهور .

وفي ظل برنامج "حكومة للتجديد" وهو البرنامج الذي اتفق عليه في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ ، تقضي إحدى أولوياته بتعزيز المساواة بين الجنسين مع إيلاء اهتمام خاص للمناهج واختيار المستقبل الوظيفي .

تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين

١ - اعداد وتدريب المعلمين

الأبحاث العملية

استهلت لجنة الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٨٨ أبحاثا عملية حول انماج تكافؤ الفرص في مناهج شبكة اعداد وتدريب المعلمين . ونفذت وزارة التعليم في الفترة ١٩٨٨/١٩٨٩ ، تحت رعاية هذه الشبكة ، خمسة مشاريع أبحاث عملية في التدريب قبل وأثناء ممارسة الخدمة ، بالاشتراك مع وكالات اعداد وتدريب المعلمين ونقابات المعلمين ، من أجل ما يلي :

١٠ ' اشاعة الوعي بين المعلمين فيما يتعلق بعدم المساواة بين الجنسين في التعليم وفي المجتمع ؛

٢٠ ' تزويد المعلمين بالمعلومات و/أو بمبادئ توجيهية عملية .

وعملت نتائج هذه المشاريع خلال الفترة ١٩٩٠/١٩٩١ .

مؤتمر شبكة اعداد وتدريب المعلمين

استضافت أيرلندا ، في أيلول/سبتمبر ١٩٩١ ، مؤتمرا دوليا حول شبكة اعداد وتدريب المعلمين ، وسعى المؤتمر ، انسجاما مع أهداف الشبكة ذاتها ، للارتقاء بالتوعية بشأن مسائل المساواة بين المرأة والرجل وصوغ طرائق عملية يمكن بواسطتها تعزيز المساواة في المدارس

والصفوف الدراسية . وعرضت في المؤتمر نتائج الأبحاث العملية وحلقات العمل والندوات الدراسية حول نشر الوعي . والتي عقدت في البلدان المشاركة .

التدريب أثناء العمل

من بين الشروط الأساسية التي تتطلبها وزارة التعليم في جميع الدورات الصيفية المعتمدة لمعلمي المدارس الابتدائية أن تشمل هذه الدورات موضوع المساواة بين الجنسين اما عن طريق نموذج نمطي معين من نماذج التدريب أثناء العمل أو بواسطة التدريب من خلال أنشطة متعددة . ويتيح هذا النهج الأخير للمشاركين في الدورات الفرصة لاثارة مسائل المساواة كما يرتأون ملائما وكذلك مناقشتها . كما ينطوي هذا النهج القائم على التركيز على عقد بعض الجلسات الأساسية ، وتوزيع مراجع ذات صلة على نطاق واسع مشفوعة بأبحاث أساسية ، خلافا للمناقشات الجانبية العرضية وحسب .

٢ - مشروع فيوتشرز (FUTURES)

تشارك وزارة التعليم والاتحاد الأوروبي في تمويل مشروع "فيوتشرز" لاسخال الفتيات في مجال التكنولوجيا ، ولهذا المشروع هدف محدد وهو توسيع مجال اختيار المواضيع خلال الدورة الأولى . وعمم هذا المشروع ، الذي يشمل مجموعة مواد تعليمية في مواضيع مختلفة ، للمرة الأولى ، في المؤتمر الأوروبي المعنون "الجنسان في المناهج" عام ١٩٩٢ . وجرى كذلك ترويجه من خلال سلسلة حلقات دراسية اقليمية لمعلمي ما بعد المرحلة الابتدائية في شتى أنحاء ايرلندا ويتاح لجميع المدارس الحصول على مواد "فيوتشرز" ويتاح التدريب للمعلمين المعنيين باستخدامه من خلال شبكة المعلمين الذين سبق تدريبهم .

٣ - مشروع أبحاث حول المساواة بين الجنسين في مرحلتي الدراسة الأولى وما بعد الأولى

عهنت وزارة التعليم في عام ١٩٨٩ الى مركز البحوث التربوية ، كلية سانت باتريك ، دبلن ، بالاضطلاع ببرنامج أبحاث يهدف الى تقليص التفاوت في الخبرات الدراسية بين البنات والبنين في المدارس الابتدائية . ونشرت وزارة التعليم تقريراً عن المشروع في عام ١٩٩٢ ، وعمم التقرير على جميع المدارس الابتدائية كجزء من مجموعة موارد للمعلمين من أجل النهوض بتكافؤ الفرص بين البنات والبنين في التعليم الابتدائي . وتضمنت مجموعة الموارد أيضاً كتيباً عن مبادئ توجيهية للمعلمين ، وتقرير الفريق العامل المعني بالقضاء على التمييز بين الجنسين ؛ والمفاهيم النمطية القائمة على الجنس في الكتب الدراسية والمواد التعليمية في المدارس الابتدائية .

٤ - أنشطة ترويجية

في عام ١٩٨٩ ، صدر منشور بعنوان الخيارات ، وزع على جميع مدارس المرحلة الدراسية الثانية في أيرلندا . واحتوى المنشور على احصاءات عن اختيار البنات دراسة مواضيع الرياضيات/العلوم الرفيعة المستوى على كلا المستوى المتوسط ومستوى التخرج ، وكذلك عن اختيارهن الدراسة في دورات غير تقليدية في التعليم العالي . وعرضت معلومات عن الاتجاهات في سوق العمل وشجعت البنات على اختيار مواضيعهن/ وتدريبهن/ واتجاهاتهن التوظيفية بعناية كبيرة على ضوء الاتجاهات الراهنة وأن ينظرن في النطاق الأوسع للخيارات على كلا مستويي المرحلة الدراسية الثانية والتعليم العالي .

وفي عام ١٩٩٠ ، أصدر وزير التعليم مجموعة مواد عن المساواة أرسلت الى كل مدرسة من مدارس المرحلة الأولى والمرحلة الثانية في أيرلندا . وتضمنت المجموعة ما يلي :

- الكتيب المعنون "وزارة التعليم - المساواة بين الجنسين" ، الذي يوجز سياسة الوزارة فيما يتعلق بالمساواة .
 - نسخة من كتيب الاجراءات التنفيذية ، "كيف تحقق المساواة بين الجنسين" ، الذي أنتجته اللجنة الأوروبية . ويحتوي الكتيب على نماذج واقتراحات للتنفيذ مستمدة من التجربة الأوروبية .
 - ثلاثة ملصقات - أحدها لمدارس المرحلة الأولى بعنوان "دعهم ينمون على قدم المساواة" ، والاثنان الآخران لمدارس المرحلة الدراسية الثانية وهما معنونان "لست أنا" و "اذهب الى النجوم" .
 - منشورات بعنوان "هل من الممكن أن تكون الهندسة من نصيبك ؟" ومنشور الخيارات .
- وأرسلت كذلك مجموعة مواد عن المساواة الى جميع المدارس الابتدائية في عام ١٩٩٤ ، وشملت هذه المجموعة عبارة عن تقارير حديثة ذات صلة ونتائج مشروع أبحاث حول المساواة (راجع البند ٣ أعلاه) .

ويعد مشروع "النساء في التكنولوجيا والعلوم" فرعاً نموذجياً يعطي دوراً لمدارس المرحلة الدراسية الثانية . وقدمت وزارة التعليم منحة لهذا المشروع من أجل انتاج ونشر كتيب بعنوان

"وظائف مناسبة لكل امرأة". ووزعت وزارة التعليم هذا الكتيب على جميع مدارس المرحلة الدراسية الثانية في عام ١٩٩٤ .

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

(ب) توفر نفس المناهج الدراسية . ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية .

المساواة مكفولة من الناحية الرسمية بين الرجل والمرأة في جميع قطاعات ومستويات التعليم في إيرلندا . ووريت أعلاه تدابير معينة اتخذت من أجل تحقيق تكافؤ الفرص في التعليم على النحو المبين أعلاه .

وبالنظر للأبحاث الأخيرة التي أجريت على الصعديين الوطني والدولي وألقت بعض ظلال الشك حول "قيمة التعليم المختلط بالنسبة للبنات ، وخاصة فيما يتعلق بالناحية الأكاديمية . فقد عهد وزير التعليم بإجراء أبحاث في عام ١٩٩٣ في اطار الاختصاصات التالية :

(أ) تحديد ما اذا كان هناك فارق كبير في مستويات التحصيل للبنات بالنسبة للبنين في المدارس المختلطة وأيضا بالنسبة للبنات والبنين في مدارس الجنس الواحد ؛

(ب) تحديد أسباب هذه الفوارق ان وجدت ؛

(ج) صوغ نماذج من الممارسات الجيدة لكفالة التكافؤ لكلا الجنسين على صعيدي المدرسة والصفوف الدراسية في جميع المدارس .

ونشر معهد البحوث الاقتصادية والاجتماعية في عام ١٩٩٦ تقريره المعنون "التعليم المختلط والمساواة بين الجنسين" الذي اقترح مجموعة متكاملة من التوصيات بشأن السياسات العامة المتعلقة بأصعدة الدولة ، والمستوى المحلي والمدرسة . وتنتظر وزارة التعليم في هذه التوصيات حاليا .

ويبين الجدول ١٠-١ عدد الطلبة الذين يتلقون التعليم بنظام اليوم الكامل حسب الجنسين ونوع المدرسة أو الكلية الملتحقون بها في العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٤ .

الجدول ١-١٠
عدد الطلبة الذين يتلقون التعليم بنظام اليوم الكامل
حسب الجنسين والمعهد الملتحقون به - ١٩٩٥/١٩٩٤

نوع المعهد	ذكر	انثى	المجموع
المرحلة الأولى من التعليم :			
معاينة من وزارة التعليم	٢٥٢ ٩٠٥	٢٢٨ ٢٢١	٤٩١ ١٢٦
المدارس الوطنية :			
صفوف دراسية عالية	٢٤٥ ٨٤٧	٢٣٣ ٢٧٩	٤٧٩ ١٢٦
مدارس خاصة	٤ ٧٧٢	٢ ٩١٥	٧ ٦٨٧
صفوف دراسية خاصة	٢ ٢٨٦	٢ ٠٢٧	٤ ٣١٣
مدارس ابتدائية غير معاينة	٤ ١٦٩	٣ ٨٥٧	٨ ٠٢٦
المجموع - المرحلة الأولى	٢٥٧ ٠٧٤	٢٤٢ ٠٧٨	٤٩٩ ١٥٢
من بينه العدد المعان من وزارة التربية	٢٥٢ ٩٠٥	٢٢٨ ٢٢١	٤٩١ ١٢٦
المرحلة الثانية من التعليم :			
معاينة من وزارة التعليم	١٠٦ ٤١٠	١٠٢ ٥٠٧	٢٠٨ ٩١٧
الدورة الأولى			
المدارس الثانوية	٥٩ ٣٩١	٧١ ٠٧٣	١٣٠ ٤٦٤
المدارس المحلية والشاملة	١٧ ٠٣٩	١٣ ٣٣٥	٣٠ ٣٧٤
المدارس المهنية	٢٩ ٩٨٠	١٨ ٠٩٩	٤٨ ٠٧٩
الدورة العليا (العامة)	٦٨ ٢٦٦	٧٢ ٢٦٨	١٤٠ ٥٣٤
الثانوية	٤١ ٦١٥	٥١ ٤٠٨	٩٣ ٠٢٣
المحلية والشاملة	٩ ٧٧٢	٨ ٧٥٢	١٨ ٥٢٥
المهنية	١٦ ٨٧٨	١٢ ١٠٠	٢٨ ٩٧٨
الكليات الاعداية	١	٧	٨
الدورة العليا (المهنية)	٧ ٤٦٩	١٤ ٢٤٩	٢١ ٨١٨
الثانوية	٦٣٥	١ ٣٦٨	٢ ٠٠٣
المحلية والشاملة	٧٦٦	١ ١٦٨	١ ٩٣٤
المهنية	٦ ٠٦٨	١١ ٨١٣	١٧ ٨٨١
دورات أخرى	٢٨٢	٤٠٦	٦٨٨
الكليات التقنية الاقليمية	٢٨٢	٤٠٦	٦٨٨
الكليات التكنولوجية	صفر	صفر	صفر
معاينة من وزارات أخرى :	١ ٣٧١	٢٠٤	١ ٥٧٥
(الزراعة/الدفاع)			

نوع المعهد	ذكر	انثى	المجموع
تجارية غير معانة	٧٤٨	١ ١٧٧	١ ٩٢٥
المجموع - المرحلة الثانية من بينه العدد المعان من وزارة التعليم	١٨٤ ٥٤٦ ١٨٢ ٤٢٧	١٩٠ ٩١١ ١٨٩ ٥٣٠	٣٧٥ ٤٥٧ ٣٧١ ٩٥٧
المرحلة الثالثة من التعليم معانة من وزارة التعليم معاهد التعليم العالي (معانة) تدريب المعلمين التعليم الابتدائي التبشير المنزلي الكلديات التكنولوجية الكلديات التقنية الاقليمية معهد دبلن للتكنولوجيا معاهد أخرى معاهد أخرى (الكلية الوطنية للعلاقات الصناعية) معانة من وزارات أخرى (العدل/الدفاع) غير معانة المعاهد الدينية الكلية الملكية للجراحين في ايرلندا معاهد أخرى	٢٤ ٧١٥ ٣٤ ٣٤ ٠ ٢٠ ١٤٣ ١٤ ٤٠٨ ٥ ٤٤٠ ٢٩٥ ١٣٧ ٦٦٦ ٣ ٠٧٥ ٦٩٤ ٥٣٦ ١ ٨٤٥	٢٨ ٦٥٥ ٤٦٩ ٢٦٨ ٢٠١ ١٥ ٣٣٢ ١٠ ٥٤٤ ٤ ٤٠١ ٣٨٧ ١٢٨ ٢٠٧ ٣ ٠٨٥ ٤٧٦ ٣٩٩ ٢ ٢١٠	٥٣ ٣٧٠ ٥٠٣ ٣٠٢ ٢٠١ ٣٥ ٤٧٥ ٢٤ ٩٥٢ ٩ ٨٤١ ٦٨٢ ٢٦٥ ٨٧٣ ٦ ١٦٠ ١ ١٧٠ ٩٣٥ ٤ ٠٥٥
المجموع - المرحلة الثالثة من بينه العدد المعان من وزارة التعليم	٤٨ ٧٧٠ ٤٥ ٠٢٩	٤٧ ٨٧٦ ٤٤ ٥٨٤	٩٦ ٦٤٦ ٨٩ ٦١٣
المجموع الكلي من بينه العدد المعان من وزارة التعليم	٤٩٠ ٣٩٠ ٤٨٠ ٣٦١	٤٨٠ ٨٦٥ ٤٧٢ ٣٣٥	٩٧١ ٢٥٥ ٩٥٢ ٦٩٦

الشهادة الأولى

استحدثت الشهادة الأولى في عام ١٩٨٩ لتحل محل الشهادة المتوسطة ، وتفيد الشهادة الأولى البنات في عدة طرق كما يلي :

(أ) إن استحداث مستويين أعلى وعادي لجميع المواضيع (كان هناك في السابق مستوى واحد فقط) وكذلك استحداث مستوى التأسيس للغة الانكليزية ، واللغة الايرلندية ، والرياضيات يعنيان مزيدا من المرونة :

(ب) إن ايجاد بعض المناهج الجديدة (مثل العلوم من مواد أساسية بالاضافة الى وحدات نمطية يعتبر تقنما كبيرا للبنات ويوفر مزيدا من المرونة للمدارس :

(ج) تم تنقيح منهاج الاقتصاد المنزلي على أسس مماثلة بغية اتاحة فرصة أكبر للبنين لدراسة هذا الموضوع :

(د) إن اتاحة الفرصة للبنات لدراسة التكنولوجيا هي التعليل الرئيسي لانسخال دورة التكنولوجيا في الشهادة الأولى وأن العديد من المدارس المشاركة في المرحلة التجريبية للبرنامج الجديد هي مدارس من جنس واحد للبنات .

ويرمي استحداث التربية الوطنية ، والاجتماعية والسياسية في المنهاج الى ضمان أن يكون الطلاب ، عند انهاءهم المرحلة الدراسية الأولى ، ووفقا لقدراتهم واستعداداتهم ، قد توصلوا الى فهم وادراك المفاهيم الأساسية للمواطنة أو أنهم لختبروها .

شهادة التخرج

يبين الجدول ١٠-٢ تفاصيل اعداد الطلاب الذين درسوا مواضيع مختارة في امتحانات شهادة التخرج ، عام ١٩٩٤ .

وثمة تزايد في عدد المدارس المختلطة التي تدرس انشاء المباني ، والهندسة ، والرسم التقني لكلا الجنسين . وازداد عدد البنين الذين يدرسون الاقتصاد المنزلي زيادة كبيرة مثلما ازداد عدد البنات اللواتي يدرسن الرياضيات والفيزياء على المستويات العليا . والهدف الرئيسي للمجموعة المتنوعة الجديدة

من مواضيع الدورة العليا للتعليم ، التي تقدمها المدارس اعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ ، هو القضاء على المفاهيم النمطية بالنسبة لاختيار المواضيع .

الجدول ١٠-٢

عدد البنين والبنات الذين يدرسون مواضيع
مختارة في امتحانات شهادة التخرج ، ١٩٩٤

الموضوع	المستوى الأعلى		المستوى العادي	
	اناث (%)	ذكور (%)	اناث (%)	ذكور (%)
اللغة الأيرلندية	٩ ٠١٠ (٦٤٠)	٥ ٠٧١ (٣٦٠)	١٨ ٦١٠ (٤٩٩)	١٨ ٦٩٦ (٥٠١)
اللغة الانكليزية	١٦ ٩٢٨ (٥٦٦)	١٢ ٩٥٧ (٤٣٤)	١٣ ٠٣٥ (٤٥٨)	١٥ ٤٢٠ (٥٤٢)
الرياضيات	٣ ٢٨١ (٤٠١)	٤ ٩٠٢ (٥٩٩)	٢٣ ١٨٥ (٥٣٢)	٢٠ ٣٧٩ (٤٦٨)
الرياضيات التطبيقية	١٢٧ (١١٩)	٩٤١ (٨٨١)	٢٨ (١٢٠)	٢٠٦ (٨٨٠)
الفيزياء	٢ ٢٥١ (٣٠٢)	٥ ٢١٠ (٦٩٨)	٥٢٠ (١٣٨)	٣ ٢٥٢ (٨٦٢)
الكيمياء	٣ ٠٩١ (٤٩٥)	٣ ١٥٩ (٥٠٥)	٦٥٢ (٣٨٣)	١ ٠٥٠ (٦١٧)
الفيزياء والكيمياء	٣٩٢ (٣٨٥)	٦٢٦ (٦١٥)	٨٢ (١٣١)	٥٤٤ (٨٦٩)
علم الأحياء	١٢ ٠٠٣ (٧٠٢٠)	٥ ٠٨٧ (٢٩٨)	٧ ١١٨ (٦٠٩)	٤ ٥٦٧ (٣٩١)
الاقتصاد المنزلي ، اجتماعي وعلمي	١٣ ٠١٦ (٨٦٠)	٢ ١١١ (١٤٠)	٤ ١٣١ (٧٧٢)	١ ٢١٧ (٢٢٨)
الاقتصاد المنزلي ، عام	١٧٦ (٩٦٢)	٧ (٣٨)	٢١٤ (٨٨٨)	٢٧ (١١٢)
الاقتصاد	١ ٤٠٨ (٣٣٧)	٢ ٧٦٩ (٦٦٣)	٥١٣ (٢٨٤)	١ ٢٩٦ (٧١٦)
الفنون	٤ ١٣٦ (٦٣٢)	٢ ٤٠٥ (٣٦٨)	٢ ٠٠٤ (٥٤١)	١ ٧٠١ (٤٥٩)
الهندسة	٨٠ (٢٥)	٣ ١٥٣ (٩٧٥)	٩٦ (٤٧)	١ ٩٤٢ (٩٥٣)
الرسم التقني	١٤٩ (٤٢)	٣ ٤٠٤ (٩٥٨)	١٦٥ (٣٤)	٤ ٦٩٦ (٩٦٦)
دراسات الانشاء	١٠٩ (٢٥)	٤ ٣١١ (٩٧٥)	٩٨ (٤٢)	٢ ٢٤٢ (٩٥٨)

المصدر : التقرير الاحصائي لوزارة التعليم ، ١٩٩٤/١٩٩٣ .

خدمات التوجيه

تنقل الأنشطة الترويجية ومشاريع المنهج الدراسي السالفة الذكر الى المدارس عادة من خلال المعلمين الموجهين . وبالنظر لدورهم الرئيسي في ارشاد الطلبة صغار السن الى اختيار المواضيع والوظائف ، فانهم يعطون الأولوية في جميع برامج التدريب أثناء الخدمة ، ذات الصلة . وتحققت في عام ١٩٩٢ زيادة كبيرة في تخصيص الوظائف التوجيهية للمدارس (راجع أيضا ١٠ و) أدناه) .

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛

أوجزت أعلاه تدابير العمل الايجابي التي تم الاضطلاع بها ، لتحقيق جملة أمور أخرى منها ازالة المفاهيم النمطية لأدوار الرجل والمرأة . وترد معلومات عن التعليم المختلط في ايرلندا في شرح المادة ١٠ (أ) و (ب) .

الكتب الدراسية والمواد التعليمية

في عام ١٩٨٨ ، أنشئ فريق عامل معني بالقضاء على التمييز بين الجنسين والمفاهيم النمطية القائمة على أساس الجنس في الكتب الدراسية والمواد التعليمية في المدارس الابتدائية . وضم الفريق ممثلين عن وزارة التعليم ، وإدارات المدارس ، وهيئات المعلمين وأولياء أمور الطلبة . وقام الفريق ، بالإضافة الى النظر في الكتب الدراسية والمواد التعليمية ، بإجراء دراسة على دورة المحادثة باللغة الايرلندية ، ودرس المبادئ التوجيهية التي يتعين على الناشرين اتباعها من أجل الحصول على الموافقة على استخدام أحد الكتب الدراسية في المدارس الابتدائية . وقد عمم تقرير الفريق العامل على جميع المدارس الابتدائية في عام ١٩٩٤ كجزء من مجموعة موارد للمعلمين .

وفي المرحلة الدراسية الثانية من التعليم ، تتخذ القرارات بشأن الكتب الواجب استخدامها على صعيد المدرسة ، بصرف النظر عن وجوب التقيد بعدد قليل من الاختبارات المقررة . ويواصل المجلس الوطني للمناهج والتقييم العمل في اصلاح مخططات المناهج . كما أن المجلس يجري مشاورات منتظمة مع الناشرين التربويين فيما يتعلق بمحتوى المناهج والمواد التي ستدرج في الكتب الدراسية .

المناهج الخفي

يستخدم تعبير "المناهج الخفي" لوصف بعض الممارسات والسياسات السارية ، عن قصد أو غير قصد . داخل المدارس ، والتي تعزز توجيه رسائل نمطية متعلقة بقدرات البنين والبنات أو بالسلوك

الملائم . وتعمل وزارة التعليم ، والمنظمة الايرلندية الوطنية للمعلمين ، ووكالة المساواة في العمل بنشاط لالقاء الضوء على "المنهاج الخفي" ومواجهته . وأنتجت المنظمة الايرلندية الوطنية للمعلمين كراسة للمعلمين دعت فيها الى تجنب السلوك القائم على مفاهيم نمطية .

تعيينات مدراء المدارس

ثمة قلق فيما يتعلق باختلال التوازن بين الجنسين بالنسبة لتعيينات مدراء المدارس . وهذه التعيينات هي لحدى الوظائف المسندة الى كل مجلس من مجالس ادارة المدارس .

فعلى المستوى الابتدائي ، تشكل النساء ٧٥ في المائة من مجموع المعلمين ، لكنهن يشكلن أقل من نصف عدد المدراء . وفي المرحلة الدراسية الثانية من التعليم ، تبلغ نسبة النساء ٥٠ في المائة من مجموع معلمي قطاع المدارس المحلية والشاملة لكنهن يشكلن ٩ في المائة فقط من عدد المدراء . وفي المدارس الثانوية ، تمثل النساء ٥٨ في المائة من المعلمين التربويين لكن نسبتهن تبلغ ٢٦ في المائة فقط من عدد المدراء التربويين .

وتشكل هذه المسألة مصدر قلق متواصل لجميع المعنيين بتقديم التعليم .

مشاريع تدخلية في الفيزياء والكيمياء

أنشأت وزارة التعليم في عام ١٩٨٥ مخططا لمشاريع تدخلية في الفيزياء والكيمياء . وصممت هذه المشاريع من أجل تشجيع مزيد من البنات في الدورة العليا من مدارس المرحلة الدراسية الثانية من التعليم ، على دراسة هذين الموضوعين .

وتنفذ المشاريع من خلال انتداب معلم زائر ذي خبرة لمدارس مختارة للمشاريع ليساعد على انخال الفيزياء و/أو الكيمياء كموضوعين في تلك المدارس ، ويشجع على ادراك أهمية الفيزياء والكيمياء كجزء لا يتجزأ من المنهاج الحديث .

ويقوم المعلمون الزائرون ، بالاضافة الى عملهم في توسيع منهاج مدارس المشاريع ، بتقديم خدمات الى غيرها من مدارس البنات والمدارس المختلطة في المنطقة .

وترصد هيئة تفتيش العلوم في وزارة التعليم كل مشروع من المشاريع عن كثب . وأجري تقييم تفصيلي مستقل للمخطط . ومن بين النتائج الرئيسية للتقييم ، لاحظ المقيّمون أن المشاريع كانت ناجحة جدا في تعزيز الفيزياء والكيمياء في مدارس البنات التي لم يسبق لها انخراط هذين الموضوعين في مناهجها .

وأظهرت دراسة استطلاعية حول البنات الملتحقات بمدارس المشاريع أن أكثر من ثلثهن يعملن أو يدرسن في مجالات لها علاقة بالعلوم/الهندسة .

وتعرف المرحلة الحالية من برنامج المساواة بأنها "موارد من أجل المساواة في مشروع العلوم الفيزيائية" . وتركز هذه المرحلة على تقديم موارد للمعلمين . مع التركيز بنوع خاص على مسائل المساواة بين الجنسين .

(د) نفس الغرض للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية ؛

(هـ) نفس الغرض للوصول الى برامج التعليم المتواصل ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية ، ولا سيما التي تهدف الى أن تضيق ، في أقرب وقت ممكن ، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة .

ليس هناك تمييز بين الرجل والمرأة في الوصول الى التعليم المستمر أو المتواصل ، بما في ذلك برامج الفرصة الثانية لتعليم الكبار ومحو الأمية بينهم .

وعلى لجان التعليم المهني (وهي لجان حكومية في مجالس المقاطعات وفي بعض الإدارات الأخرى المحلية التي توفر وتدير مدارس مهنية وتقدم التعليم المهني والمتواصل لمناطقها . التزام قانوني بتقديم التعليم للكبار . ويتحقق ذلك من خلال إدارة صفوف دراسية مسائية وأيضاً صفوف دراسية نهائية متزايدة للكبار .

ومن المقرر انشاء "هيئة معنية بالتعليم الاضافي" تعمل على وضع اطار انمائي وطني متماسك يتلاءم مع أهمية التعليم والتدريس المهنيين خارج قطاع المرحلة الدراسية الثالثة ، ومع تعليم الكبار والتعليم المتواصل . واحدى الوظائف الرئيسية للهيئة هي العمل على ايجاد توازن في مستوى البرامج ، ونوعها ، وتنوعها لتلبية احتياجات الطلاب والمجتمع المحلي ، بما في ذلك تحديد الأماكن الملائمة للدورات .

مخطط فرصة التدريب المهني

هذا المخطط هو شكل من أشكال الفرصة الثانية لتعليم الكبار الذين يبلغ أعمارهم إحدى وعشرين سنة أو أكثر والذين تعطلوا عن العمل منذ ستة أشهر على الأقل . وتتاح هذه الفرصة أيضا للأشخاص الذين يتسلمون علاوة الوالد الأعزب منذ ستة أشهر على الأقل . ويحصل المشاركون في هذه الفرصة على علاوات أسبوعية بمعدلات مساوية لمعدلات الدفعات التي يحصلون عليها بسبب البطالة ، ولا يفقدون أي استحقاقات ثانوية يستحقونها (مثل الرعاية الطبية ، وعلاوتي الوقود والإيجار . ومنحة عيد الميلاد) . ويستمر دفع علاوة الوالد الأعزب إلى الأب أو الأم كما أنهم يحتفظون بأية استحقاقات إضافية يمكن أن يكون دفعها مستحقا لهم . وبالإضافة إلى ذلك ، تدفع علاوة وجبة الغذاء وتدفع ، في بعض الحالات ، علاوة سفر .

وتبلغ نسبة النساء المشاركات زهاء ٥٠ في المائة وهي تتجاوز نسبة النساء المسجلات "عاطلات عن العمل" .

دورات شهادة المرحلة الدراسية الثانية

يحق للأشخاص العاطلين عن العمل والوالدين العزاب الالتحاق بالمرحلة الدراسية الثانية في أي مدرسة من المدارس المحلية ، أو الشاملة ، أو على مستوى المرحلة الدراسية الثانية ، أو في المدارس المهنية بينما يواصلون الحصول على استحقاقات البطالة/الوالدين العزاب . ويجب أن تكون دورة الدراسة بدوام كامل وأن تفضي إلى الحصول على شهادة معترف بها مثل الشهادة الأولى ، أو شهادة التخرج ، أو مؤهلات "سي تي أند غيلد" العامة والمهنية . ويجب أن يكون المشاركون ممن بلغوا إحدى وعشرين سنة أو أكثر والذين يتسلمون استحقاقات البطالة أو الوالدين العزاب منذ ستة أشهر على الأقل . ويستمر الاحتفاظ بالاستحقاقات الثانوية أيضا .

علاوة المرحلة الدراسية الثالثة

يجري العمل بهذا المخطط بالنسبة للعاطلين عن العمل والوالدين العزاب الراغبين في متابعة إحدى الدورات في المرحلة الدراسية الثالثة . ويمكنهم الالتحاق بدورات ما قبل التخرج ذات الدوام الكامل في أي معهد من معاهد المرحلة الدراسية الثالثة . وينبغي للمشاركين أن يكونوا ممن بلغوا إحدى وعشرين سنة أو أكثر والذين يحصلون على استحقاقات البطالة أو الوالد الأعزب منذ ستة أشهر على الأقل . ويستمر المشاركون في تسلم استحقاقات البطالة/المساعدة أو الوالد الأعزب طوال الدورة . كما أنهم يحتفظون بالاستحقاقات الثانوية .

فرص جديدة للنساء

أسست الكليات التقنية الاقليمية شبكة معنية بالمساواة في اطار دورة "فرص جديدة للنساء" (انظر شرح المادة ٤). وسوف تضطلع هذه الشبكة ، التي تتكون من ست كليات تقنية اقليمية ، بتدابير تنفيذية تركز على المساواة بين الجنسين داخل الكليات التقنية الاقليمية ، وسينصب التركيز كذلك على تعزيز المساواة للنساء في الوصول الى الدورات المتعددة والمتنوعة المعروضة على كافة الأصعدة والى النواتج المترتبة عليها .

فرص تعليمية أخرى

تحقق نمو في مبادرات العون الذاتي التي تقدم للنساء أو التي تقوم بها النساء على مستوى المجتمع المحلي . وهناك فئات فعالة في تيسير مشاركة المرأة في التعليم وتشجيع تنمية المهارات القابلة للتسويق . وتتلقى بعض هذه الفئات تمويلا من خلال لجان التدريب المهني ، ووزارة الرعاية الاجتماعية و/أو المجالس الصحية ، وتنال مساعدة المسؤولين عن تعليم الكبار في لجان التدريب المهني .

وتدير هيئة التدريب الوطنية دورات العودة الى العمل لتوفير فرص للنساء المهتمات بالالتحاق بالقوى العاملة أو بالعودة اليها . وتشجع النساء على استخدام هذا البرنامج كنوع من التدريب التحضيري بغية متابعة تدريب آخر .

وأنشئ "برنامج العمل الأوروبي المعني بالتدريب المهني للشبان وبإعدادهم لحياة النضوج والعمل" بقرار من مجلس الجماعة الأوروبية ، في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ . ويجري العمل بهذا البرنامج الايرلندي تحت رعاية وزارات التعليم والمنشآت والعمل . وكانت التدابير التنفيذية المتعلقة بتعزيز اتاحة فرص التدريب المهني للبنات في الميادين الصناعية ، والتقنية ، والعلمية من بين الأولويات المحددة في قرار المجلس . وفي ايرلندا عدد من المشاريع التي تعمل في اطار هذا البرنامج . وينسق "مكتب التبادل" هذه المشاريع التي تديرها وكالات تطوعية أو وكالات حكومية في أماكن مختارة في شتى أنحاء ايرلندا . وتشمل المشاريع الحالية ما يلي :

- مبادرة بشأن التهيئة الوظيفية للشابات : هذه المبادرة وهي معدة من أجل اتاحة الفرصة للشابات للاضطلاع ببعض الأنشطة غير التقليدية ؛

- استحداث تدريب غير تقليدي للشابات : وهذه مبادرة تدريبية تهدف الى تشجيع البنات على التلمذة المهنية وعلى القيام بتدريبات تقنية أخرى من خلال دورات ما قبل التلمذة المهنية .

- مشاريع خاصة لخدمة الشباب والمجتمع المحلي : وتهدف هذه المشاريع الى صوغ برامج تتناول احتياجات صغار السن الذين يعيشون في ظروف غير مواتية وهي موجهة لتنمية الفرد والمجتمع المحلي . وتشمل البرامج المتعلقة بالمرأة ، باعتبارها جزءا من الفئة المستهدفة ، برامج ما قبل التعليم المهني المعنية بالتنمية الفردية للأمهات العازبات صغيرات السن ، والتنمية الفردية وتنمية المهارات للمرأة الرحالة صغيرة السن ، والتنمية الفردية للمراهقات .

وهناك مخططات خاصة : المنح التي تقدم للنساء والرجال وتديرها وزارة الرعاية الاجتماعية ، وهذه المخططات توفر منحا للرجال والنساء في المجتمع المحلي المشاركين في برامج العون الذاتي والتنمية الفردية/ وتنمية المهارات .

ويجري العمل أيضا بمخطط معني بتقديم المنح للوالدين العزاب لمساعدتهم على العودة الى العمل أو الاستفادة من فرص ثانية للتعليم . ويمكن تقديم المنح لدعم الوالدين العزاب والى فئات العون الذاتي وغيرها من الفئات التي تتعامل مع الوالدين العزاب . وهذا المخطط ذو فائدة للمرأة بنوع خاص .

المشاركة في التعليم العالي^(١)

يبين الجدول ١٠-٣ توزيع الطلبة الجدد حسب الجنس ونوع الكلية الملحقون بها في عام ١٩٩٢ . وعموما ، يشكل الذكور أغلبية ضئيلة (٥١ في المائة) من الطلبة الجدد . وفي حين يبقى من غير المألوف أن تستمر الاناث في تشكيل أغلبية ضئيلة ، علما بأن لهن معدلات أعلى من المشاركة في الدورة العليا من قطاع المرحلة الدراسية الثانية من التعليم (كان ٥٢ في المائة من المرشحين لشهادة التخرج في عام ١٩٩٢ من الاناث) ، الا أن معدل قبولهن يتصاعد بنسبة أسرع من معدل قبول الذكور . وفي عام ١٩٨٠ ، بلغ عدد الطالبات الجدد ٤٦ في المائة مقابل ٤٨ في المائة في عام ١٩٨٦ و ٤٩ في المائة في عام ١٩٩٢ .

(١) الوصول الى الكليات : أنماط من الاستمرارية والتغيير ، الأستاذ باتريك كلاسي ، اصدار هيئة التعليم

ولتوزيع الطلبة الجدد حسب الجنسين صلة بهيكل نظام التعليم العالي . فالإناث يشكلن أغلبية (٥٣ في المائة) من الطلبة الجدد في القطاع الجامعي ونسبة هائلة (٩٠ في المائة) من الطلبة الجدد في كليات التربية . وعلى العكس من ذلك ، فانهن يشكلن نسبة أصغر (٤٣ في المائة) من الطلبة الجدد في القطاع التكنولوجي .

مجال الدراسة

يختلف نمط القبول حسب مجال الدراسة اختلافا شديدا حسب الجنسين . ويرد تفصيل هذا الاختلاف في الجدول ١٠-٤ . ففي حين تشكل الإناث أقل من نصف الطلبة الجدد بقليل (٤٩ في المائة) إلا أنهن يشكلن أغلبية كبيرة من الطلبة الجدد في التربية (٨١ في المائة) ، وخدمات الفنادق والمطاعم والسياحة (٧٣ في المائة) ، والعلوم الاجتماعية (٢٧ في المائة) . كما انهن استأثرن بالأغلبية في ستة مجالات أخرى هي : الدراسات الثقافية (٦٣ في المائة) ، والفنون والرسم (٦١ في المائة) ، والعلوم الطبية (٦٠ في المائة) ، والدراسات المشتركة (٥٥ في المائة) ، والتجارة (٥٣ في المائة) ، والقانون (٥٣ في المائة) ، والعلوم (٥٣ في المائة) . وعلى العكس من ذلك ، تشكل الإناث ١٧ في المائة فقط من الطلبة الجدد في مجال التكنولوجيا الذي لا يزال أكثر ميدان دراسي يقوم على النمطية فيما يتعلق بالجنسين . كما ان الإناث ممثلات تمثيلا ناقصا (٤٧ في المائة) في مجال الزراعة .

وكان توزيع الطلبة الجدد حسب مجال الدراسة والجنسين في كليات هيئة التعليم العالي بالغ الاختلاف حسب الجنسين كما يظهر من الجدول ١٠-٥ . فالعلوم الاجتماعية ، ودراسات الغروسية ، والفنون والرسم ، والدراسات الأوروبية ، ودراسات الاتصالات والاعلام ، والفنون قد اجتذبت أعدادا غير متناسبة من الطلبة الإناث . وعلى العكس من ذلك ، فقد اجتذبت الهندسة ، والعلوم الزراعية ، والأحراج ، والعمارة أعدادا غير متناسبة من الطلبة الذكور . وتعتبر مجالات العلوم ، والتجارة ، والقانون ، وطب الأسنان ، عن توازن أكبر في قبول الجنسين بالكليات حيث تشكل الإناث أغلبية ضئيلة في جميع هذه المجالات باستثناء التجارة . وكانت هناك بعض الزيادة في تمثيل الإناث في فروع كان يسيطر عليها الذكور من الناحية التقليدية . فعلى سبيل المثال ، زاد تمثيل الإناث في العلوم الزراعية والأحراج ، من ٢٠ في المائة في عام ١٩٨٦ إلى ٣٩ في المائة في عام ١٩٩٢ ، وفي الطب البيطري من ٣٤ في المائة إلى ٤٤ في المائة .

وتوزيع الطلبة الجدد حسب مجال الدراسة والجنسين في الكليات غير التابعة لهيئة التعليم العالي^(٢) هو الآخر بالغ الاختلاف حسب الجنسين كما يظهر من الجدول ١٠ - ٦ . فبالنسبة للذكور ،

(٢) أي الكليات التقنية الاقليمية ومعهد دبلن للتكنولوجيا .

كانت الهندسة مجال الدراسة الذي اجتذب النسبة الأكبر (٣٦ في المائة) من الطلبة الجدد . وعلى العكس من ذلك ، دخلت هذا المجال أقل من ٥ في المائة من الاناث . واستأثرت ادارة الأعمال والسكرتارية والدراسات الادارية بالنسبة الأكبر ، أكثر من ٤٠ في المائة ، من الاناث ، مع أن هذا المجال ، بالاشتراك مع مجالي العلوم وعلوم الحاسوب ، ليسوا من مجالات التفاضل الواضح بين الجنسين . ولم يتغير نمط الاختلاف حسب الجنسين تغيرا ذا أهمية منذ عام ١٩٨٦ . بيد أنه على الرغم من انخفاض التمثيل الاجمالي للاناث في قطاع الكليات غير التابعة لهيئة التعليم العالي بنقطتين مئويتين ، الا أن تمثيلهن في المجالين اللذين يسيطر عليهما العدد الأكبر من الذكور قد ازداد بثلاث نقاط مئوية في كل منهما .

جدول ٣-١٠

توزيع الطلاب الجدد في التعليم العالي حسب الجنسين
وحسب نوع الكلية

المجموع		اناث		ذكور		نوع الكلية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٠٠	١١ ٧٥٧	٥٣ر٢	٦ ٢٥٣	٤٦ر٨	٥ ٥٠٤	القطاع الجامعي
١٠٠	٢ ٨٨٢	٤٤ر٤	١ ٢٨١	٥٥ر٦	١ ٦٠١	معهد دبلن للتكنولوجيا
١٠٠	٨ ٩٥٨	٤٢ر٤	٣ ٧٩٥	٥٧ر٦	٥ ١٦٣	الكليات التقنية الاقليمية
١٠٠	٤٢٩	٩٠ر٢	٣٨٧	٩ر٨	٤٢	كليات التربية
١٠٠	١ ١٩٣	٤٨ر٨	٥٨٢	٥١ر٢	٦١١	كليات أخرى
١٠٠	٢٥ ٢١٩	٤٨ر٨	١٢ ٢٩٨	٥١ر٢	١٢ ٩٢١	مجموع الكليات جميعا

جدول ٤-١٠

مجالات الدراسة لجميع الطلاب الجدد في التعليم العالي في عام ١٩٩٢
وتمثيل الاناث في كل مجال دراسي

تمثيل الاناث	المجموع		اناث	ذكور	مجال الدراسة
	%	العدد	%	%	
٦٣ر٤	١٨ر٥	٤ ٦٣٨	٢٤ر٠	١٣ر٢	الدراسات الثقافية
٦٠ر٧	٣ر٤	٨٤٧	٤ر٢	٢ر٦	الفنون الجميلة والتصميم الفني
٥٢ر٦	١٥ر٢	٣ ٨١٧	١٦ر٤	١٤ر٠	العلوم
٤٦ر٨	١ر٧	٤١٧	١ر٦	١ر٧	الزراعة
١٧ر٣	٢٣ر٣	٥ ٨٥٦	٨ر٣	٣٧ر٦	التكنولوجيا
٥٩ر٩	٣ر١	٧٨٠	٣ر٨	٢ر٤	العلوم الطبية
٨١ر٠	٢ر٢	٥٤١	٣ر٦	٠ر٨	التربية
٥٢ر٩	٢ر٠	٥١٢	٢ر٢	١ر٩	القانون
٧٢ر١	٢ر٩	٧٢٨	٤ر٣	١ر٦	العلوم الاجتماعية
٥٣ر٤	٢٤ر٢	٦ ٠٩٠	٢٦ر٦	٢٢ر٠	التجارة
٧٢ر٩	٢ر٧	٦٦٧	٤ر٠	١ر٤	خدمات الفنادق والمطاعم والسياسة
٥٥ر٢	١ر٠	٢٤١	١ر١	٠ر٨	الدراسات المشتركة
٤٨ر٧	١٠٠	-	١٠٠	١٠٠	مجموع النسب المئوية
-	-	٢٥ ١٣٤	١٢ ٢٤٦	١٢ ٨٨٨	المجموع

جدول ٥-١٠

توزيع الطلاب الجدد في كليات هيئة التعليم العالي حسب مجال الدراسة
وحسب الجنسين وتمثيل الاناث في كل مجال دراسي

مجال الدراسة	ذكور %	اناث %	المجموع		تمثيل الاناث %
			العدد	%	
الفنون والآداب	٢٧ر٣	٤٠ر٠	٣ ٩٧٠	٣٤ر٠	٦٢ر٤
التربية	١ر١	٠ر٨	١١٢	١ر٠	٤٥ر٥
الفنون الجميلة والتصميم الفني	٠ر٧	١ر٦	١٤١	١ر٢	٧٠ر٩
العلوم الاجتماعية	٠ر٥	٣ر٥	٢٤٤	٢ر١	٨٨ر٥
الدراسات الاقتصادية والاجتماعية	٢ر٣	١ر٤	٢١٢	١ر٨	٤٠ر١
الدراسات الأوروبية	١ر٩	٣ر٧	٣٣٦	٢ر٩	٦٨ر٨
دراسات الاتصالات والاعلام	٠ر٨	٣ر٠	٢٢٦	١ر٩	٨١ر٠
التجارة	١٦ر٣	١١ر٨	١ ٦٢٧	١٣ر٩	٤٥ر١
القانون	٢ر٥	٢ر٥	٢٩٤	٢ر٥	٥٣ر٤
العلوم	١٧ر٠	١٥ر٥	١ ٨٩٦	١٦ر٢	٥٠ر٨
الهندسة	١٧ر٨	٣ر٦	١ ١٩٢	١٠ر٢	١٨ر٥
العمارة	٠ر٦	٠ر٣	٥٤	٠ر٥	٣٨ر٩
الطب	٤ر٨	٦ر٢	٦٤٨	٥ر٦	٥٩ر١
طب الأسنان	٠ر٦	٠ر٩	٨٧	٠ر٧	٦٣ر٢
الطب البيطري	٠ر٧	٠ر٥	٦٦	٠ر٦	٤٣ر٩
علوم الزراعة والأحراج	٢ر٠	١ر١	١٨١	١ر٦	٣٨ر٧
علم الأغذية والتكنولوجيا	٠ر٨	١ر١	١١٤	١ر٠	٥٩ر٦
الفروسية	٠ر١	٠ر٣	٢٩	٠ر٢	٧٢ر٤
الدراسات المشتركة	٢ر٠	٢ر١	٢٤١	١ر٢	٥٥ر٢
المجموع	٥ ٤٧٣	٦ ١٩٧	١١ ٦٧٠	-	٥٣ر١

جدول ٦-١٠

توزيع الطلاب الجدد في الكليات غير التابعة لهيئة التعليم
العالي حسب مجال الدراسة وحسب الجنسين ، وتمثيل الاناث
في كل مجال دراسي

مجال الدراسة	ذكور		اناث		المجموع		تمثيل الاناث
	%		%		العدد	%	
دراسات الانشاءات	٩٠	٢٢٢	٨٠٠	٥٩	١٦٤	٩٤	
الهندسة العامة	٣٦٣	٤٦	٩٧٢	٢٢١	٩٤	٩٤	
العلوم	١٢١	١٧٦	٩٦٥	١٤٦	٥٤٢	٥٤٢	
الفنون الجميلة والتصميم الفني	٣٩	٦٨	٧٠٦	٥٢	٥٨٦	٥٨٦	
الدراسات الحاسوبية	٦٤	٦٠	٨٣٨	٦٢	٤٣٤	٤٣٤	
ادارة الأعمال والسكرتارية	٢٦٠	٤٠٥	٣٧٩	٣٢٥	٥٥٩	٥٥٩	
خدمات الفنتادق والمطاعم والسياحة	٢٤	٨٠	٦٦٧	٥٠	٧٢٩	٧٢٩	
التربية	٠٦	٦٤	٤٢٩	٣٢	٩٠٢	٩٠٢	
دراسات عامة	٣٢	٧٨	٧٨٠	٥٣	٦٦٨	٦٦٨	
المجموع	٧٤١٥	٦٠٤٩	١٣٤٦٤	-	٤٤٩	٤٤٩	

تطورات في مؤسسات التعليم العالي

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

- انشاء لجان رسمية في المؤسسات لرصد الوضع الأكاديمي للمرأة والابلاغ عنه .
- اتخاذ تدابير خاصة للطلبة في عامهم الدراسي النهائية في المستوى الثاني تتعلق بدخولهم الى دورات يبدو واضحا فيها اختلال التوازن في اختلاط الطلبة من الجنسين . وتشمل هذه التدابير ما يلي :

١٠٠ اقامة مدارس نهاية الأسبوع و "أيام مفتوحة" لتعريف الطلاب على مادة الفيزياء وغيرها من مواد العلوم أو الهندسة ، والتكنولوجيا ؛

٢٠٠٠ إجراء امتحان خاص في الرياضيات لتيسير دخول مقدمي الطلبات الذين ربما لم تتاح لهم فرصة دراسة الرياضيات العليا في المدرسة الثانوية ؛

٢٠٠١ اللقاء الضوء على انجازات المرأة في الهندسة ، والرياضيات ، والعلوم الطبيعية في برامج الاتصال المدرسية .

- استحداث دورات في الدراسات النسائية في الجامعات .

ومن المزمع اعادة تشكيل هيئة التعليم العالي مع اعطائها اختصاصات أوسع . وستكون الهيئة مسؤولة ، ضمن جملة أمور أخرى ، عن رصد سياسات المساواة بين الجنسين في مؤسسات المستوى الثالث وعن تقديم دعم ملائم على الصعيد الوطني .

وسوف يطلب الى 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 اجراءات لمنع التحرش الجنسي بالطلبة والموظفين ؛

- استراتيجيات لتشجيع زيادة اشتراك الطالبات في كليات ودورات دراسية حيث يكون تمثيلهن منقوصا عادة ، بما في ذلك الاتصال بمدارس المستوى الثالث واعداد مواد ترويجية مناسبة وتوزيعها ؛

- مراعاة تحقيق توازن ملائم بين الجنسين في جميع مجالس الاختيار ؛

- تشجيع النساء وتيسير الطريق أمامهن لتقديم طلبات للوظائف الأكاديمية والادارية العليا ؛

- وضع ترتيبات ملائمة لمساعدة الطلبة الذين لديهم أطفال صغار السن .

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

(و) خفض معدلات ترك المدرسة ، قبل الأوان بين الطالبات وتنظيم برامج للغتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان

يشير شرح المادة ١٠ (و) الى بعض مبادرات الفرصة الثانية من التعليم .

ويعد استحداث برامج ومناهج تلبي الاحتياجات المتنوعة والعديدة للأطفال ، لصغار السن بشكل عام ، أمراً هاماً لخفض معدلات ترك الاناث للمدارس .

وقطع العمل في صوغ توجيهات مفصلة خاصة بنواحي معينة من منهاج المدارس الابتدائية مرحلة متقدمة .

وفي الدورة الأولى من المستوى الثاني ، تم تنقيح المناهج ؛ انظر ١٠ (أ) و (ب) . ويتمثل أحد المبادئ الهامة التي ينطوي عليها تغيير المنهاج في ضرورة وجود مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات بشأن خيارات التعليم وللتعليم على مستوى الدورة الأولى لإفساح المجال أمام المشاركة النشيطة للطلاب. ويقضي مبدأ آخر بضرورة أن تتمتع كل مدرسة بحرية أكبر في اختيار محتويات مناهجها من أجل تلبية الاحتياجات الفردية للطلبة فيما يتعلق بالظروف المحلية .

وعلى صعيد الدورة العليا ، يتمثل الهدف الهام لهذا العقد في وجوب أن يكمل هذه الدورة ٩٠ في المائة من الطلبة من فئة عمرية معينة . وسوف يعني ذلك توفير الامكانيات لنطاق متسع من القدرات والاهتمامات بما في ذلك تلك القدرات والاهتمامات التي لا يناسبها الهيكل الحالي لشهادة التخرج . ومنذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ ، يمكن للطلبة أن يقضوا مدة أقصاها ثلاثة أعوام في الدورة العليا ، وذلك باختيارهم متابعة برنامج سنة انتقالية سابق على برنامج عامين لشهادة التخرج . ويوفر هذا الخيار فرصاً للتربية الفردية والاجتماعية .

والهدف الاجمالي لبرنامج السنة الانتقالية هو التعليم لتحقيق النضج مع التأكيد على التنمية الفردية ، بما في ذلك الوعي الاجتماعي والأهلية الاجتماعية . وعنصر الخبرة العملية - الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من البرنامج - يتيح للطلبة القيام بأعمال لها طبيعة غير قائمة على النمطية . وتؤكد المبادئ التوجيهية للبرنامج على وجوب أن تتخلل التربية الوطنية ، والاجتماعية ، والسياسية جميع مناحي البرنامج ، بما في ذلك "المنهاج الخفي" والتشديد على المساواة بين الجنسين طوال البرنامج .

ومن المزمع أن تكون هناك ثلاثة خيارات تتعلق بشهادة التخرج وهي كما يلي :

١٠ برنامج لشهادة التخرج يتضمن مواضيع على مستويين ، مستوى أعلى ومستوى عادي ، وعلى مستوى ثالث تأسيسي في اللغة الايرلندية والرياضيات ؛

٢٠ برنامج مهني لشهادة التخرج من أبرز سماته أنه يقدم نهجا أكثر اتساعا وذا أنظمة أكثر تعددا للبعد المهني للبرنامج . واعادة تشكيل هيكل البرنامج ستضمن اتاحة فرصة التعليم المهني على نحو أمثل لجميع الطلاب دون تحيز قائم على الجنسين أو مراعاة لأسباب أخرى ؛

٣٠ برنامج تطبيقي لشهادة التخرج ، وهو برنامج متميز لعامين ، يوضع لأولئك الطلبة الذين لا يرغبون التوجه مباشرة الى التعليم العالي أو الطلبة الذين لا يلبي البرنامج الآخرا لشهادة التخرج احتياجاتهم ، وطموحاتهم ، واستعداداتهم بصورة وافية . ويتميز البرنامج التطبيقي لشهادة التخرج بخبرات تربوية ذات طبيعة فعالة ، وعملية وموجهة للطلاب .

ويقوم المجلس الوطني للمناهج والتقييم بتنقيح مخططات المناهج القائمة . ووضعت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ ، مناهج تم تنقيحها (للمستويين العالي والعادي) للغات الايرلندية ، والفرنسية ، والألمانية ، والاسبانية ، والايطالية ، ولموضوع المحاسبة . وأصبحت مناهج المستوى التأسيسي جاهزة الآن في موضوعين - اللغة الايرلندية والرياضيات - بالاضافة الى المستويين العادي والعالي .

احتياجات خاصة

تسلمت المدارس التي تخدم المناطق المحرومة مخصصات اضافية من الموارد ، بما في ذلك موارد تعليمية ، للاهتمام بظروفها الخاصة .

فقد خصصت وظائف اضافية لمدارس التعليم العلاجي وللطلبة الذين يعانون من اعاقات عقلية وغيرها من الاعاقات . ويجري توسيع اطار دائرة الشؤون النفسية لمدارس القطاع الابتدائي ، وينبغي أن تساعد هذه الدائرة في التعرف المبكر على الصعوبات التي قد يعاني منها الطلبة .

وأوجزت في الورقة البيضاء حول التعليم مبادرات معينة لمعالجة الخسارة التعليمية التي تلحق بالطفل طوال فترة تعليمه . وتشمل هذه المبادرات التدخل قبل المدرسة لصالح الطفل ، وتقديم دعم خاص للمدارس في المناطق المحرومة ، واعادة تشكيل هيكل الدورة العليا ، واستحداث منهاج شامل لجميع مدارس المستوى الثاني حيثما يكون ملائما ، والغاء الاختبارات الأكاديمية الانتقائية لدخول المدارس .

وثمة عامل آخر ذو أهمية وهو أن تهيأ للطلاب بدائل من سلاسل التقدم من خلال منح شهادات عن برامج التعليم والتدريب المهنيين ، التي تتراوح بين "برنامج في متناول الشباب" ودورات ما بعد شهادة التخرج .

ويعتزم وزير التعليم متابعة برنامج حلقات الاتصال المنزلية-المدرسية ومواصلة تطويرها في المناطق المحرومة بقدر ما تسمح به الموارد . ويتناول البرنامج القضاء على القصور التعليمي ، والتأزر بين آباء الطلبة والمدارس ، من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات ، بما في ذلك منسقون محليون ، وزيارات منزلية ، ومرافق مدرسية اضافية ، وتعليم الآباء عن طريق دورات وصفوف دراسية ، وإعداد المعلمين في مجال المشاركة .

وقد وضع برنامج شهادة الدراسة الأولى الرامي الى تحقيق هدف "المساواة في المشاركة" ، ابتغاء الوصول على نحو أكثر فعالية الى أقلية صغيرة ، ولكن هامة ، من الطلبة الذين لهم احتياجات معينة لم يتم تناولها بشكل واف في ظل برنامج الشهادة الأولى الحالي ذي الاطار الواسع .

وسوف يستهدف البرنامج بنوع خاص ما يلي :

- الطلبة الذين تظهر عليهم علامات واضحة بأنهم غير قادرين على تحمل حجم المنهاج العام الحالي وتعقيده ؛
- الطلبة الذين يتخلفون في الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب ؛
- الطلبة الذين يشير دواهم و/أو سلوكهم وأنماط مواقفهم الى درجة ملحوظة من الابتعاد عن المدرسة ؛
- الطلبة الذين يعانون من اعاقات معينة تحول دون مشاركتهم في دورات منتظمة ؛
- الطلبة الذين لا تساعد بيئتهم الاجتماعية والثقافية على اعدادهم لمتطلبات البرنامج العادي للشهادة الأولى .

ومع أن هذه الأهداف سيجرى تحديدها في اطار منهاج وطني إلا انه ستكون هناك مرونة كافية لدى المدارس للاهتمام بالنوع الخاص لاحتياجات طلبتها وقدراتهم .

وسوف يتم استحداث برنامج شهادة الدراسة الأولى على مراحل في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ والأعوام الدراسية اللاحقة .

. ويمكن للطلبة الذين لا يرغبون في متابعة المستوى الثاني من التعليم أن يستفيدوا من الفرص التعليمية التي يتيحها لهم "برنامج في متناول الشباب" . ومن أهم السمات لهذا البرنامج : التدريب على المهارات الأساسية ، والتدريب على الأنشطة العملية ، والتعليم العام .

التوجيه وتقديم المشورة

جرى توسيع نطاق نظام خدمات التوجيه وتقديم المشورة في المستوى الثاني من التعليم . ونتيجة لذلك ، أصبح الآن في استطاعة جميع الطلبة تقريبا الوصول الى هذه الخدمات . ولوجود خدمات توجيهية جيدة الإعداد في المدارس أهميته في تشجيع الطلبة على الاستفادة افادة كاملة من الفرص التعليمية . ولخدمات التوجيه دور معين في تشجيع الاناث على الافادة من مجموعة خيارات أكثر تنوعا وتعددا في التعليم والعمل .

وقد أنشئ في حزيران/يونيه ١٩٩٥ ، المركز الوطني المعني بالتوجيه في مجال التعليم ، وهو وكالة تقدم الدعم لوزارة التعليم ، والمؤسسات التعليمية ، وأخصائيي التوجيه . والمركز عضو في شبكة الاتحاد الأوروبي لمراكز الموارد الوطنية المعنية بالتوجيه في نطاق برنامج ليوناردو LEONARDO (البرنامج الحالي للاتحاد الأوروبي بشأن التدريب المهني) .

ومن مهام المركز ما يلي :

- المساعدة على ممارسة التوجيه وتقديم المشورة في التعليم وتعزيز هذه الممارسة ،
- الترويج لاستحداث مواد وغيرها من الموارد المتعلقة بالتوجيه ،
- دعم مبادرات بشأن ممارسة التوجيه والأبحاث المتعلقة به ،
- العمل كمركز اعلامي بشأن المعلومات والتوجيه والممارسات في المجال المهني بالدول الأعضاء الأخرى ،
- المشاركة في مشاريع المؤازرة في ميدان التوجيه ، مع الدول الأعضاء الأخرى .

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية

يشكل القيام بتنفيذ سياسة الحكومة بشأن الرياضة إحدى وظائف وزارة التعليم . وتقضي سياسة الوزارة بتجنب التحيز بين الجنسين في ترويج الرياضة وبالتمييز الايجابي ، اذا دعت الضرورة ، لصالح مشاركة المرأة . وفي السنوات الأخيرة ، حدثت زيادة كبيرة في عدد النساء المشتركات في الألعاب الرياضية على الأصعدة التنافسية والادارية والترفيهية .

وعلى صعيد التنافس ، تنظم الألعاب الرياضية من خلال مجالس الأجهزة الوطنية المعنية بالرياضة . ويتلقى ٧١ مجلسا من مجالس هذه الأجهزة اعانات من وزارة التعليم للاسهام في تغطية النفقات الادارية ، والتدريب ، والمعدات ، والمباريات الدولية ، وتدابير خاصة معنية بزيادة اشتراك المرأة وتحسين مستوياته . وبصرف النظر عن عدد قليل جدا من الألعاب الرياضية التي يمارسها الرجال أو النساء انفراديا، تعني تلك الأجهزة بالرجال والنساء على قدم المساواة .

ومنذ حملة العام ١٩٨٢ الخاصة بتشجيع المرأة على الاشتراك بقدر أكبر في الألعاب الرياضية ، حاول كل من المجلس الوطني للألعاب الرياضية وقسم الرياضة في وزارة التعليم ، تقديم زيادات فوق المتوسط في الاعانات للمنظمات النسائية لتشجيعها على الترويج لاشتراك النساء بقدر أكبر ومراعاة صعوباتهن في تأمين الرعاية لاشتراكهن .

وفي عام ١٩٩١ ، أمرت الحكومة بألا تخصص الأموال العامة للنوادي الخاصة التي تنفذ سياسة تمييزية من شأنها أن تحرم المرأة من حقها في طلب العضوية الكاملة .

وعُين مجلس الرياضة الجديد في ٩ تموز/يوليه ١٩٩٦ . وسوف تنشأ لجنة "المرأة والرياضة" تحت رعاية المجلس الجديد . وستمثل هذه اللجنة عددا كبيرا من الاهتمامات ، وستشجع على تطوير الألعاب الرياضية للمرأة واشتراك النساء والفتيات في الألعاب الرياضية .

ويقوم فريق معني بوضع السياسات الرياضية "استراتيجية للرياضة" بالعمل حاليا ويتوقع أن ينهي مداولاته ويقدم خطة للرياضة في جميع مناحيها في وقت لاحق من هذا العام (١٩٩٦) . وسيتناول هذا الفريق مسائل تتعلق بالمرأة والرياضة .

وكانت التغطية الضعيفة التي قدمتها وسائط الاعلام ، وبنوع خاص التلفزة ، للألعاب الرياضية للمرأة عاملا هاما أثر في تطور هذه الألعاب . فتدني مستوى التغطية يجعل الألعاب غير مرغوبة لدى

المصالح التجارية ، وتواجه الهيئات الرياضية عامة صعوبة كبيرة في الحصول على رعاية اعلامية حتى للمناسبات النسائية الهامة ، بغض النظر عن مستوى أي من هذه المناسبات ونوعيتها .

غير أن الوضع بالنسبة للتغطية يشهد تحسنا بحلول مناسبات مثل مناسبة "الماراثون النسائي المصغر" التي تحظى بتغطية واسعة اسبوعيا على مدى زهاء ثلاثة أشهر قبل حلولها .

(ح) الوصول الى معلومات تربوية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهها ، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة

توجز الورقة البيضاء حول التعليم الدور الذي يتعين على كل مدرسة أن تؤديه لتحسين الصحة الجيدة لطلبتها ورفاههم . ويشمل ذلك اشراك الآباء في صوغ سياسة مدرسية تتعلق بتعزيز الصحة ، والتعاون مع الوكالات الحكومية والتطوعية المعنية بالصحة والسلامة والبيئة ، وصوغ برامج تعليمية ترمي الى مكافحة جميع أنواع التحرش والى ترويج أسلوب حياة صحي .

وبلغ التخطيط مرحلة متقدمة تماما بشأن اسخال برنامج "تعليم اقامة العلاقات والثقافة الجنسية" في المدارس . وسيتمكن البرنامج الطلاب ، ضمن جملة أمور ، من فهم وظائف أعضاء جسم الانسان مع الاشارة بنوع خاص الى الدورة التناسلية والخصوبة البشرية ، ومن تقدير الحياة الأسرية وادراك مسؤوليات الآباء .

وفي حزيران/يونيه ١٩٩٥ ، أعلنت وزارة الصحة "استراتيجية النهوض بالصحة" التي وضعت أغراضا وأهدافا واضحة وخطة تنفيذية بشأن تحسين صحة الناس ونوعية حياتهم . وفي العمل من أجل تنفيذ أهداف الاستراتيجية ، سوف تواصل وزارة الصحة اعطاء الأولوية لتحسين الصحة على الصعيد المحلي ، في مواقع مثل مكان العمل ، والمدرسة ، والمرافق الصحية والمجتمع المحلي . وتقدم وحدة الترويج الصحي جميع منشوراتها وما لديها من أشرطة الفيديو بناء على طلب المدارس ، وفئات الشباب ، والممرضات في مرافق الصحة العامة ، وغير ذلك من الفئات المهتمة .

وتقوم وحدة الترويج الصحي ، في إعدادها وتنفيذها لحملاتها بشأن الصحة العامة ، باتصالات وثيقة مع مدراء العناية المجتمعية أو مسؤولي التربية الصحية في ثمانية مجالس صحية .

التعليم الابتدائي

يمكن ايجاز الأهداف الاجمالية للتعليم الابتدائي فيما يلي :

١٠ تمكين الطفل من أن يحيا طفولته كاملة :

١١ ومساعدته في الاستفادة بالكامل من فرص الاستزادة من التعليم وفي الانطلاق الى الحياة ليعيشها كاملة وعلى نحو نافع عند بلوغ سن الرشد .

وتؤثر هذه الأهداف في عمل المرحلة الابتدائية بأكمله كما انها تتخلل ذلك العمل .

ويشمل منهاج التربية البدنية بنوع خاص ، الصحة الفردية ، والتغذية ، والسلامة ، ونواحي التربية الصحية المتعلقة بتعاطي المشروبات الكحولية ، والتدخين ، والمخدرات ، وكذلك النواحي الصحية المتعلقة بالترويح عن النفس . كما أنخل بعض هذه المواضيع في مجالات مواضيع أخرى ، وتُعنى التربية الدينية بالإعداد من أجل الحياة .

ولم تكن التربية الصحية مجال موضوع مستقل في المرحلة الابتدائية ولكن اتجه الرأي الى اعتبارها جزءا من التربية البدنية . وقد أنشأ المجلس الوطني للبرامج والتقييم لجنة لإسداء المشورة بشأن صوغ برنامج خاص بالتربية الاجتماعية ، والفردية ، والصحية في المدارس الابتدائية كجزء من استعراض المنهاج الابتدائي المتبع حاليا . وسيدمج برنامج تعليم اقامة العلاقات والثقافة الجنسية السالف ذكره ، في البرنامج الخاص بالتربية الاجتماعية ، والفردية ، والصحية . وستكون التوعية بشأن تعاطي مواد الاسمان والوقاية منها جزءا من هذا البرنامج أيضا .

واستحدثت وزارتا الصحة والتعليم برنامجا لمنع التحرش بالأطفال أطلق عليه اسم "حافظ على سلامتك" بالاشتراك مع المجلس الصحي الشرقي ، والرابطة الوطنية للآباء (المرحلة الابتدائية) ، ومجالس مديري المدارس الابتدائية . وعقب سلسلة من التطبيقات التجريبية في مدارس دبلن في العام الدراسي ١٩٨٩/١٩٩٠ ، طبق البرنامج في جميع المدارس الابتدائية في منطقة المجلس الصحي الشرقي . ووضع برنامج منع التحرش بالأطفال في متناول جميع المدارس في ايرلندا منذ عام ١٩٩٢ . وتقوم أفرقة اقليمية مكونة من معلمين وعاملين اجتماعيين ، باتصالات مع المدارس وموظفي العناية المجتمعية وخدمات الطب النفسي المتعلقة بالأطفال لتنفيذ هذا البرنامج . وأظهرت دراسة استطلاعية أجريت في أوائل عام ١٩٩٥ أنه من أصل ما مجموعه ٣١٠ ٣ مدارس ، استفادت ٣٠٠ ٣ مدرسة (٩٩٧ في المائة) من تدريب المعلمين ، وتقوم ٩٨٠ ١ مدرسة (٦٠ في المائة) بالفعل بتدريس البرنامج . ويعتقد أن عدد المدارس التي تدرس البرنامج سوف يرتفع الى أكثر من ٨٠ في المائة .

المستوى الثاني

تتطلع جميع المدارس في المستوى الثاني الى تعليم كل ما يتصل بالشخص بما في ذلك الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية والشخصية والبدنية والروحية للطلبة ، وكذلك باحتياجاتهم الفكرية . وتأخذ مدارس المستوى الثاني في اعتبارها التعليم من أجل الحياة وقضايا مثل اقامة العلاقات ، والتعريف بمهارات الأبوة والأمومة ، في سياق ما يتصل بهذا الطموح وهذه المهمة بشكل اجمالي . ويصفة عامة ، تتدخل عناصر برنامج التعليم من أجل الحياة في مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية ، في مواضيع مثل العلوم ، والاقتصاد المنزلي ، والتربية الدينية والوطنية ، وكذلك في اطار برنامج الرعاية الدينية للمدارس . وغالبا ما يتم دعم هذا العمل ببرنامج المدرسة المعني بالتوجيه وتقديم المشورة .

ويقوم عدد متزايد من مدارس المستوى الثاني باعطاء حصة دراسية أسبوعية في أحد المواضيع التي يمكن أن توصف بأسماء مختلفة مثل : التنمية الاجتماعية والفردية ، مهارات الحياة ، التربية الصحية ، أو غير ذلك .

وتدعم وزارتا الصحة والتعليم تدريب المعلمين أثناء ممارسة الخدمة في برامج من النوع السالف ذكره ، وفي استحداث موارد تتعلق بقضايا مثل فيروس نقص المناعة البشري/الإيدز ، وتعاطي مواد الادمان ، والتربية الصحية عامة . وتتناول برامج المدارس النمو والتنمية ، واقامة العلاقات مع الآخرين ، ورسم السياسات والمؤثرات على اتخاذ القرار ، وكذلك مسائل مثل الحياة الأسرية ، وقضايا الصحة العامة ، ومسائل معينة مثل التدخين ، وتعاطي المشروبات الكحولية ، وغير ذلك . ويتم تناول مهارات الأبوة والأمومة في كثير من هذه البرامج .

وسوف تستحدث التربية المدنية ، والاجتماعية ، والسياسية كجزء من منهاج الدورة الأولى في مدارس المستوى الثاني ، اعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ . وسوف تشكل جزءا من المنهاج الأساسي اعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ . وتشجع التربية المدنية ، والاجتماعية ، والسياسية على التوعية بشأن المواقف القائمة على التعصب والتمييز في جميع أشكالهما - بما في ذلك المواقف الموجهة ضد المرأة .

ويجري العمل الآن في صوغ برنامج لتعليم اقامة العلاقات والثقافة الجنسية في سياق برنامج واسع النطاق يتعلق بالتربية الاجتماعية ، والفردية ، والصحية . وينبغي لهذه المبادرة أن تجعل من الممكن لعدد كبير من المدارس أن تتناول المجال الواسع للتربية الصحية على نحو أكثر شمولاً .

واستحدثت وزارتا الصحة والتعليم برنامجا شاملا بشأن الوقاية من مواد الادمان لمدارس المستوى الثاني . ويتناول البرنامج مجالات الانتماء واحترام الذات ، وفهم المؤثرات ، والاتصالات الايجابية ،

والمشاعر واتخاذ القرار . وبدأ العمل بهذا البرنامج في زهاء ٥٠ في المائة من المدارس (عام ١٩٩٥) وفي التدريب أثناء ممارسة الخدمة بينما يتواصل تعميمه على نطاق أوسع .

المشروع المدرسي لتحسين الصحة

أنشئت الشبكة الأوروبية لمدارس الترويج الصحي في عام ١٩٩٢ من قبل مجلس أوروبا ، واللجنة الأوروبية ، ومنظمة الصحة العالمية . وانضمت أيرلندا الى هذا المشروع في خريف عام ١٩٩٢ . وفي عام ١٩٩٣ ، سميت عشر مدارس تجريبية وهي تضم خمس مدارس ابتدائية وخمس مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية .

والتزمت هذه المدارس ببرنامج رياضي مدته ثلاثة أعوام لتيسير بلورة أنماط حياة صحية لجميع المعنيين بالمدارس ، وذلك عن طريق تطوير بيئات داعمة تفضي الى تحسين الصحة . ومن أجل وضع هذا المثل الأعلى في الممارسة العملية ، تركز المدارس على ثلاثة مناحي هامة هي :

- ١٠ بيئة مادية واجتماعية للترويج الصحي ؛
- ٢٠ مناهج للتربية الاجتماعية ، والفردية ، والصحية ؛
- ٣٠ صلات مع الأسر والمجتمع المحلي .

وأبنت المدارس العشر المعنية بالمرحلة التجريبية الخاصة بالشبكة الايرلندية لمدارس الترويج الصحي ، التزاما كبيرا بتنفيذ فلسفة "مدرسة الترويج الصحي" .

وفي المرحلة الابتدائية ، أدى الانخراط في شبكة مدارس الترويج الصحي الى تحقيق مستوى أعلى من التوعية بأهمية وجود مناهج متوازن ، ومناخ داعم ، والحاجة الى التسامح . وطرأ تحسن على اقامة العلاقات كما وجدت مشاركة أكبر من جانب الآباء . وأدى الانخراط أيضا الى مزيد من التفاعل والتفاهم بين الشركاء في التعليم والى ادراك أكبر لموارد المجتمع المحلي . كما أنه عزز التفاهم بين المدارس الابتدائية ومدارس ما بعد المرحلة الابتدائية .

وأدى تأثير الانخراط في شبكة مدارس الترويج الصحي في المستوى الثاني الى تحسين الاتصالات بين الأطراف الثلاثة للفريق المشارك المكون من الوالد/المعلم/الطالب . وتطورت القيادة الطلابية نوعا ما كما أنه كان ولا يزال يجري تناول مسألة "البلطجة" . ووجه الاهتمام الى أهمية وجود روح ومناخ مدرسيين ؛ كما طرأ تحسن على هياكل السلوك/الانضباط . ويزداد تكرار التغذية الاسترجاعية الايجابية وتتم ملاحظة الطلبة الذين يعانون من صعوبات في وقت أبكر . ويجري تعزيز العناية بناقصي القدرات ، وثمة مشاركة أكبر في الأنشطة الخارجة عن المناهج وتقدير أفضل للتحصيل والجهد غير الأكاديميين .

وتشارك وزارتا التعليم والصحة ومعهد مارينو للتعليم في ادارة الشبكة الايرلندية لمدارس الترويج الصحي ومن المخطط توسيع الشبكة في عام ١٩٩٦ بتسمية ثلاثين مدرسة جديدة أعضاء في الشبكة الأوروبية لمدارس الترويج الصحي .

المادة ١١

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

- (أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر ؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف ، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف ؛
- (ج) الحق في حرية لختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقى والأمن الوظيفي ، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر ؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر ، بما في ذلك الاستحقاقات ، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعاقل القيمة ، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل ؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي ، ولاسيما في حالات التقاعد ، والبطالة ، والمرض ، والعجز والشيخوخة ، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل ، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر ،
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب .

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ولضمان حقها 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) لإسخال نظام لجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا لاجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ؛

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

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

يحرّم قانون القضاء على التمييز (في الأجر) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ التمييز في مجال العمل على أساس نوع الجنس .

وسجلت أيرلندا عند انضمامها الى هذه الاتفاقية التحفظ التالي فيما يتعلق بالمادة ١١-١ :

تحتفظ أيرلندا بالحق في اعتبار أن قانون سنة ١٩٧٤ المناهض للتمييز (في الأجر) وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ وسائر التدابير المتخذة تنفيذا لمعايير الاتحاد الاقتصادي الأوروبي فيما يتعلق بفرص العمل والأجر تعتبر كافية لانفاذ أحكام المادة ١١-١ (ب) و(ج) و(د) .

وقد رثي أن تسجيل هذا التحفظ يقتضيه التبصّر بالأمور لأنه على الرغم من أن القانونين المشار اليهما أعلاه يمثلان لمعايير الاتحاد الأوروبي المعترف بها دوليا باعتبارها تمثل أعلى مستوى ، فإن قانون سنة ١٩٧٧ لا يمنح المرأة حقا شاملا في الحصول على فرص العمل على قدم المساواة مع الرجل ولذلك فإن الاستثناءات من الحقوق المنصوص عليها في أحكام الفقرات الفرعية ١ (ب) و(ج) و(د) من المادة ١١ ، حسب ما ورد في الاتفاقية ضمنا ، سوف تقيّم في أيرلندا استنادا الى الاعفاءات التشريعية الأوروبية .

وينص الجزء ١٢ من قانون المساواة في مجال 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 ، يمثل نوع جنس الموظف فيها عاملا حاسما .

ينص الجزء ١٧ من قانون لسنة ١٩٧٧ ، بصيغته المعدلة بلائحة الجماعات الأوروبية (المساواة في العمل) لسنة ١٩٨٥ ، على أنه لا ينطبق على (أ) المجالات التي يكون جنس الشخص فيها مؤهلا مهنيا أو (ب) وظائف قوات الشرطة وإدارة السجون لأسباب الخصوصية وواجبات خاصة معينة .

الحكومة ملتزمة فيما يتعلق بالقوات المسلحة بسياسة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ، واشراك المرأة اشراكا كاملا في جميع جوانب أنشطة قوات الدفاع ، بما في ذلك الترقية والمهام والواجبات التعبوية والمراسمية .

يبلغ قوام قوات الدفاع الدائمة حاليا (آب/أغسطس ١٩٩٦) ٥٨٤ ١٢ فردا منهم ٥٢٧ ضابطا و ٥٠٤١ ضابط صف و ٩٤٨ جنديا و ٦٨ طالبا يتلقون التدريب . وتشمل هذه الأعداد ٥٤ ضابطة و ٣٣ ضابطة صف و ٩٣ جندي و ٦ طالبات (أي أن نسبة مجموع عدد النساء تقل عن ١٥ في المائة) وتخدم نحو ٣٠٦٠ امرأة (آب/أغسطس ١٩٩٦) في قوات الدفاع الاحتياطية المحلية التي يبلغ مجموع عدد أفرادها ٩٧٥ ١٤ ، منهم ٦٢ ضابطات أي ما يربو بقليل على ٢ في المائة بالمقارنة بـ ٩٦٩ ٢ ضابط صف ، أي ٢٤٩ في المائة من مجموع عدد الرجال . وفي الحملة التي نظمت سنة ١٩٩٤ لقبول المتطوعين في التجنيد كان الاختيار على أساس اللياقة لا نوع الجنس . وكانت المرأة مؤهلة لأول مرة للتنافس مع الرجل على قدم المساواة ، فكان ١٤ في المائة من عدد الطلبات الواردة مقدمة من اناث ، وكان ١٥ في المائة من المتطوعات اناث .

والمرأة مؤهلة الآن للخدمة في الجيش والقوات الجوية وقوات الدفاع الاحتياطية المحلية على قدم المساواة مع الرجل ، وبنفس الشروط المطبقة على الرجال . وتتلقى الاناث نفس التدريب والتعليم العسكري اللذين يتلقونهما الرجال . وتقرر في عام ١٩٩٣ أن تتاح للنساء نفس الفرص المتاحة للرجال للخدمة في جميع أفرع القوات البحرية ، بما في ذلك التعيين للخدمة في البحر ، وعينت الدفعة الأولى من الطالبات في القوات البحرية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ .

مشاركة القوى العاملة النسائية

في مجال العمل يتمثل أهم تأثير إحصائي في القوى العاملة في ارتفاع معدل البطالة ، الذي يرجع الى جملة أمور من بينها تكوين ايرلندا الديموغرافي . بيد أنه منذ سن تشريع المساواة في السبعينات ازداد معدل مشاركة المتزوجات في القوى العاملة ازديادا كبيرا ، من ٧٥ في المائة في عام ١٩٧١ الى ٣٧٣ في المائة (بما في ذلك المنفصلات) في عام ١٩٩٦ . وبلغ معدل المشاركة الاجمالي للمرأة في عام ١٩٩٦ ٣٨٥ في المائة .

تقدم الجداول التالية معلومات عن مشاركة الرجل والمرأة في القوى العاملة .

الجدول ١-١١

تقديرات عدد السكان الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة وأكثر ،
حسب الوضع الاقتصادي الرئيسي ونوع الجنس ، ١٩٩٢-١٩٩٦

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	نوع الجنس	الوضع الاقتصادي الرئيسي
بالآلاف						
في القوى العاملة						
٧٩٧٣	٧٨٣٥	٧٥٣٥	٧٣٧٦	٧٤٢٢	ذكور	العاملون
٤٨٨٠	٤٥٥٤	٤٢٨٥	٤١٠٥	٤٠٠٦	اناث	
١ ٢٨٥٣	١ ٢٣٩٠	١ ١٨٢٠	١ ١٤٨٠	١ ١٤٢٨	المجموع	
١١٧٠	١٢٣٨	١٤٠٧	١٤٩٢	١٤٤١	ذكور	العاطلون الذين فقدوا أو تركوا أعمالهم السابقة
٤٠٣	٣٦٤	٤٣٦	٤٥٧	٤١٩	اناث	
١٥٧٣	١٦٠٢	١٨٤٣	١٩٤٩	١٨٥٩	المجموع	
٢٠٧	١٨٩	٢١٨	٢١٠	١٩٦	ذكور	العاطلون الذين يبحثون عن أول عمل ثابت لهم
١١٩	١١٧	١٢٣	١٣٨	١١٥	اناث	
٣٢٦	٣٠٦	٣٤٠	٣٤٧	٣١١	المجموع	
٩٣٥٠	٩٢٦٣	٩١٥٩	٩٠٧٧	٩٠٥٩	ذكور	مجموع القوى البشرية
٥٤٠٢	٥٠٣٥	٤٨٤٤	٤٧٠٠	٤٥٣٩	اناث	
١ ٤٧٥٢	١ ٤٢٩٨	١ ٤٠٠٤	١ ٣٧٧٧	١ ٣٥٩٨	المجموع	

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	نوع الجنس	الوضع الاقتصادي الرئيسي
بالآلاف						
غير المنخرطين في صفوف القوى العاملة						
١٧٦ر١	١٦٧ر٢	١٦٦ر١	١٦٥ر١	١٥٥ر٧	ذكور	الطلبة
١٨١ر٩	١٧٣ر٧	١٦٦ر٢	١٦١ر٩	١٥٥ر١	انث	
٣٥٨ر٠	٣٤٠ر٩	٣٣٢ر٣	٣٢٦ر٩	٣١٠ر٨	المجموع	
٨ر٨	٩ر٩	٩ر٤	٩ر٠	٧ر٧	ذكور	المزاولون للأعمال المنزلية
٥٧٣ر١	٦١٧ر٨	٦٢٨ر٧	٦٢٧ر٠	٦٤٥ر٨	انث	
٥٨١ر٩	٦٢٧ر٧	٦٣٨ر١	٦٣٦ر٠	٦٥٣ر٥	المجموع	
١٧٧ر٦	١٧٣ر٣	١٦٧ر٤	١٦٨ر٩	١٦٥ر٢	ذكور	المتقاعدون
٧٤ر٥	٥٥ر٨	٥٥ر٣	٥٦ر٦	٤٧ر٦	انث	
٢٥٢ر١	٢٢٩ر٢	٢٢٢ر٧	٢٢٥ر٦	٢١٢ر٨	المجموع	
٤٥ر٤	٤٣ر٥	٤٦ر٤	٤٣ر٠	٤٧ر٦	ذكور	العاجزون عن العمل بسبب إعاقة أو مرض مزمن
١٩ر١	١٨ر٨	١٨ر٨	١٦ر١	٢١ر٢	انث	
٦٤ر٥	٦٢ر٣	٦٥ر٢	٥٩ر١	٦٨ر٨	المجموع	
١١ر١	١٣ر٣	١٢ر٧	١١ر٦	٧ر٤	ذكور	آخرون
١٤ر٢	١٣ر١	١٠ر٤	١٦ر٧	٨ر٩	انث	
٢٥ر٢	٢٦ر٥	٢٣ر١	٢٨ر٣	١٦ر٣	المجموع	
٤١٨ر٩	٤٠٧ر٣	٤٠٢ر٠	٣٩٧ر٦	٣٨٣ر٧	ذكور	مجموع غير المنخرطين في صفوف القوى العاملة
٨٦٢ر٧	٨٧٩ر٢	٨٧٩ر٤	٨٧٨ر٢	٨٧٨ر٦	انث	
١ ٢٨١ر٧	١ ٢٨٦ر٥	١ ٢٨١ر٤	١ ٢٧٥ر٨	١ ٢٦٢ر٢	المجموع	
١ ٣٥٣ر٩	١ ٣٣٣ر٦	١ ٣١٧ر٩	١ ٣٠٥ر٣	١ ٢٨٩ر٥	ذكور	مجموع عدد السكان الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة وأكثر
١ ٤٠٢ر٩	١ ٣٨٢ر٧	١ ٣٦٣ر٨	١ ٣٤٨ر٢	١ ٣٣٢ر٥	انث	
٢ ٧٥٦ر٩	٢ ٧١٦ر٣	٢ ٦٨١ر٧	٢ ٦٥٣ر٥	٢ ٦٢٢ر٠	المجموع	

ملاحظة : تتألف القوى العاملة في هذه الجداول من العاملين والعاطلين الذين فقدوا أو تركوا أعمالهم السابقة ومن يبحثون عن أول عمل ثابت لهم . وتعريف معدل المشاركة هو نسبة الأشخاص الذين في القوى العاملة الى مجموع عدد السكان في الفئة العمرية المعنية ومجموعة الحالة الاجتماعية ذات الصلة .

الجدول ٢-١١
معدلات المشاركة النسائية حسب الحالة الاجتماعية

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	١٩٨٩	١٩٨٨	الحالة الاجتماعية
النسبة المئوية									
٤٩ر١	٤٨ر٧	٤٩ر٢	٤٩ر٣	٤٩ر٨	٥٠ر٠	٥١ر٧	٥١ر٠	٥١ر٤	غير متزوجات
٣٦ر٦	٣٤ر٢	٣٢ر٤	٣٠ر٩	٢٩ر٢	٢٦ر٩	٢٥ر٢	٢٣ر٥	٢٣ر١	متزوجات
٤٧ر٣	٤١ر٣	٤٠ر٩	٣٨ر٤	٣٩ر٩	٣٨ر٨	٣٣ر٤	٣٥ر٣	٣٧ر٢	منفصلات*
٨ر١	٦ر٧	٦ر٨	٧ر٣	٧ر٥	٧ر٤	٧ر٠	٧ر٠	٧ر٤	أرامل
٣٨ر٥	٣٦ر٥	٣٥ر٧	٣٤ر٩	٣٤ر٢	٣٢ر٩	٣٢ر٥	٣١ر٢	٣١ر٢	المجموع

* تشمل المطلقات .

الجدول ٣-١١
معدلات المشاركة النسائية حسب الفئة العمرية

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	١٩٨٩	١٩٨٨	الفئة العمرية
النسبة المئوية									
١٤ر٦	١٥ر٠	١٥ر٢	١٧ر١	١٩ر٥	٢١ر١	٢٣ر٦	٢٣ر٦	٢٥ر١	١٩ - ١٥
٦٦ر٦	٦٨ر٤	٦٩ر٧	٦٩ر٢	٦٩ر٧	٧٣ر٣	٧٣ر١	٧٣ر٨	٧٢ر٥	٢٠ - ٢٤
٦٩ر١	٦٦ر٢	٦٥ر٠	٦١ر٨	٦٠ر٦	٥٧ر٤	٥٤ر٨	٥٢ر٣	٥٠ر٩	٢٥ - ٣٤
٥٠ر٦	٤٦ر٢	٤٢ر٧	٤١ر١	٣٧ر٧	٣٥ر٤	٣٢ر٤	٢٩ر٦	٢٨ر٠	٣٥ - ٤٤
٣٨ر٧	٣٤ر٧	٣٢ر٩	٣١ر٩	٣١ر٠	٢٨ر٨	٢٧ر٨	٢٥ر٥	٢٦ر٣	٤٥ - ٥٤
٢٧ر٩	٢٣ر٥	٢٣ر٢	٢٣ر٣	٢٢ر٤	٢٢ر٢	٢١ر٨	١٩ر٨	٢٠ر٨	٥٥ - ٥٩
١٥ر٩	١٤ر٠	١٥ر٢	١٣ر٦	١٣ر٤	١٤ر١	١٤ر٦	١٣ر٣	١٣ر٥	٦٠ - ٦٤
٢ر٧	٢ر٥	٢ر١	٢ر٨	٣ر١	٣ر٠	٣ر١	٣ر١	٣ر٥	٦٥ فأكثر
٣٨ر٥	٣٦ر٥	٣٥ر٧	٣٤ر٩	٣٤ر٢	٣٢ر٩	٣٢ر٥	٣١ر٢	٣١ر٢	المجموع

الجدول ٤-١١

معدلات مشاركة المتزوجات والمنفصلات* من القوى العاملة ، حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
النسبة المئوية									
١٥ - ١٩	٣٠.٥	٢٨.٦	٢٤.٠	٢٧.٧	٢٨.٥	٣٠.٦	٢٥.٨	٢٣.٦	٢٦.٢
٢٠ - ٢٤	٤٢.٣	٤١.٣	٤٦.٩	٤٥.٩	٤٦.٧	٥١.٥	٥١.٢	٥٥.٧	٥٢.٤
٢٥ - ٣٤	٣٨.٢	٣٩.٢	٤٠.٨	٤٤.٨	٤٨.٦	٥٠.٠	٥٤.١	٥٤.٩	٥٧.٩
٣٥ - ٤٤	٢٢.٧	٢٣.٧	٢٦.٧	٣٠.٦	٣٣.١	٣٦.٢	٣٧.٦	٤١.٨	٤٦.٤
٤٥ - ٥٤	٢٠.٦	٢٠.٧	٢٢.٠	٢٣.٤	٢٦.٢	٢٨.١	٢٩.٤	٣١.٦	٣٤.٧
٥٥ - ٥٩	١٤.٠	١٣.٥	١٥.٦	١٦.٧	١٧.٥	١٩.٣	١٩.٨	١٩.٨	٢٣.٦
٦٠ - ٦٤	٨.٣	٧.٥	٩.٠	٩.٦	٨.٦	٩.٧	١٢.٣	١١.٠	١٢.٦
٦٥ فأكثر	١.٩	٢.٣	٢.١	٢.١	٢.٢	٢.٢	٢.٠	٢.٦	٢.٦
المجموع	٢٣.٦	٢٣.٧	٢٥.٣	٢٧.٤	٢٩.٧	٣١.٣	٣٢.٨	٣٤.٦	٣٧.٣

الجدول ٥-١١

القوى العاملة : معدلات مشاركة غير المتزوجات ، حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
النسبة المئوية									
١٥-١٩	٢٥.٠	٢٣.٦	٢٣.٦	٢١.٦	١٩.٥	١٧.١	١٥.٢	١٥.٠	١٤.٦
٢٠-٢٤	٨٠.٠	٨١.٢	٧٧.٦	٧٧.٤	٧٢.٨	٧١.١	٧١.٥	٦٩.٥	٦٧.٦
٢٥-٣٤	٨٧.٦	٨٧.٥	٨٨.٢	٨٧.٠	٨٦.٢	٨٥.٤	٨٥.٨	٨٥.٤	٨٥.٤
٣٥-٤٤	٧٩.٤	٧٩.٢	٨١.٦	٧٨.٤	٧٦.٢	٨٠.٥	٨٠.٩	٧٨.٩	٨٠.٦
٤٥-٥٤	٦٩.٢	٦٤.٨	٦٩.٧	٧١.٩	٧٠.٤	٦٦.٦	٦٧.٣	٦٩.٤	٧٤.٩
٥٥-٥٩	٥٥.٤	٥١.٦	٥٦.٠	٥٥.٦	٥٣.٨	٥١.٩	٤٧.٩	٥٢.٠	٦٠.٤
٦٠-٦٤	٣٦.٤	٣٢.٦	٣٦.٧	٣٦.٢	٣٦.٣	٣٥.٩	٣٣.٠	٣٤.٨	٣٦.٢
٦٥ فأكثر	٨.٣	٧.٤	٧.٢	٦.٨	٦.٩	٥.٤	٤.١	٤.٧	٥.٠
المجموع	٥١.١	٥٠.٥	٥١.٠	٥٠.٠	٤٩.٨	٤٩.٣	٤٩.٢	٤٨.٧	٤٩.١

الجدول ٦-١١

الذكور : معدلات المشاركة ، حسب الحالة الاجتماعية									
النسبة المئوية									
الحالة الاجتماعية	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
عزلب	٦٣٫٤	٦١٫٩	٦١٫٩	٦١٫٩	٦٠٫٦	٦٠٫٣	٦٠٫٢	٦٠٫٤	٥٩٫٩
متزوجون	٨٢٫١	٨١٫٢	٨١٫١	٨١٫٠	٨٠٫٨	٧٩٫٩	٨٠٫٢	٧٩٫٨	٧٩٫٤
منفصلون*	٧٧٫٧	٧٨٫٠	٧٥٫٢	٧٥٫٤	٧٥٫٩	٧٧٫٢	٧٨٫١	٧٧٫٧	٧٧٫٢
أرامل	٢٣٫٨	٢٢٫٢	١٩٫٢	٢١٫٥	٢١٫٤	٢٢٫٨	٢١٫٤	٢٣٫٠	٢٢٫٥
المجموع	٧٢٫٦	٧١٫٢	٧٠٫٩	٧١٫٧	٧٠٫٤	٦٩٫٧	٦٩٫٧	٦٩٫٥	٦٩٫١
الذكور : معدل المشاركة ، حسب الفئة العمرية									
الفئة العمرية	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
١٩-١٥	٣٢٫٠	٣٠٫٤	٢٩٫٢	٢٩٫٢	٢٦٫٢	٢٤٫٠	٢٢٫٤	٢٢٫٦	٢١٫٨
٢٤-٢٠	٨٥٫٠	٨٢٫١	٨١٫٥	٨١٫١	٧٨٫٥	٧٥٫٦	٧٦٫١	٧٧٫٦	٧٤٫٥
٢٤-٢٥	٩٦٫٩	٩٦٫٤	٩٦٫٢	٩٦٫١	٩٥٫٤	٩٥٫١	٩٤٫٩	٩٥٫٠	٩٥٫١
٤٤-٣٥	٩٥٫٨	٩٥٫٣	٩٥٫٨	٩٦٫٠	٩٥٫٦	٩٤٫٩	٩٥٫١	٩٤٫٩	٩٥٫٣
٥٤-٤٥	٩١٫٨	٩٠٫٨	٩١٫٣	٩١٫٧	٩١٫٤	٩١٫٠	٩١٫٠	٩٠٫٧	٩١٫١
٥٩-٥٥	٨١٫٤	٧٩٫٠	٧٩٫٥	٧٩٫٩	٧٧٫٨	٧٨٫٣	٧٧٫٤	٧٨٫٦	٧٦٫٠
٦٤-٦٠	٦٤٫٣	٦٠٫٥	٥٧٫٤	٥٩٫٥	٥٨٫٥	٥٧٫٥	٥٩٫٦	٥٨٫٤	٥٤٫٦
٦٥ فأكثر	١٨٫٠	١٦٫٧	١٦٫١	١٦٫١	١٦٫٤	١٥٫٥	١٥٫٦	١٤٫٦	١٤٫٨
المجموع	٧٢٫٦	٧١٫٢	٧٠٫٩	٧١٫٧	٧٠٫٤	٦٩٫٧	٦٩٫٧	٦٩٫٥	٦٩٫١

الجدول ٧-١١

توزيع القوى العاملة النسائية حسب الفئات المهنية الرئيسية

	١٩٩١		١٩٩٣		١٩٩٥		١٩٩٦		
	فئتين القوة من فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	فئتين القوة من مجموع القوى العاملة النسائية هذه الفئة	
١٠٣	٢٩	١٤	٢٨	١١	٣٥	١٣	٨٣	٤٣	العمليات الزراعية
١٦٩	- ٩	٤٤	٩٥	٣٩	١٠٦	٣٩	١٧	١١	المنتجات والصناعات وعمليات التصنيع
٧٢	- ٢١	٢٨	- ٢٣	١١	- ٢٣	١٥	١٣	- ١٠	العمليات التبريد والتجميد غير المأمرة
١١٥	١٨	٩	٢٢	٨٨	٢٢	٨٥	١٠	٢٣	العمليات في مجالي النقل والاتصالات
٧٧	٢٥	١٢٥	٢٦	١٠٩	٢٧	١٠٣	٧٢	٢٧	العمليات في الأعمال الكثيفة
٤٢	١٣	٦٤	١٤	٥٨	١٢	٤٦	٢٣	١٣	العمليات في مجالات التجارة والتأمين والشؤون المالية
٦٠	١٧	٨٥	١٦	٦٦	١٤	٥٤	٥٢	١٥	العمليات في مجال الخدمات
٥٣	٢٥	١٢٥	٢٥	١٠٣	٢٦	٩٦	٤٩	٢٤	العمليات في المدن الحرة والعمليات التفتيش
٢٢	٢٤	١٦	٢٧	١١	٢٣	٨٧	١٢	١٩	عمليات أخرى
٢٨	١٠٠	٤٨٩	١٠٠	٤١٠	١٠٠	٣٧١	٣١	١٠٠	المجموع

المصدر : نشرة "Labour Force Surveys"

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

مسلم في المحاكم الايرلندية أن الحق في العمل أو في تحصيل سبل العيش ، بصفته حقاً شخصياً ، موجود في الضمانات الواردة في المادة ٤٠-٣-١ من الدستور الايرلندي ، 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 أن على الدولة أن تقوم ، على وجه الخصوص ، بتوجيه سياستها نحو كفالة ما يلي :

"أن يكون بإمكان المواطنين (الذين لهم جميعاً ، رجالاً ونساءً على حد سواء ، الحق في الحصول على سبل كافية للمعيشة) أن يجدوا عن طريق مهنهم وسائل للتوفير المعقول لاحتياجاتهم للمنزلية ."

سبق أن أشير الى معدل البطالة المرتفع في ايرلندا . والحكومة ملتزمة بمكافحة البطالة . وقد اتفقت مع الشركاء الاجتماعيين أي أصحاب الأعمال والعمال والمنظمات الزراعية ، في عام ١٩٩١ على برنامج مدته ثلاث سنوات ، هو "برنامج تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي" وأهدافه الرئيسية هي التنمية المستمرة للاقتصاد وزيادة فرص العمل وخفض الدين الحكومي . واتفق في شباط/فبراير ١٩٩٤ على برنامج القدرة التنافسية والعمالة ، الذي خلف برنامج تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي . وكان الهدف الواضح الذي حددته الحكومة للمناقشات التي أفضت الى هذا البرنامج هو جعل العمل الدعامة الأساسية للعمل الانمائي لمدة البرنامج ، وهي ثلاث سنوات .

ويمثل برنامج وطني جديد هو "شراكة سنة ٢٠٠٠ للشراكة والعمل والقدرة التنافسية" نهجاً استراتيجياً لقيادة الاقتصاد والمجتمع الايرلنديين في القرن الحادي والعشرين . والأهداف الرئيسية للاستراتيجية هي التنمية المستمرة لاقتصاد حديث وكفء قادر على تحقيق نمو اقتصادي كبير ومستدام ونمو كبير ومستدام أيضاً في العمالة ، والعمل تحت ضغوط التنافس الدولي ، وكفالة أن يصبح المجتمع الايرلندي أكثر شمولاً ، وخفض البطالة الطويلة الأجل خفضاً كبيراً ، وتوزيع الفوائد الناجمة عن النمو توزيعاً أكثر عدلاً .

وكانت عملية التفاوض التي أفضت الى هذا البرنامج أوسع وأشمل من مفاوضات الاتفاقات السابقة ، وشارك فيها ممثلون للمنظمات الطوعية القائمة في المجتمعات المحلية ، ومن بينها مجلس ايرلندا النسائي القومي .

وفي نيسان/أبريل ١٩٩٦ نشرت الحكومة "ورقة استراتيجية بشأن سوق العمل" اعتمدت تحقيق هدف العمالة الكاملة بمرور الوقت ، وحددت معنى هذا الهدف كما يلي :

- توفير العمل بأجر لجميع من ينشدونه فعلا ؛
 - توفير العمل بأجر لمواجهة الاحتياجات والظروف الفردية ؛
 - ألا يضطر شخص الى الهجرة للحصول على عمل ؛
 - العمل على أن تكون البطالة عموما مؤقتة وليست طويلة الأجل .
- وعلى أساس هذه الورقة وافقت الحكومة على التدابير الحتمية الأساسية التالية لتوجيه الاستراتيجية في سوق العمل :

- (أ) زيادة نمو العمالة والحوافز على ايجاد فرص العمل الى أقصى درجة ؛
 - (ب) خفض كل العوامل المثبط لقبول الوظائف ؛
 - (ج) تحسين فرص حصول المرأة على عمل ، وتعزيز تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ؛
 - (د) معالجة عدم التكافؤ في المستوى التعليمي .
- كما قررت الحكومة أن تكون الفئات ذات الأولوية في الحصول على دعم في برامج سوق العمل هي فئات العاطلين لفترة طويلة والمعوقين وأفراد المجتمعات الرحل والنساء اللائي يعانين من قصور معين في سوق العمل ومن هم دون الحادية والعشرين من العمر وبلا مؤهلات .
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف ، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف ؛
 - (ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقى والأمن الوظيفي ، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر .

كما سبق أن ذكر فإن قانون المساواة في مجال العمل لسنة ١٩٧٧ يحرم التمييز في التوظيف أو شروط العمل أو التدريب أو فرص الترقى على أساس نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية . كما يتضمن

هذا القانون حكما خاصا للقيام بعمل ايجابي لتوفير التدريب المهني في الحالات التي يكون فيها جنس معين ممثلا تمثيلا ناقصا .

بينما يرمي قانون سنة ١٩٧٧ أساسا الى منع أصحاب الأعمال من ممارسة التمييز فإنه يحظر أيضا ممارسة التمييز على المنظمات المعنية بتوفير الدورات التدريبية وخدمات التنسيب والتوجيه التي تقدمها ادارات العمل .

ويمكن لأي شخص أن يرفع تظلمات بموجب قانون مكافحة التمييز (في الأجر) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ في دعوى أمام الموظفين المعنيين بالمساواة ومحكمة العمل ، وأمام المحاكم المدنية في ظروف معينة . ويمكن أن تساعد ادارة المساواة في مجال العمل المدعين (الشاكين) أمام الموظفين المعنيين بالمساواة ومحكمة العمل .

كما ذكر في تقرير ايرلندا الأول نشرت ادارة المساواة في العمل مدونة ممارسات بشأن التكافؤ في الفرص في مجال العمل ، حدثت في عام ١٩٩١ وبعد ذلك في عام ١٩٩٤ ، في طبعه لقطاع التعليم المهني . والغرض من هذه المدونة هو تقديم مبادئ توجيهية ومشورة الى أصحاب الأعمال والعاملين والاتحادات العمالية وادارات العمل لمساعدتها على القضاء على التمييز غير المشروع وتلافي تكرره .

ويعطي قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ الوزير سلطة الغاء أو تعديل الأحكام الواردة في القانون الحمائي التي سنت في الفترة من عام ١٩٣٦ الى عام ١٩٦٥ التي لم يعد يوجد مبرر لاستمرار ادراجها ، والتي لها أثر ثانوي يتمثل في الحد من الفرص المهنية المتاحة للمرأة .

ويسمح قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ (توظيف النساء في المناجم لمزاولة أعمال في جوف الأرض) لسنة ١٩٨٩ ، الذي بدأ سريانه في ١٩ حزيران/يونيه ١٩٩١ للنساء بالعمل في جميع المهن ، بما في ذلك ممارسة المهن اليدوية في مناجم تحت سطح الأرض . وقبل ذلك كان يمكن توظيف النساء في مناجم تحت سطح الأرض في المهن غير اليدوية فقط .

قوانين الفصل المجحف ، سنة ١٩٧٧ الى ١٩٩٥

تنص قوانين الفصل المجحف ، ١٩٧٧-١٩٩٥ ، على أنه من المجحف عموما فصل عاملة بسبب حملها أو لمسائل متصلة به أو لأنها مارست حقوقها بموجب قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ أو قانون اجازة التبني لسنة ١٩٥٥ .

قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤

الغرض من هذا القانون هو توفير حماية للعاملات الحوامل . انظر المادة ١١-٢ (ب) .

العاملات غير المتفرغات

ازدادت العمالة المستمرة غير المتفرغة من ٦٠٠ ٨٢ عامل الى ٤٠٠ ١٥١ عامل بين عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٦ . وتبين احصاءات القوى العاملة أن نسبة الإناث بين العاملين بشكل غير متفرغ تروبو على ٧٣ في المائة . وفي عام ١٩٩٦ كان نحو ٧٦ في المائة من العاملات غير المتفرغات متزوجات بالمقارنة بـ ٤١ في المائة من العاملين الذكور غير المتفرغين و ٥٢ في المائة من الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٤٤ سنة .

عقب استعراض للحماية القانونية المتاحة للعاملين غير المتفرغين استحدث قانون حماية العاملين (الموظفين العاملين بشكل مستمر وغير متفرغ) لسنة ١٩٩١ . ووسع هذا القانون نطاق التشريعات الحماية الأخرى لتشمل جميع الموظفين العاملين بشكل مستمر وغير متفرغ . ويعرّف الموظفون العاملون بشكل مستمر وغير متفرغ بأنهم من يعملون ثلاثة عشر أسبوعاً على الأقل لدى صاحب عمل ويعملون ما لا يقل عن ثماني ساعات أسبوعياً .

العمل الايجابي في مجال التدريب

للهيئة القومية للتدريب والتوظيف دور مهم في كفالة تكافؤ الفرص في مجال التدريب .

في عام ١٩٩٠ بدأت الهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف برنامجها الخاص بالعمل الايجابي المسمى "التركيز على المرأة" بهدف تحسين وضع المرأة في سوق العمل . وتتمثل أهداف هذا البرنامج فيما يلي :

- العمل على القضاء على الأنماط التقليدية للفرقة المهنية بتشجيع ازدياد المشاركة النسائية في قطاعات سوق العمل التي يسود فيها الرجال تقليدياً ؛
- تعزيز مشاركة المرأة على جميع المستويات في القطاعات المستقبلية المتنامية من سوق العمل ، بما في ذلك المهن التقنية والادارية ، لتحسين استخدام الموارد البشرية ؛
- دعم النهوض بمستويات المهارات الحالية للنساء .

في عام ١٩٨٦ كانت النساء تمثل ٣٤ في المائة من مجموع المتدربين المتخرجين ؛ وفي عام ١٩٩٥ ارتفعت هذه النسبة الى ٤٢٢ في المائة . وعلاوة على ذلك كانت النساء تمثل في عام ١٩٩٥ ٣٧٧ في المائة من مجموع عدد المسجلين في برامج التوظيف التابعة للهيئة القومية للتدريب والتوظيف . ومنذ عام ١٩٩٠ وهذه الهيئة تنظم دورات تدريبية تأهيلية ترمي الى تزويد النساء بالمهارات الأساسية والخبرات اللازمة لتمكينهن من التنافس مع الرجال على قدم المساواة على فرص التلمذة الصناعية أو دورات التدريب لإكتساب مهارات غير تقليدية .

والهيئة القومية للتدريب والتوظيف هي الهيئة الوطنية التي تتولى المسؤولية العاملة عن تسجيل جميع المتدربين على الحرف المحددة على مدى فترة التلمذة الصناعية . ومنذ عام ١٩٩٠ حدثت زيادة ضئيلة وتدرجية في عدد الإناث الذين ينخرطون في التدريب الحرفي . وفي عام ١٩٩٣ استحدث نظام للتلمذة الصناعية الجديد المتعدد المستويات الى جانب النظام الزمني القائم للتلمذة الصناعية .

وفي ظل نظام التلمذة الصناعية المتعدد المستويات لم يعد للهيئة القومية أي مشاركة مباشرة في اختيار المتدربين . وبهذا التطور كفت الهيئة القومية عن تحديد أهداف اسخال الإناث في دورات التلمذة الصناعية المحددة في عام ١٩٩٤ . إلا أن الهيئة مازالت تتخذ خطوات من أجل تعزيز إلحاق الإناث ببرامج التلمذة الصناعية المحددة . وتشمل هذه الخطوات ما يلي :

- يجري وضع برنامج سابق للتدريب لصالح الأشخاص ذوي المستوى التعليمي المنخفض لتنفيذه في وقت لاحق من عام ١٩٩٦ . وهو يرمي الى اتاحة فرصة تعليمية وتدريبية حقيقية ثانية للأشخاص غير المؤهلين للالتحاق بدورات الهيئة التدريبية الرئيسية لإكتساب مهارات خاصة أو للالتحاق بدورات التلمذة الصناعية بسبب الافتقار الى الفرصة نتيجة للسن أو نوع الجنس أو عدم النضج أو الافتقار الى الدعم أثناء فترة التعلم . وهو سيسد ما يواجهه الأفراد ، بما في ذلك الإناث ، من ثغرات تقليدية في التعليم كما في مجالات العلوم العامة والرسم والرياضيات والاطلاع على الحرف اليدوية ،

- واصلت الهيئة القومية تقديم حافز مالي الى أصحاب الأعمال في شكل منحة مالية لتشجيعهم على إلحاق متدربات بمؤسساتهن . وقدمت هذه المنحة مؤخرًا الى أصحاب الأعمال في القطاع العام بحيث أصبحت تسري الآن على جميع أصحاب الأعمال ،

- وزع على نطاق واسع في المستوى الثاني في القطاع التعليمي شريط تليفزيوني ومجموعة مواد اعلامية يرميان على وجه التحديد الى تشجيع النساء على المشاركة على جميع المستويات في صناعة التشييد ،

- وزع أيضا على نطاق واسع في مدارس ومعاهد المستوى التعليمي الثاني شريط تليفزيوني ، "الشيء الحقيقي" ، يشجع على التلمذة الصناعية المتعددة المستويات وعلى امتهان الحرف ،
- وضعت مدونة ممارسات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين ، بهدف القضاء على اللامساواة في مجال توظيف خريجي دورات التلمذة الصناعية والتشجيع على توظيف الأشخاص الممثلين تقليديا تمثيلا ناقصا في مجال التلمذة الصناعية ، بما في ذلك الاناث ، باعتبارهم طلاب تدريب . وقد أقر الشركاء الاجتماعيين هذه المدونة رسميا ،
- توفير آليات دعم للمرأة في دورات التلمذة الصناعية وغيرها من الدورات التدريبية غير التقليدية عن طريق عملية رصد أثناء العمل تقوم بها الهيئة القومية ضمن الخدمات التي تقدمها الى الصناعة ، فيما يتعلق بالتلمذة المتعددة المستويات ، ومن خلال برنامج الهيئة القومية للعمل الايجابي الداعم للمرأة الذي يجري استعراضه واعادة تشكيله سنويا .
- توجه دورات العودة الى العمل الى العاطلين لفترات طويلة والراغبين في العودة الى العمل بعد غياب طويل عن سوق العمل ، ولا سيما النساء . ويساعد هذا البرنامج المشتركين على اكتساب الثقة اللازمة للانضمام مرة أخرى الى صفوف القوى العاملة ، وهو مهم أيضا باعتباره برنامجا مرحليا للانتقال الى البرامج الأخرى للهيئة القومية . وفي عام ١٩٩٥ كانت النساء تمثل ٩٢ في المائة من المشتركين الذين تلقوا هذا التدريب . وعلاوة على ذلك تمثل النساء ٦٣ في المائة من المشتركين الذين انتهوا من التدريب في الشركات و ٢٥ في المائة من المشتركين في مشروع الشركات ، الذي يقدم المشورة ويدعم دخل العاطلين الذين يبدأون في مشاريع تجارية .
- وفي اطار برنامج التدريب على مهارات معينة توفر الهيئة القومية التدريب على رعاية الأطفال مع منح رخص تأهيل لذلك .
- والنهوض بمهارات النساء العاملات فعلا واكسابهن مهارات جديدة جزء ذو أهمية حيوية من الاستراتيجية العامة لتحسين وضع المرأة في القوى العاملة . وثمة تدخل رئيسي للهيئة القومية هو مشروع الدعم التدريبي الذي يرمي الى زيادة وتحسين نوعية وانتاجية الشركات الايرلندية وقدرتها التنافسية من خلال توفير التدريب المدعم بالمنح للعاملين الموجودين . وفي عام ١٩٩٥ كانت النساء تمثل ٣٣ في المائة من الموظفين الذين كان تدريبهم مدعما بالمنح . وفي عام ١٩٩٥ كانت المبادرات التدريبية لتحقيق تكافؤ الفرص مؤهلة على وجه التحديد لتلقي الدعم . وتنفذ الهيئة الحكومية للتدريب السياحي سياسة لضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الالتحاق بجميع برامج التدريب السياحي . على سبيل المثال تتضمن جميع استثمارات الالتحاق والمنشورات التي تصدرها هذه الهيئة بيانا ايجابيا بشأن تكافؤ الفرص . وتدرج رسائل تؤكد أهمية تكافؤ الفرص في مجموعة مواد بشأن المهن والحرف

تقدم الى المدارس الاعدادية ومكاتب الهيئة القومية للتدريب والتوظيف والمراكز الاعلامية المجتمعية والمكتبات العامة . وتعمل الهيئة الحكومية للتدريب السياحي جاهدة على ادامة توازن في دوراتها بين معدلات المتدربين والمتدربات . وفي البرامج المنظمة للعاطلين تبلغ نسبة الذكور ٤٢ في المائة ونسبة النساء ٥٨ في المائة في المتوسط ؛ وفي التدريب الأولي تبلغ نسبة الذكور ٣٨ في المائة ونسبة الاناث ٦٢ في المائة ، وفي التدريب المستمر تبلغ نسبة الذكور ٥٥ في المائة ونسبة الاناث ٤٥ في المائة . ويتمثل الاستثناء الوحيد في دورة الحانة التدريبية التي يمثل الذكور فيها الأغلبية (٨٠ في المائة) . ودورة أماكن الاستضافة التي تجتذب نسبة مئوية مرتفعة جدا من الاناث (٩٩ في المائة) .

وتعكس مستويات الناتج الخاصة بالبرامج التدريبية للهيئة الحكومية للتدريب السياحي بدقة شديدة فرص العمل في مجال السياحة كما تدل على تلك احصاءات القوى العاملة لهذه الهيئة لسنة ١٩٩٢ ، التي تبين أن نسبة الذكور الى الاناث في التوظيف كانت ٤٢ في المائة و ٥٨ في المائة .

وفي الصناعة نفسها ترمي هذه الهيئة الى تشجيع المساواة في المشاركة فيها في جميع الدرجات ، وزيادة وعي الموظفين بفرص التدريب لكفالة عدم تركيز النساء في المهن الأقل أجرا .

وما زالت برامج تعليم الكبار التي وضعتها هذه الهيئة والتي يناسب مضمونها وهيكلها النساء بصفة خاصة تنفذ في بعض المعاهد التقنية الاقليمية . كما يدير هذه الدورات قسم تعليم الكبار التابع للجان التعليم المهني .

وفي اطار برنامج "NOW" تقوم الهيئة القومية للتدريب السياحي في شراكة مع الهيئة القومية للتدريب والتوظيف وتيجسك (Teagasc) ، بوضع نظم لتحقيق المساواة بين الجنسين لضمان حسن تطبيق الاجراءات والممارسات فيما يتعلق بالتدريب المهني . وسوف تتضمن عناصر هذا المشروع التنمية الادارية وتدريب المدربين ووضع نظم الرصد والاستعراض فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين .

المبادرات الأخرى المتعلقة بالعمل الايجابي

ينص قانون المساواة في مجال العمل لسنة ١٩٧٧ على أن العمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل هو من مهام ادارة المساواة في مجال العمل . وهي تؤدي هذه المهمة عن طريق وضع نهج ايجابية لتحقيق المساواة على مستوى المنظمة في القطاعين العام والخاص . وتقدم ادارة المساواة في مجال العمل بصفة خاصة المشورة والمساعدة الى عدة شركات في القطاعين العام والخاص لرسم سياسات ووضع بيانات بشأن تكافؤ الفرص وبشأن أساليب وضع اجراءات لتحسين التوازن بين مشاركة الرجل والمرأة في القوى العاملة . وتساعد ادارة المساواة في مجال العمل في الرد على الاستفسارات الفردية ، وتحضر اجتماعات ودورات اعلامية مع عدة مجموعات ، من بينها النقابات العمالية وادارات اختيار المرشحين للتعيين والطلبة ، والشركات كل على حدة .

كما تنظم هذه الإدارة دورات دراسية ، وتصدر منشورات للنهوض بالوعي العام بالعوامل التي تؤثر في مركز كل من الرجل والمرأة في العمل .

واضطلعت هذه الإدارة في إطار برنامج NOW الراهن بمشروع مشترك مع معهد التنمية للعاملين لوضع أنموط تدريبية خاصة بشأن ممارسات المساواة لادراجها في البرامج المعتمدة حالياً بشأن موظفي شؤون الأفراد . وعلاوة على ذلك ستوضع برامج خاصة لشركات القطاعين العام والخاص لتمكين المنظمات من وضع ممارسات بشأن الموظفين لتعزيز تكافؤ الفرص .

تشير التعليقات الواردة تحت المواد ٢ و ٥ و ٧ الى تدابير العمل الايجابي المتخذة في الخدمة المدنية والقطاع العام .

يطبق أيضا نظام لتقديم منح الى الآباء الوحيدين والأمهات الوحيدات لمساعدتهم على العودة الى العمل أو انتهاز فرصة تعليمية ثانية - انظر في إطار المادة ٣ .

تطبق إدارة الرفاهية الاجتماعية نظاما يقدم بدلا للعودة الى العمل . ويشترط أن يكون الشخص المستفيد بالغاً من العمر ٢٣ سنة أو أكثر ، وأن يكون مقيدا لمدة ١٢ شهرا في سجل الأحياء ، وأن يكون متلقيا أو قد استحق اعانة بطالة تتراوح بين مبلغين معينين أو متلقيا لبند الآباء الوحيدين أو الأمهات الوحيدات . ويسمح هذا النظام للشخص بالاحتفاظ بجزء من مستحقه لمدة ٣ سنوات علاوة على مستحقاته الثانوية أثناء عمله لحسابه أو للغير . والصناعات/القطاعات التي يمكنها أن تقدم عملا مناسباً هي الصناعات - القطاعات الموجودة في أي من المجالات التالية : الحرف وجمعيات التنمية المجتمعية والتراث والسياحة والمنظمات الطوعية والشركات المحلية والبستنة وصيد الأسماك .

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

أنشأ قانون مكافحة التمييز (في الأجر) لسنة ١٩٧٤ ، الذي بدأ سريانه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ ، الحق القانوني في المساواة في الأجر عندما يكون شخص من أحد الجنسين مستخدماً من قبل نفس صاحب العمل ، أو من جانب صاحب عمل منتسب له يقوم في نفس محل العمل "بعمل مماثل" للعمل الذي يقوم به شخص من الجنس الآخر . ويعرّف "الأجر" في هذا السياق بأنه يتضمن أي مكافأة نقدية أو عينية يتلقاها الموظف من صاحب العمل بشكل مباشر أو غير مباشر فيما يتعلق بعمله . ويتضمن هذا القانون معايير معينة بشأن تعريف "العمل المماثل" وهو "عمل مكافئ في القيمة من ناحية ما يحتاجه من مهارة وجهد بدني أو ذهني ومسؤولية وظروف العمل ويؤدي به شخص من الجنس الآخر .

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

ينص قانون الرعاية الاجتماعية الايرلندي على مستوى دعم واحد للرجال والنساء في حالة التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغيرها من أشكال عدم القدرة على العمل .

وينص قانون العطلات الرسمية (للموظفين) لسنة ١٩٧٣ على منح اجازة مدفوعة الأجر - تساوي ثلاثة أسابيع عمل للموظف الذي قضى اثني عشر شهرا في الخدمة تؤهله لذلك - وعطلات رسمية لجميع العاملين بغض النظر عن نوع الجنس . وتطبق الشروط المنظمة لهذا الاستحقاق على الجنسين بطريقة واحدة .

واعتبارا من ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٦ فإنه عندما يبدو أن زوج طالب الاعانة الاجتماعية يمكن أن يستفيد من المشاركة في دورة تدريبية/مشروع تدريبي أكثر من طالب هذه الاعانة يمكنه الاشتراك وتلقي بدلا تدريبيا مساويا للمبلغ الذي يتلقاه طالب اعانة البطالة/مستحق البطالة . ولا يحق لطالب الاعانة أو المستحق الحصول على أي اعانة بطالة/مستحق بطالة أثناء اشتراك زوجه في المشروع لكن يمكنه مواصلة التوقيع من أجل الاشتراكات المقيدة لحسابه . وسوف يزيد هذا القرار زيادة كبيرة مجموعة الاناث اللاتي يحق لهن الاشتراك في هذه البرامج .

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

تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة :

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

يتضمن الجزء ١٦ من قانون المساواة في مجال العمل لسنة ١٩٧٧ 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 أو الولادة" .

وينص قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ على منح الموظفة الحامل أو الموظفة التي وضعت منذ فترة وجيزة أو المرضع اجازة 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

اجازة المحافظة على الصحة والسلامة يحق للموظفات الحصول على أجر من أصحاب الأعمال . وأثناء بقية هذه الاجازة يدفع مستحق ضمان اجتماعي للموظفات المستحقات .

وينطبق قانون الصحة والسلامة الايرلندي على جميع الموظفين والعاملات . وعلاوة على ذلك توجد أحكام اضافية لحماية صحة وسلامة النساء . على سبيل المثال عند منح ترخيص للعمل بنظام النوبات فيما يتعلق بالأعمال الصناعية ترفق ادارة المؤسسات والعمل توصية بأن الموظفات والعاملات الحوامل المسجلات للعمل في النوبة المتأخرة خيار الانتقال الى نوبة بديلة بناء على مشورة طبية . وتخضع هذه التوصية للتفاوض بين الموظفة وصاحب العمل . كما لا يطلب من الحوامل تشغيل صمامات العرض في الخدمة المدنية .

٢ (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو اجازة الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على المخالفين .

تنص قوانين الفصل المجحف الصادرة خلال الفترة ١٩٧٧ - ١٩٩٥ على أن فصل عاملة أو موظفة بسبب حملها أو أمور متصلة به أو بسبب ممارسة موظفة لحقوقها بموجب قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ يعتبر فصلا مجحفا . ويحرم قانون المساواة في مجال العمل لسنة ١٩٩٧ التمييز المباشر وغير المباشر على أساس نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية . وطبقا للأحكام الصادرة عن محكمة العدل الأوروبية فان فصل موظفة بسبب الحمل يعتبر تمييزا مباشرا في حدود المعنى الوارد في القانون .

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

٢ (ب) لادخال نظام اجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية .

يدرج قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ في القانون الايرلندي جوانب حقوق العمل الواردة في لائحة الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالموظفات والعاملات الحوامل . ويشمل هذا القانون الحامل والموظفة التي وضعت من فترة وجيزة والمرضع . وتستحق الموظفات الحوامل اجازة أمومة مدتها ١٤ اسبوعا متتالية ، يترتب عليها دفع ضمان اجتماعي في معظم الحالات ، وتكفل خلالها جميع حقوق العمل فيما عدا الحق في الأجر . كما تستحق حسب اختيارها اجازة أمومة اضافية غير مدفوعة الأجر تصل الى أربعة أسابيع تعقب اجازة الأمومة مباشرة . وخلال الحمل وطوال فترة الأربعة عشر اسبوعا التالية للولادة تستحق الموظفات القيام أثناء العمل ودون فقدان أجر بزيارات للطبيب قبل الولادة وبعدها .

كما ينص هذا القانون على منح الموظفة اجازة لحماية صحتها وسلامتها لاحتمال تعرضها للخطر في مكان العمل أو بسبب العمل الليلي وعندما لا يتسنى توفير عمل بديل مناسب لها . وخلال فترة الأسابيع الثلاثة الأولى من اجازة حماية الصحة والسلامة يحق للموظفات الحصول على أجر من أصحاب الأعمال . وخلال بقية هذه الاجازة يدفع مستحق ضمان اجتماعي للموظفات المستحقات .

في حالة غياب موظفة عن العمل علاوة على أي غياب مرخص لها به بموجب هذا القانون يحتفظ للموظفة بوظيفتها ، ويكون أي اجراء يرمي الى فصلها أو وقفها عن العمل باطلا . وبعد أي فترة غياب من هذا النوع يحق للموظفة العودة الى العمل في نفس الوظيفة وبنفس الشروط التي كانت سارية قبل الاجازة .

وعلاوة على ذلك يعتبر هذا القانون ، الموظفة أساسا بسبب ممارسة أي حق ممنوح لها بسبب حملها أو ولادتها أو ارضاعها أو ناشئ عن أي مسألة ذات صلة أو لذلك السبب وحده فصلا مجحفا في حدود المعنى المقصود في قانون أشكال الفصل المجحفة لسنة ١٩٧٧ .

ويدفع مستحق الأمومة الى أي موظفة ممنوحة اجازة أمومة بموجب قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ . ويدفع مستحق الأمومة لمدة استحقاق اجازة الأمومة الأساسية ، أي فترة الأربعة عشر أسبوعا . واذا ولد الطفل بعد التاريخ المتوقع يمكن مد فترة دفع المستحق حتى أربعة أسابيع أخرى ، ويجب أن تستوفي طالبة المستحق شروطا معينة متعلقة بالاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية . ويجري الدفع اسبوعيا بمعدل ٧٠ في المائة من الدخل الاسبوعي المحسوب للمرأة في السنة الضريبية ذات الصلة رهنا بحد أدنى وحد أعلى معينين .

في ٢٠ آذار/مارس ١٩٩٥ بدأ سريان قانون اجازة التبني لسنة ١٩٩٥ . ويعطي هذا القانون للمرأة التي تتبنى طفلا (أو الرجل في ظروف معينة) اجازة تبني مدتها عشرة أسابيع ، واجازة تبني اضافية بحد أقصى قدره أربعة أسابيع فيما يتعلق بتبني طفل . ويكفل هذا القانون للأمهات المتبنية نفس المعاملة التي تحصل عليها الموظفات أو العاملات الحوامل بمقتضى قانون حماية الأمومة لسنة ١٩٩٤ فيما يتعلق باجازة الأمومة والحقوق الخاصة بالاحتفاظ بالوثيقة .

تضمن قانون الرعاية الاجتماعية لسنة ١٩٩٥ أحكاما لاستحداث نظام مستحق تبني للأشخاص الممنوحين اجازة بمقتضى قانون اجازة التبني لسنة ١٩٩٥ والمستوفين شروطا معينة متعلقة بالاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية . وقد استحدث هذا النظام في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٥ . ويدفع مستحق التبني لفترة متصلة مدتها عشرة أسابيع اعتبارا من تاريخ تبني الطفل أي لمدة اجازة التبني الأساسية التي تبلغ عشرة أسابيع . ومعدلات دفع مستحق التبني مماثلة لمعدلات مستحق الأمومة .

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 انشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال .

من المسلم به أن توفير خدمات رعاية الأطفال للوالدين العاملين يؤثر في تحقيق المساواة الحقيقية في سوق العمل ، وأن توفير رعاية الأطفال في أيرلندا أقل منها في أي بلد آخر من بلدان الاتحاد الأوروبي . وأقل مشاركة من الأمهات اللاتي لهن أطفال دون العاشرة في سوق العمل في الاتحاد الأوروبي توجد في أيرلندا لكن ثالث زيادة في المشاركة من حيث الحجم حدثت في أيرلندا في عام ١٩٩١ وكانت ٣٠ في المائة بعد أن كانت المشاركة ١٨ في المائة في عام ١٩٨٥ . وتتناقص معدلات مشاركة الأمهات مع ازدياد عدد الأبناء .

وفي حين تشجع الحكومة على توفير مرافق رعاية الأطفال عموما من خلال أنشطتها وسياساتها فإن هناك حاجة الى عمل تعاوني من جانب أصحاب الأعمال والموظفين ومنظماتهم المختلفة للعمل مع المصالح المحلية الانمائية والمجتمعية من قطاعي المنظمات الطوعية والهيئات الحكومية لتنمية توفير رعاية الأطفال تلبية للاحتياجات المحلية .

وتدرك الحكومة ما يمكن أن تقدمه رعاية الأطفال من مساهمة في تعزيز تكافؤ الفرص في مجال العمل . وفي حين أن توفير مرافق رعاية الأطفال مسألة خاصة أساسا بالوالدين فإنه لرسم استراتيجية تضم مختلف أنواع الترتيبات الحالية لتنمية وتقديم خدمات رعاية الأطفال والخدمات التعليمية الأولى سينشأ فريق عامل من الخبراء يضم الجهات المهمة بهذا الموضوع ترأسه ادارة المساواة وقانون الاصلاح ، في اطار اتفاق شراكة سنة ٢٠٠٠ ، (انظر المادة ١ (أ) لوضع اطار قومي لتنمية قطاع رعاية الأطفال .

وفي ترادف مع رسم استراتيجية رعاية الأطفال ستسعى الحكومة الى دعم نمو السياسات المراعية للأسرة في مجال العمل ، وفقا للتوصيات الواردة في وثيقة السياسة العامة ، "استحداث المبادرات المراعية للأسرة في مكان العمل" ، التي أصدرتها هيئة المساواة في مجال العمل في عام ١٩٩٦ ، ومراعاة للمتطلبات التنافسية .

وفيما يتعلق بتيسير الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية على العاملين يعتبر نظام تقاسم الوظائف والانتقطاع عن العمل في الخدمة المدنية والقطاع العام الأوسع نطاقا ذا أهمية خاصة . ففي نهاية كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ كان هناك نحو ٢ ٠٠٠ موظف في الخدمة المدنية يتقاسمون الوظائف ، ونحو ٩٠٠ موظف من موظفي الخدمة المدنية يمارسون نظام الانتقطاع عن العمل . وفي تلك الحالتين كانت النساء تمثل أغلبية الموظفين المستخدمين لهذه التسهيلات . وفي منتصف عام ١٩٩٥

كانت النساء يمثلن ٦٤ في المائة من موظفي السلطات المحلية الذين يستخدمون نظام الانقطاع عن العمل و ٩٧ في المائة من الموظفين الذين يتقاسمون وظائفهم .

ويتولى وزير الصحة المسؤولية الرئيسية عن خدمات الرعاية النهارية للأطفال مع التركيز الكامل تقريباً على الأطفال المعرضين للخطر . ووجهة النظر العامة هي أن توافر مثل هذه المرافق سيسهم في التخفيف من شدة حالات التوتر ويحول دون انهيار الأسر الذي يمكن أن يؤدي في حالة عدم توافرها الى وضع الأطفال في مؤسسات الرعاية الاجتماعية . وتقدم المجالس الصحية منحا لتغطية تكاليف تشغيل المراكز التي تقدم خدمات الرعاية النهارية للأطفال الأسر المحتاجة الى دعم خاص . وتقدم بقية التمويل من اشتراكات الآباء والأمهات وأنشطة حشد الأموال . وتترك مسألة انشاء المراكز عادة الى المنظمات الطوعية والأفراد العاديين .

وفضلاً عن ذلك قد توفر السلطات المحلية فيما يتعلق ببرامجها لبناء المنازل منشآت أو خدمات ترى الهيئة أنها تحقق غرضاً مفيداً فيما يتعلق باحتياجات الأشخاص التي توفر لهم المساكن . وهذه الخدمات يمكن أن تتضمن دور الحضانة .

وفي عام ١٩٩٤ أنشأت إدارة التعليم برنامجاً رائداً للخدمات السابقة على الالتحاق بالمدرسة (البداية المبكرة) وفقاً لالتزام الحكومة الوارد في الكتاب الأبيض المتعلق بالسياسة التعليمية الذي جاء فيه أن "البداية المبكرة هي عنصر من عناصر نهج متكامل بشأن مبادرات متعلقة بالتعليم والتدريب والتوظيف من أجل المجتمع كله" . وقد استهدف هذا البرنامج في البداية سبع مناطق محرومة . ومدد البرنامج مرة أخرى ليشمل الفترة ١٩٩٥-١٩٩٦ . والهدف من مبادرة البداية المبكرة الخاصة بالفترة السابقة للالتحاق بالمدرسة هو تعريض الأطفال الصغار لبرنامج تعليمي يعزز نماءهم العام ويرسي الأساس لتحقيق تعليمي ناجح في سنوات المستقبل .

وباعتماد صغير من الصندوق الأوروبي للتنمية الإقليمية سيطور برنامج "NOW" الهياكل الأساسية لدعم توفير خدمات رعاية الطفل وتنمية الشركات التجارية لصالح المرأة . وسوف تنشأ نماذج للخدمات المجتمعية لرعاية الطفل في المناطق التي توجد فيها مستويات مرتفعة من البطالة والحرمان لتيسير مشاركة المرأة في التدريب المهني والعمل .

كما تبحث الاحتياجات المتعلقة برعاية الطفل في سياق برنامج "الرائد" "LEADER" التابع للاتحاد الأوروبي . وتعالج هذه المبادرة مسائل التنمية الريفية ، بما في ذلك مساهمة المرأة في ذلك المجال .

استحدث وزير المساواة واصلاح القوانين نظاماً رائداً للمبادرات المتعلقة برعاية الطفل في عام ١٩٩٤ استمر خلال الأعوام ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧ . والغرض من هذا المشروع هو المساعدة على

بدء مشاريع لوضع تدابير لرعاية الطفل بشكل رائد في مناطق محرومة معينة ، وتمكين السكان المحليين من انتهاز فرص للتعليم والتدريب وإعادة التدريب والعمل لا يستطيعون انتهازها في حالة عدم وجود مرفق لرعاية الطفل .

وينشئ الآباء والأمهات أنفسهم أغلبية مجموعات اللعب ويديرونها . وتتلقى الجمعية الايرلندية لمجموعات اللعب السابقة للالتحاق بالمدرسة منحة حكومية لتغطية نفقاتها التشغيلية ، وتقوم بتشغيل نظام للتسجيل الطوعي . وتوجد شبكة مماثلة لمجموعات اللعب باللغة الايرلندية ، وتتلقى هي الأخرى دعماً مالياً من الدولة . وكما هو الحال في بلدان أخرى توجد مجموعة من الترتيبات/المرافق الخاصة الأخرى مثل مرافق الرعاية المؤقتة للأطفال والمرافق السابقة للالتحاق بالمدرسة ودور الحضانة الخاصة ، لكن لأنه لا يوجد بعد نظام للتسجيل لا توجد تقديرات لعدد هذه الدور . ويخول قانون رعاية الطفل لسنة ١٩٩١ لوزير الصحة اصدار لوائح تنظم تقديم الخدمات السابقة للالتحاق بالمدرسة . وقد نفذ هذا الحكم في نهاية سنة ١٩٩٦ . وبدأ سريان اللائحة في المراكز السابقة للالتحاق بالمدرسة لضمان صحة وسلامة ورفاهية الأطفال في المرافق السابقة للالتحاق بالمدرسة وتعزيز نمائهم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ .

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 .

يخول الجزء ٣٥ من قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ ادارة المساواة في مجال العمل ، في جملة أمور ابقاء تطبيق قانون المساواة في الأجر لسنة ١٩٧٤ وكذلك قانون سنة ١٩٧٧ ذاته قيد الاستعراض وتقديم مقترحات الى وزير المساواة واصلاح القوانين بتعديل أحد هذين القانونين أو كليهما . وتوجد الآن أمام البرلمان مقترحات لتعديل هذين القانونين .

كما يخول القسم ٣٨ من قانون سنة ١٩٧٧ ادارة المساواة في مجال العمل اجراء استعراض لأي حكم من قانون وقائي قائم اذا رأت أنه من المرجح أن يؤثر ذلك الحكم في القضاء على التمييز في العمل أو في تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مجال العمل أو أن يعرقلهما .

وقد أدى الاستعراض المستمر لقوانين ايرلندا الوقائية الى تغييرات ، وهو يدل على رغبة الحكومة في تعديل وتحديث قوانينها الحمائية في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية والعوامل الأخرى ذات الصلة .

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 - بالرغ 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 .

ينفق جزء كبير من المصروفات الحكومية على الخدمات الصحية في أيرلندا . فقد بلغ الانفاق غير الرأسمالي من خزانة الدولة على الخدمات الصحية ٢٫٣ بليون جنيه استرليني تقريبا في سنة ١٩٩٥ ، أي ١٥ في المائة من مجموع الانفاق غير الرأسمالي من الخزانة . وقدم مبلغ آخر قدره ٩٦ مليون جنيه استرليني للنفقات الرأسمالية .

تقع مسؤولية السياسة الصحية على المستوى الوطني على عاتق وزير الصحة ووزارة الصحة . وتقيم وزارة الصحة مختلف آثار القرارات المتعلقة بالسياسة العامة في المرأة والرجل عندما يقترح إدخال تغييرات على السياسة العامة . وتقع مسؤولية إدارة الخدمات الصحية على المستويين الإقليمي والمحلي على عاتق ثمانية مجالس صحية .

وتقدم الخدمات المتعلقة بالحمل والولادة والفترة التالية للولادة مجانا لجميع الإيرلنديات . وتوجد في أيرلندا أدنى معدلات وفيات بين الرضع والأمهات في العالم .

ولا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في مجال تقديم الخدمات الصحية ، وإن كان هناك بعض الميادين تثير القلق بصفة خاصة لدى المرأة ، سيجري تناولها هنا .

خطة لرعاية صحة المرأة

تقوم وزارة الصحة حاليا بوضع خطة لرعاية صحة المرأة في صورتها النهائية ، وسوف تنشر هذه الخطة في أوائل عام ١٩٩٧ . وقد وضعت الخطة ردا على قلق متزايد من أن الخدمات الصحية لا تلبي على الدوام الاحتياجات الصحية للمرأة . وفي عام ١٩٩٣ أوصت اللجنة الثانية المعنية بحالة المرأة بأن تستجيب وزارة الصحة لهذا القلق بنشر وثيقة متعلقة بالسياسة العامة ، بشأن صحة المرأة ، وبأن تدخل في مشاورات مستفيضة مع النساء قبل اعداد خطة بشأن صحة المرأة .

ونفذ الجزء الأول من التوصية بنشر وثيقة المناقشة - وضع سياسة بشأن صحة المرأة -^١ في حزيران/يونيه ١٩٩٥ . وتناولت وثيقة المناقشة الخدمات الصحية من وجهة نظر المرأة . وحللت الحالة الصحية للإيرلنديات ، وحددت بدقة الأسباب الرئيسية للوفيات وللإصابة بالأمراض بين النساء ، كما حددت مدى الوقاية من الوفاة المبكرة ، وزيادة المكاسب الصحية والاجتماعية . وقدمت الوثيقة تحليلا تفصيليا لمعظم القضايا الصحية التي تثير القلق لدى المرأة ، واقترحت أولويات لمناقشتها في الخطة المتعلقة بصحة المرأة .

وبعد نشر وثيقة المناقشة بدأت عملية تشاور مع مؤتمر وطني معني بصحة المرأة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥ . وعززت هذه العمليات تعزيزا قويا ، بالاشتراك مع المجلس الوطني للمرأة . وعيّن المجلس ، بتمويل من وزارة الصحة ، منسقا للأعمال المتعلقة بالتعاون مع الجانب المؤسسي في تنظيم المشاورة . وعيّن المجلس في كل منطقة من مناطق المجالس الصحية "نظراء" للتعاون بشكل وثيق مع المجالس الصحية في تنظيم عملية التشاور . وعيّن كل مجلس من المجالس الصحية بدوره منسقا معنيا بصحة المرأة لمواصلة التشاور .

واتخذ التشاور مع النساء بشأن المسائل الصحية أشكالا كثيرة . فقد عقدت مؤتمرات وحلقات عمل ومعارض وحلقات دراسية حول كامل مجموعة المواضيع الواردة في وثيقة المناقشة أو بشأن مواضيع معينة . كما دعي عدد كبير من المنظمات المهمة بصحة المرأة الى تقديم مذكرات كتابية . وكانت هناك أيضا تغطية كبيرة من جانب وسائل الاعلام ، وبدأت المناقشة الأولى في ديل بشأن صحة المرأة في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ .

وسوف تراعى الخطة المتعلقة بصحة المرأة ، التي تركز على تحليل لوثيقة المناقشة ، للمسائل التي أثرت خلال عملية التشاور .

حقوق المرضى

وفقا لأحكام ميثاق حقوق المرضى في المستشفيات فان للمرضى الحق في السرية التامة فيما يتعلق بسجلاتهم الطبية . كما أن لهم الحق في أن يطلبوا من المستشفى تزويدهم بتفاصيل سجلاتهم الطبية . وتبذل

كل الجهود الممكنة لتلبية رغبات المرضى في هذا الصدد الا في الحالات التي يعتبر فيها أن ذلك سيلحق بصحتهم البدنية أو العقلية ضررا بليغا . وفي مثل هذه الظروف يمكن ابلاغ المعلومات عن طريق أخصائي صحي ، يكون في العادة هو طبيب الأسرة .

وتنظر وزارة الصحة حاليا ، في سياق وثيقتها المتعلقة بالاستراتيجية الصحية ، في مسألة استحداث مزيد من الموائيق لشمول فئات مثل الأطفال والحوامل والمسنين والمصابين بأمراض عقلية والمعوقين عقليا أو جسمانيا .

الطب الوقائي

تضطلع وحدة التنمية الصحية التابعة لوزارة الصحة بمهمة رسم استراتيجية شاملة للدعم الصحي تشمل المدارس والمجتمع المحلي الأوسع نطاقا ومحل العمل . وتشمل المبادرات عدة جوانب وقطاعات ومجموعة كبيرة من الهيئات الطوعية والحكومية . وقامت هذه الوحدة برعاية دراسة استقصائية وطنية كبيرة بشأن الاحتياجات الصحية للمرأة ، أجراها المستشفى الوطني للأمم في عام ١٩٩٤ ، ونشرت في حزيران/يونيه ١٩٩٦ .

المسائل ذات الأهمية الخاصة للمرأة

سرطان الثدي

تحتل ايرلندا مرتبة متوسطة بين بلدان الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بعدد الوفيات من سرطان الثدي بالنسبة الى عدد السكان . وسرطان الثدي هو السبب الرئيسي للوفيات الناجمة عن السرطان بين النساء في ايرلندا . وفي عام ١٩٩٤ توفيت ٦٥٧ امرأة بسبب سرطان الثدي في ايرلندا ؛ وحدث ما يربو على ٥٠ في المائة من هذه الوفيات بين النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٦٥ سنة وأكثر . ومن المتعذر تحديد معدل الإصابة السنوي بسرطان الثدي في ايرلندا ، بيد أن هذه المعلومات ستتوافر ابتداء من عام ١٩٩٦ من السجل الوطني الجديد الخاص بالسرطان . وحيث أن أسباب سرطان الثدي لم تحدد بعد بوضوح فإنه يركز على الاكتشاف المبكر في المرحلة السابقة لانتشار المرض وبالتالي على العلاج المبكر .

يستخدم التصوير الاشعاعي للتدبين في ايرلندا على نطاق واسع بوصفه أداة تشخيصية فيما يتعلق بالنساء القلقات أو التي تظهر عليهن أعراض ، وفي بعض الحالات فيما يتعلق بالنساء "المعرضات" للإصابة بهذا المرض . وتتاح هذه الخدمة التشخيصية للنساء باحالة من طبيب . وتوجد حاليا ١٨ وحدة للتصوير الاشعاعي التشخيصي للتدبين في البلد ، ويزداد الخبرة الفنية في جميع جوانب الاكتشاف المبكر لسرطان الثدي وعلاجه . وقد دعمت وزارة الصحة وما زالت تدعم مبادرات كثيرة في هذه الميادين .

دعمت وزارة الصحة برنامج كبير لاكتشاف حالات الإصابة بتصوير الثدي بالأشعة ، وهو برنامج إكلز

للفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين ، باعتباره شبكة للبرامج الرائدة لاكتشاف سرطان الثدي والجارية في الاتحاد الأوروبي . وقد أجريت هذه الدراسة في منطقة تجمع محددة هي شمال دبلن وكافان/مناغان ، تمثل السكان الحضريين والريفيين على حد سواء . وكانت جميع النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ سنة ويقمن في مناطق التجمع مؤهلات للاشتراك . ولم يثبت أن النساء الأصغر سنا يستفدن من برامج الفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين .

تتمثل أهداف برنامج إكلز للفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين فيما يلي :

- تقييم أثر الفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين في عدد الوفيات بسرطان الثدي بين الايرلنديات ؛
- تسجيل مدى الامتثال لبرنامج الفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين بين الايرلنديات ؛
- مقارنة جدوى برنامج الفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين من ناحية القدرة على التحديد والحساسية والتنبؤ بالقيمة المبلغ عنها دوليا .

كان برنامج إكلز للفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين هو أول دراسة من هذا النوع يضطلع بها في هذا البلد ، وقد قيمت النتائج بصورة مستقلة . وأيد تقرير التقييم قرار استحداث خدمة الفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين ، رهنا بإنشاء سجل للسكان . وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ أعلن وزير الصحة رسميا توسيع البرنامج على مراحل . واستهدى قرار التنفيذ على مراحل بالحاجة الى ما يلي :

- بلوغ مستويات مقبولة من الامتثال بين السكان المستهدفين ؛
- التقييم المستمر للبرنامج من خلال منظور ضمان الجودة ؛
- توافر الدراية الاكلينيكية اللازمة لتنفيذ البرنامج .

سوف تفرز في المرحلة الأولى من البرنامج الموسع النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ سنة ويقمن في المنطقتين الشرقية والشمالية الشرقية ومنطقة ميدلند التي لها مجالس صحية . وسوف تشترك في المرحلة الأولى نحو ١٢٠ ٠٠٠ امرأة في الفئة العمرية ٥٠ - ٦٤ ، أي نحو نصف نساء هذا البلد اللائي تضمنهن هذه الفئة العمرية ، ويجري وضع الصيغة النهائية لتفاصيل هذه المرحلة . ويشكل عدم وجود سجل للسكان والشواغل المتعلقة بصون البيانات وخشية استعمال المعلومات المتعلقة بالأفراد لأغراض غير الأغراض التي قدمت من أجلها صعوبات في التخطيط للمرحلة الأولى . وعلى فرض امكانية التغلب على هذه الصعوبات يعتزم وزير الصحة أن تبدأ المرحلة الأولى لبرنامج الفحص في عام ١٩٧٧ ، وأن يكون برنامج وطني للفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين قائما بحلول أوائل عام ١٩٩٩ .

وسوف يستغرق الأمر سنوات كثيرة لاثبات فعالية وجود برنامج وطني للفرز بالتصوير الاشعاعي للثديين من ناحية خفض عدد الوفيات ، لأنه يتعين استمرار المتابعة لفترات طويلة للمقارنة بين النتائج في الفئة التي تم فرزها والنتائج في الفئة التي لم تفرز بصورة واقعية ونتائج الدراسات الدولية الأخرى .

سرطان عنق الرحم

وفرت لجميع النساء بصورة غير انتقائية خدمة اختبار "بابا نيكولاو" المهبلي (للكشف عن سرطان عنق الرحم) عن طريق الممارسين العاميين ومستوصفات تنظيم الأسرة ومستشفيات الأمومة والمستوصفات الخاصة التي نظمتها المجالس الصحية .

نشر عن تقرير الفريق العامل المعني بالفرز باختيار الكشف عن سرطان عنق الرحم في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ . ونظر الفريق في جميع جوانب خدمة الفرز . باختبار الكشف عن سرطان عنق الرحم للنظر فيما اذا كان يمكن اسخال مزيد من التحسينات في هذا المجال . وتمثل الاتجاه الرئيسي لنتائج التقرير في أن هذا الفرز هو اجراء صحي وقائي قيم عندما يطبق على هيئة برنامج منظم لفرز النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٦٠ سنة . والفترة الموصى بها هي ٥ سنوات . ويتضمن التقرير أيضا توصيات في مجالات تدريب العاملين وتنظيم برنامج للفرز باختبار الكشف عن سرطان عنق الرحم ، وضمان الجودة الخ . ويجري حاليا تنفيذ توصيات التقرير وتتخذ ترتيبات للتمهيد لبرنامج وطني للفرز . وتاريخ البدء المستهدف لا يتجاوز عام ١٩٩٩ ، وقد يكون قبل ذلك إن سمحت الموارد .

تقديم المشورة فيما يتعلق بالوراثة

أنشئ مركز طبي لعلم الوراثة في مستشفى "أور ليدي" للأطفال المرضى في دبلن في عام ١٩٩٤ . ويدعم خدمة تقديم المشورة مختبر طبي جيني افتتح في عام ١٩٩٥ . ويقدم المختبر اختبارات علم الوراثة الخلوية وخدمة التشخيص الجزيئي . ويركز مختبر علم الوراثة الخلوية على اجراء اختبارات للكشف عن أي شذوذ في الكروموزومات مثل متلازمة داونز في حين يعمل المختبر الجزيئي في مجال التشخيص الجيني ويفحص الحمض الريبي النووي المنقوص الأكسجين وليس الكروموزومات . وهذا يشمل اضطرابات موروثية معينة مثل الليفية الكيسية والسغل العضلي . ويقدم المختبر كامل مجموعة الاختبارات الجينية الشائعة .

تنظيم الأسرة

تتمثل سياسة الحكومة الايرلندية فيما يتعلق بتنظيم الأسرة بمنح الأفراد أكبر قدر ممكن من الحرية في مجال تحديد عدد الأطفال الذين ينجبونهم والفواصل الزمنية بين الولادات .

وتوجد في جميع أنحاء البلد مجموعة من خدمات تنظيم الأسرة . ويقدم هذه الخدمات ممارسون عامون وصيادلة ومنظمات غير حكومية . كما يمكن الحصول بسهولة على معلومات شاملة ومشورة فيما يتعلق بتنظيم الأسرة من غيرهم من العاملين الصحيين المتخصصين ، سواء في المستشفيات أو في بيئة المجتمعات المحلية .

وتقديم خدمات تنظيم الأسرة منظم بموجب قوانين الصحة (تنظيم الأسرة) الصادرة من عام ١٩٧٩ إلى عام ١٩٩٣ . ويقضي قانون الصحة (تنظيم الأسرة) (المعدل) ، لسنة ١٩٩٢ بأن توفر المجالس الصحية في مناطقها خدمة شاملة لتنظيم الأسرة في مناطقها .

وتهدف سياسة تنظيم الأسرة في أيرلندا إلى ضمان توفير خدمات شاملة لتنظيم الأسرة لجميع الأشخاص الذين يحتاجونها ، بحيث يمكن الوصول إليها على قدم المساواة . ويقضي القانون بأن تكفل المجالس الصحية تحقيق هذا الهدف بإيجاد اطار مناسب . وسوف يتم ذلك عن طريق تنفيذ جميع التدابير التالية أو عندئذ : مستويات تابعة للمجالس الصحية وممارسين عامين ومنظمات غير حكومية ووحدات وصيديات مستشفيات الأمومة وكذلك خدمات تركز على الفئات المحرومة و/أو المعرضة وعلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة . وقدمت أموال إضافية إلى المجالس الصحية في عام ١٩٩٥ وفي عام ١٩٩٦ لإنشاء خدمات شاملة لتنظيم الأسرة . وتقوم وزارة الصحة باستعراض تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بتنظيم الأسرة بصورة منتظمة لكفالة تقديم الخدمات حسب التوصيات ذات الصلة .

ويبين انخفاض عدد المواليد في السنوات الأخيرة ، [من ٧٤٠٦٤ (١٩٨٠) إلى ٤٨٥٣٠ (١٩٩٥) ، وهو انخفاض نسبته ٣٤ر٥ في المائة] ، ولا سيما انخفاض حجم الأسر المكتملة ، مدى تحديد كل زوجين (ولا سيما النساء) لخصوبتهم . كما يبين مدى تأثير خدمات تنظيم الأسرة والتثقيف والاعلام في معيشة الشعب الأيرلندي .

وفي عام ١٩٩٥ صدرت مبادئ توجيهية إلى المجالس الصحية بشأن إنشاء خدمات شاملة لتنظيم الأسرة في مناطقها . وعلاوة على ذلك وسع نطاق مجموعة الخدمات المقدمة إلى الأشخاص في الفئات الاقتصادية الاجتماعية الأدنى من جانب الممارسين العاميين المتعاملين معهم .

الاجهاض

الاجهاض محظور في أيرلندا بمقتضى قانون الجرائم المرتكبة ضد الفرد لسنة ١٨٦١ . وكرس حظر الاجهاض في المادة ٣-٣-٤٠ من الدستور الأيرلندي في عام ١٩٨٣ ، وهي تنص على ما يلي :

تعترف الدولة بحق الجنين في الحياة ، ومع ليلاء الاعتبار للولجب لحق الأم المعائل في الحياة ، فإنها تكفل في قوانينها احترام ذلك للحق والعمل بقدر الامكان بموجب قوانينها ، على الدفاع عن ذلك الحق وصيانتة .

والأثر المترتب على القرار الذي أصدرته المحكمة العليا في عام ١٩٩٢ ، مراعاة للمادة ٤٠-٣-٣ من الدستور ، هو أن انتهاء الحمل جائز في الدولة إذا كان هناك خطر حقيقي كبير على حياة الأم - بوصفها مختلفة عن صحتها - لا يمكن تفاديه الا بذلك الانهاء ، وأن احتمال الانتحار قد يمثل خطرا كبيرا وحقيقيا . وقررت المحكمة في تلك القضية ذاتها أنه في حين لن يصدر أمر زجري لمنع امرأة من السفر الى الخارج للحصول على الاجهاض اذا كان هناك خطر كبير وحقيقي على حياتها فان مثل هذا الأمر الزجري يمكن اصداره لمنع السفر الى الخارج للحصول على الاجهاض عندما لا يوجد هذا الخطر . وقررت المحكمة أيضا في قضايا سابقة أن نشر معلومات عن الاجهاض محرم قانونا نظرا لأحكام المادة ٤٠-٣-٣ من الدستور .

وفي عام ١٩٩٢ عدل الدستور بموجب استفتاء لكفالة عدم الاستناد مستقبلا الى أحكام المادة ٤٠-٣-٣ بغرض :

(أ) منع امرأة من السفر الى الخارج أيا كان الغرض من رحلتها ، أو

(ب) منع نشر معلومات ، وفقا للشروط التي يحددها القانون ، عن خدمات الاجهاض المتاحة قانونا في دولة أخرى . (وضعت الشروط ذات الصلة في القانون الذي سن في عام ١٩٩٥ .)

بناء على قرار المحكمة العليا المشار اليه أعلاه يتعين استحداث قانون لتحديد الموقف فيما يتعلق بالاجهاض تسليمًا بحساسية هذه القضية في جميع أنحاء المجتمع .

وفي حين أن الاجهاض غير متاح في أيرلندا تستخدم الأيرلنديات خدمات الاجهاض الموجودة في بلدان أخرى . وأدق المعلومات المتاحة هي أن نسبة الاجهاض في أيرلندا تبلغ ٩ في المائة من المواليد الأحياء ، وهي نسبة منخفضة نسبيا بمعايير الاتحاد الأوروبي . وتجري الحكومة أبحاثا عن الأسباب التي تدفع النساء الى اختيار الاجهاض . وستوفر هذه الدراسة مزيدا من المعلومات عن معدل الاجهاض .

صحة الأسنان

وفرت الحكومة في عام ١٩٨٧ علاج الأسنان مجانا لأزواج العمال المؤمن عليهم - ومعظمهم زوجات - ومنع ذلك أهلية الحصول على خدمات طب الأسنان لنحو ٣٠٠ ٠٠٠ شخص . وخلال العامين الأولين التاليين لهذا المنح كان متوسط تكاليف علاج الأسنان بالنسبة للنساء المشمولات بهذا النظام أكبر بنسبة ٦٠ في المائة منها بالنسبة لنظرائهم من الرجال . والفرق الآن يقارب ١٠ في المائة . وتشارك وحدة التنمية الصحية التابعة لوزارة الصحة في مشاريع تدعم وقاية الغم والأسنان وصحتهما . وقد أتت هذه المبادرات الى تحسين صحة الأسنان بين النساء .

وفي إطار الاستراتيجية الصحية أعلنت الحكومة في أيار/مايو ١٩٩٤ خطة عمل بشأن صحة الأسنان ستؤدي إلى مواصلة تطوير خدمات طب الأسنان التي توفرها المجالس الصحية للأشخاص ذوي الأهلية للحصول عليها . وتنفذ هذه الخطة حالياً على مراحل . وهي تشمل نظاماً جديداً (نظام خدمات علاج الأسنان) لتوفير خدمات طب الأسنان للبالغين بمشاركة ممارسين خاصين متخصصين في طب الأسنان . واعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٦ سيكون علاج الأسنان الروتيني متاحاً في ظل هذا النظام لجميع البالغين الذين يحق لهم الحصول على بطاقة طبية والذين تضمهم الفئتان العمريتان ١٦-٣٤ و ٦٥ سنة وأكثر .

الصحة العقلية

يعاني شخص من بين كل عشرة أيرلنديين في مرحلة من مراحل حياتهم من اضطراب نفسي أو عقلي ، وينفق نحو ١٦ في المائة من مجموع المصروفات الصحية غير الرأس مالية من الميزانية على خدمات معالجة الأمراض النفسية والعقلية . وتعتبر المعدلات الأيرلندية لمرض اضطراب الحالة النفسية مثل الاكتئاب والاكتئاب الهوسي مرتفع بالمقارنة بالمعايير الدولية ، والاكتئاب هو أكثر الأمراض العقلية شيوعاً بين النساء .

في تقرير الفريق الدراسي المعني بتنمية خدمات معالجة الأمراض النفسية والعقلية ، المعنون "التخطيط للمستقبل" ، الذي نشر في عام ١٩٨٤ ، أوصي بتحويل تقديم الخدمات إلى المصابين بأمراض عقلية من مؤسسة إلى خدمة مجتمعية . واعتمدت هذا التقرير حكومات متتالية وهو يمثل أساس تطوير خدمات رعاية المصابين بأمراض نفسية وعقلية لتصبح مناسبة للقرن الحادي والعشرين . وثمة توصية أساسية في التقرير هي توفير خدمة شاملة تماماً لرعاية المصابين بالأمراض النفسية والعقلية وقطاعية ومدمجة في رعاية الصحة العامة . ويوفر "التخطيط للمستقبل" أساساً متيناً لرصده ومعالجة المشاكل المتعلقة بالصحة العقلية من ناحية تأثيرها في المرأة .

تعاطي المخدرات

على الرغم من أنه لا توجد بيانات يعول عليها بشأن عدد النساء اللاتي يتعاطين المخدرات فقد ذكر أحدث تقرير لمجلس البحوث الصحية ، "معالجة تعاطي المخدرات في منطقة دبلن الكبرى" ، أن ٢١ في المائة ممن يتلقون الخدمات العلاجية نساء . وعلاوة على هؤلاء النسوة اللاتي يتعاطين المخدرات ، تمس مشكلة تعاطي المخدرات حياة نساء كثيرات يقمن بدور الراعيات لشركائهن وأطفالهن الذين يتعاطون المخدرات واللاتي يربين في كثير من الأحيان أحفادهن الذين يعجز آباؤهم وأمهاتهم عن تربيتهم بسبب إصابتهم بأمراض خطيرة أو وفاتهم بسبب تعاطي المخدرات و/أو إصابتهم بمتلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب عن طريق تعاطي المخدرات .

وتلبية للقرارات التي اتخذتها الحكومة في شباط/فبراير ١٩٩٦ تقوم المجالس الصحية حالياً بتوسيع الخدمات القائمة لمعالجة تعاطي المخدرات . ويتمثل الهدف الرئيسي لسياسة الحكومة في التعاون مع المجتمعات المحلية للوقاية من تعاطي المخدرات ومعالجته ، وتشجيع متعاطي المخدرات على اتباع برامج في المعالجة بالميثادون باعتبار ذلك خطوة نحو معيشة خالية من المخدرات . ويعطي المجلس الصحي للمنطقة الشرقية ، الذي يواجه أخطر مشاكل المخدرات ، أولوية لتشجيع الحوامل من متعاطيات المخدرات على الالتحاق بمراكز المعالجة من تعاطي المخدرات . وقد أنشئ بالاشتراك مع FAS برنامج مجتمعي خاص لاعادة تأهيل النساء سمي بمشروع "SAOL" . ويوفر هذا البرنامج لمتعاطيات المخدرات بانتظام جسرا الى صلب برامج مجتمعية تعليمية وتدريبية والى العمالة .

وبعد "التقرير الأول لفرقة العمل الوزارية المعنية بتدابير خفض الطلب على المخدرات" ، في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ ، وفر ١٤ مليون جنيه استرليني لبرنامج عمل ، سيوجه ١١ مليون جنيه استرليني منها الى خدمات المعالجة من تعاطي المخدرات و ٣ ملايين جنيه استرليني الى تحسين الاسكان . والهدف الرئيسي هو ازالة فترة انتظار تلقي العلاج بالميثادون في دبلن بحلول عام ١٩٩٧ .

السياسة الصحية فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/متلازمة نقص المناعة البشرية والأمراض الأخرى المنقولة جنسيا

حتى آذار/مارس ١٩٩٦ كان هناك ما مجموعه ٥١٤ حالة ايدز مسجلة و ٢٨١ وفاة من الايدز (٥٥ في المائة تقريبا من مجموع الحالات المسجلة) . ويمثل متعاطو المخدرات في الوريد أكبر عدد (٢١٥ أي ٤٢ في المائة) من حالات الاصابة بالايدز ، ويمثل اللوطيون والخنثا ١٧٥ أي ٣٤ في المائة ، ومشتهو المغاير ٦١ أي ١٢ في المائة ، في حين تتألف البقية وعددها ٦٣ (١٢ في المائة) ممن يعانون من سرعة النزف والأطفال وغيرهم - الجدول ١٢-١ . ويقدم الجدول ١٢-٢ توزيعا لحالات الاصابة بالايدز والوفيات الناجمة عنها حسب السن ونوع الجنس .

أجرى مختبر الفيروس المرجعي ما مجموعه ٩٢٢ ١٠٩ اختبارا لمواد مضادة لفيروس نقص المناعة البشرية حتى نهاية شهر آذار/مارس ١٩٩٦ ، وجاءت نتيجة ٦٤٥ ١ حالة موجبة . وتبين احصاءات فيروس نقص المناعة البشرية أن متعاطي المخدرات في الوريد يمثلون ٤٨ في المائة من المجموع واللوطيين ٢١ في المائة ومشتهي المغاير ١٥ في المائة ، وأن البقية (١٦ في المائة) تتألف ممن يعانون من سرعة النزف والأطفال وآخرين . الجدول ١٢-٣ .

الجدول ١-١٢

عدد/حالات الاصابة بالايذز وعدد الوفيات بين المصابين بالايذز حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦

عدد الوفيات	عدد الحالات	
٨٧	١٧٥	مشتهو اللوطيون/الخنثا
١٢٧	٢١٥	متعاطو المخدرات في الوريد
٦	٩	مشتهو اللوطيون/مشتهو الجنسين/متعاطو المخدرات في الوريد
٢٤	٣١	سريعو النزف
٢٧	٦١	مشتهو المغاير
٧	١١	أطفال متعاطي المخدرات في الوريد
-	٦	أطفال آخرون
٣	٦	مجهولو الفئة
٢٨١	٥١٤	المجموع

الجدول ٢-١٢

توزيع حالات الاصابة بالايذز حسب الفئة العمرية وتوزيع الوفيات بين المصابين بالايذز حسب نوع الجنس حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦

عدد الوفيات بين المصابين بالايذز		عدد حالات الاصابة بالايذز		الفئة العمرية
اناث	ذكور	اناث	ذكور	
١	١	٢	٢	أقل من سنة
صفر	٢	٥	٤	سنة الى ٤ سنوات
٢	١	٢	٣	٥-٩ سنوات
صفر	١	صفر	١	١٠-١٢ سنة
صفر	٢	صفر	٢	١٣-١٤ سنة
صفر	٨	صفر	٨	١٥-١٩ سنة
٣	١٦	٦	٢٦	٢٠-٢٤ سنة
٢١	٦٤	٣٣	١١٥	٢٥-٢٩ سنة
١٧	٦١	٢٨	١١٣	٣٠ - ٣٤ سنة
٤	٣٨	٧	٧٦	٣٥ - ٣٩ سنة
١	٣٠	٢	٥٩	٤٠ - ٤٩ سنة
صفر	٨	صفر	١٨	٥٠ - ٥٩ سنة
-	-	صفر	٢	أكبر من ٦٠ سنة
٤٩	٢٣٢	٨٥	٤٢٩	المجموع

الجدول ٣-١٢

المجموع الاجمالي للعينات المختبرة في مختبر الفيروسات المرجعي
للكشف عن الأجسام المضادة لفيروس نقص المناعة البشرية
(١٩٨٦ إلى آذار/مارس ١٩٩٦)

الفئة	مجموع عدد التجارب	عدد الأشخاص المصابين	نسبتهم المئوية من المجموع
متعاطو المخدرات في الوريد	٩٨٣٩	٧٨٣	٤٧,٦
الذكور	(٦٨٧٦)	(٥٨٠)	(٧٤)
الانث	(٢٨٤٨)	(١٨٩)	(٢٤)
مجهولو الفئة	(١١٥)	(١٤)	(٢)
الأطفال المعرضون للإصابة	١ ٦٩٢	١١٤	٦,٩
اللوطيون	٤ ٨٨٤	٣٥٠	٢١,٣
سريعو النزف	١٠٦	١١٤	٦,٩
الاتصالات بين سريعو النزف	٧١	١	-
العاملون في المستشفيات/الخطر المهني/الابر	٣ ٥٢٩	١	-
* نقل الدم	٣٨٩	١	-
* المتبرعون بالدم (عينات محالة من مجلس خدمة نقل الدم)	٢ ٧٣٨	٢٠	١,٢
* المتبرعون بأعضاء	٤ ٨٢٠	صفر	-
* طلبات التأشيرات	١٢ ١٨٠	٢	٠,١
* التأمين	٣١ ٥٦٢	١	-
* السجناء	٥٧٨	١٦	١,٠
مشتهو المغاير/مصدر الخطر غير محدد	٣٦ ٥٣٤	٢٤٢	١٤,٧
المجموع	١٠٩ ٩٢٢	١ ٦٤٥	

ملحوظة : تتعلق الأرقام الواردة أعلاه التي أنتجها مختبر الفيروسات المرجعي بفئات الأشخاص حسبما حددها المرضى أنفسهم أو العاملون في مستوصفهم .

* مصنّفون حسب الموقع وليس حسب نوع المخاطرة .

لوزارة الصحة استراتيجية بشأن الايدز تتفق مع توصيات منظمة الصحة العالمية التي تتضمن ما يلي :

- التثقيف/الوقاية

- الرصد

- معالجة ورعاية المرضى

- البحوث

وحدة التنمية الصحية عضو في اللجنة الفرعية المعنية بالتثقيف/الوقاية التابعة للجنة الوطنية لتنسيق استراتيجية الايدز .

وتتضمن مبادرة الوحدة المتعلقة بالاعلان في المكان المناسب وضع رسائل تثقيفية موجهة الى المرأة بشأن الايدز و/أو فيروس نقص المناعة البشرية في دورات المياه الخاصة بالنساء في المستوصفات الصحية الخاصة بالمرأة . وتوجد رسائل أخرى ، متعلقة أيضا بالمرأة ، في المعاهد العليا وفي أماكن ترفيه مختارة . وتشرك المرأة أيضا في تقديم المعلومات المتعلقة بالايديز و/أو فيروس نقص المناعة البشرية في أحدث حملة اذاعية وتليفزيونية نظمها الوحدة للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الايديز .

وفي عام ١٩٩٠ وزعت مواد تثقيفية مصدرة بشأن الايدز على جميع مدارس المرحلة التعليمية الثانية لاستخدامها في الاطار الأوسع الخاص بالبرنامج التثقيفي المدرسي المتعلق بالجنس والقراءة . وقدم تدريب أثناء الخدمة لمعلمين اثنين من كل مدرسة للمساعدة على تنفيذ البرنامج . وأعدت وحدة التنمية الصحية بالاشتراك مع الرابطة الايرلندية للأخصائيين الاجتماعيين كتيباً لكي يستخدمه آباء الأطفال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية . ومنذ عام ١٩٨٤ وزعت الوحدة على نطاق واسع كراسة عن الأمراض المنقولة جنسياً تتضمن معلومات للنساء عن أسباب عدة أمراض منقولة جنسياً وأعراضها وعلاجها . وعدل قانون تنظيم الأسرة لازالة القيود التي كانت مفروضة على شراء الرفال وبيعه .

ويقدم مشروع صحي خاص بالمرأة يوجد مركزه في منطقة دبلن والخدمات والمشورة والمعلومات الصحية الى النساء العاملات في البغاء .

الاغتصاب والاعتداء الجنسي

توجد في دبلن وحدة مكرسة للتحقيقات المتخصصة في هذا المجال ولمعالجة ضحايا الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي . وتقدم الوحدة تسهيلات من أجل جمع وتجهيز أدلة الطب الشرعي بفعالية ، وتوفير بيئة منظمة لفحص ومعالجة ضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي . والغرض من هذه الخدمة هو أساسا تلبية الاحتياجات المحلية لكنها تتاح أيضا للمقيمين في مناطق أخرى . ويمكن لضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي أيضا استعمال خدمات الممارسين العاميين و/أو المستشفى العام من أجل الفحص الطبي والمعالجة .

بعد التقييم والعلاج الطبيين عقب الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي مباشرة تحال الضحايا الى خدمات الدعم وتقديم المشورة بصفة مستمرة . وتقدم فرق متعددة التخصصات من الأخصائيين الصحيين في المجالس الصحية الاقليمية خدمات الدعم السيكولوجي لضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي اما من خلال مراكز متخصصة لتقديم المشورة أو الادارة العامة للأمراض النفسية والعقلية .

يوجد اعتراف متزايد بالدور التكميلي للقطاع الطوعي والمؤسسات في تقديم الخدمات الى ضحايا الاغتصاب والاعتداءات الجنسية . ويوجد حاليا أربعة عشر مركزا طوعيا لمعالجة أزمات الاغتصاب ولتقديم المشورة تحصل على تمويل حكومي ، في عدة أماكن في جميع أنحاء البلد ، وتركز خدماتها أساسا على تقديم المشورة شخصا أو عن طريق الهاتف . ووفقا للتوصية التي اتخذتها اللجنة الثانية المعنية بحالة المرأة وفر لهذه المراكز تمويل مضمون اعتبارا من عام ١٩٩٥ فصاعدا من خلال المجالس الصحية الاقليمية . وسوف يساعد ربط تمويل هذه المراكز بالمجالس الصحية على زيادة ادماج هذه الخدمات على المستوى الاقليمي .

وأنشأت شبكة مراكز أزمات الاغتصاب للتشجيع على ربط المراكز الموجودة في جميع أنحاء البلد ببعضها عن طريق الشبكة .

ختان الاناث

لا ينفذ هذا الاجراء مطلقا في ايرلندا .

(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 .

تقدم خدمات رعاية الأمومة والطفولة مجانا الى جميع النساء بغض النظر عن امكانياتهن المالية . وهذا يشمل خدمات طبيب الأسرة خلال فترة الحمل وخدمات طبيب الأسرة للأم والرضيع لفترة لا تتجاوز ستة أسابيع

بعد الولادة . وهذا يشمل أيضا خدمات المرضى الداخليين والخارجيين ، اما في مستشفى الأمومة أو في وحدة الأمومة في مستشفى عام .

حدثت تحسينات كبيرة فيما يتعلق بمعدلات الوفيات بين الأمهات والرضع في العقود الأخيرة . فقد انخفضت وفيات الرضع من ٣٠ر٥ في الألف من المواليد الأحياء في عام ١٩٦١ الى ٨ر٨ في عام ١٩٨٥ وإلى ٦ر٣ في عام ١٩٩٥ . وانخفضت الوفيات بين الأمهات من ٠ر٢٥ في الألف في عام ١٩٧١ الى نحو ٠ر٦ في الألف في عام ١٩٨٥ و ٠ر٢ في الألف من المواليد في عام ١٩٩٤ و صقر في عام ١٩٩٣ و ١٩٩٥ . ومن المسلم به عموما أن تحسين الرعاية المتخصصة في فترة الولادة وما قبلها هي التي تسببت الى حد بعيد في خفض معدل الوفيات بين الأمهات .

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 ، ولا سيما :

(أ) الحق في الاستحقاقات العائلية ؛

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية ، والرهون العقارية وغير تلك من أشكال الائتمان المالي ؛

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

أبقت أيرلندا على التحفظ التالي المتعلق بالمادة ١٣ (أ) :

"تحتفظ أيرلندا بحقها في الوقت الحاضر في الإبقاء على أحكام التشريع الأيرلندي في مجال الضمان الاجتماعي التي تعتبر مواتية للمرأة أكثر مما هي للرجل ."

أجريت منذ تقريرنا السابق عدة تغييرات تعكس هيكل الأسرة المتغير في أيرلندا .

في عام ١٩٨٩ استحدثت مساعدة اجتماعية تدفع للأرامل الذكور والأزواج المهجورين الذين لهم أطفال معالون تساوي المساعدة الاجتماعية التي تدفع للأرامل الاناث وللزوجات المهجورات .

في عام ١٩٩٠ استحدثت بدل جديد للوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة . وجب هذا النظام النظم التي كانت قائمة في ذلك الوقت والخاصة ببدل الأم غير المتزوجة ومعاش الرجل الأرملة (الذي لا يدفع من أجله اشتراك) وبدل الأزواج المهجورين وأيضا معاش الأرملة (الذي لا يدفع من أجله اشتراك) وبدل الزوجة المهجورة وبدل زوجة السجين بقدر انطباقها على النساء ذوات الأطفال المعالين . ومن حق الرجال والنساء ذوي الأطفال المعالين أن يطلبوا الآن الحصول على بدل الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة لو كانوا آباء أو أمهات أرامل أو أزواجا منفصلين أو غير متزوجين أو أزواج سجينات أو زوجات مساجين . وتنطبق نفس الشروط المتعلقة بالاستحقاق والمعدلات الخاصة بالدفع على مقدمي الطلبات سواء كانوا ذكورا أو اناثا .

أتاح قانون الرعاية الاجتماعية لسنة ١٩٩٤ استحداث معاش للورثة اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤ . وفي ظل النظام الجديد يحق للأرامل سواء كانوا ذكورا أو إناثا الحصول على قدم المساواة على معاش يدفع من أجله اشتراك . ولم يكن من حق الأرامل الذكور في الماضي أن يحصلوا على هذا المعاش .

ويكفل قانون الرعاية الاجتماعية (رقم ٢) لسنة ١٩٩٥ عدم حرمان المطلقين من مستحقات الرعاية الاجتماعية . وتنص أحكام قانون الرعاية الاجتماعية لسنة ١٩٩٦ التي بدأ سريانها في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ على استحداث مستحق للأسرة التي يوجد فيها أحد الوالدين فقط لكي يحل محل نظامي مستحق الزوجة المهجورة وبديل الوالد الوحيد اللذين كانا موجودين في ذلك الوقت . والأهداف الرئيسية لهذا المستحق الجديد ، الذي سيتاح لمقدمي الطلبات الذكور والإناث على أساس واحد هي ما يلي :

- القضاء على مفهوم الهجر داخل النظام الإيرلندي للضمان الاجتماعي ، وبذلك تزيل الحاجة الى توجيه الأسئلة التمييزية المرتبطة بآثار الهجر ؛
- النص على معاملة واحدة للأسر التي يرأسها والد فقط أو والدته فقط ؛
- تلافي إصدار حكم على أسباب وجود أحد الوالدين فقط ؛
- تحسين الحافز على انتهاز فرص العمل للأب الوحيد أو الأم الوحيدة .

ترتب على استحداث مستحق الأسرة ذات الوالد الوحيد على إيقاف العمل بنظامي بدل الزوجة المهجورة وبديل زوجة السجين حالياً بالنسبة الى مقدمي الطلبات الجدد . ولتلبية الاحتياجات الخاصة للنساء الأكبر سناً وسع نطاق نظام البديل السابق للتقاعد ليشمل المنفصلين والمنفصلات الذين يبلغون من العمر ٥٥ سنة أو أكثر ، ولم يكونوا مرتبطين بالقوى العاملة لفترة تحددها اللوائح . وسينفذ ذلك في المستقبل القريب .

إن السبب الأساسي للابقاء على التحفظ المعرب عنه بشأن المادة ١١-١ ، والناشئ عن أحكام قانون الرعاية الاجتماعية لسنة ١٩٩٦ ، الذي ورد وصفه ، هو أن استحقاق إعانة الأولاد في مجال إعانات الأسرة يمنع عادة للأب . وعلاوة على ذلك ستستمر بعض النساء بموجب الترتيبات الانتقالية المتعلقة بنظام مستحق الأسرة ذات الوالد الوحيد في الحصول على معاملة أفضل الى أن تستنفذ مستحقاتها .

ومنذ تموز/يوليه ١٩٩٤ فإن كل سنة كاملة تقضي في الاضطلاع بالرعاية المنزلية (أي الوقت الذي يقضى في المنزل لتنشئة الأطفال أو لتقديم الرعاية والعناية بصورة متفرغة لشخص مقعد) ستؤول الفرد لتجاهل

سنة في تحديد المتوسط السنوي للمعاش . وهذا يواصل رعايتهم الاجتماعية ويمكنهم من الاستفادة بشكل أكمل من استئناف التأمينات الاجتماعية إثر العودة الى العمل . وتتيح اللوائح ذات الصلة للعائدات الى العمل اللائي لم يكن في الماضي مؤهلات للحصول على معاش بسبب ثغرة طويلة في سجلات التأمينات الاجتماعية المتصلة بأجورهم ، امكانية التأهل لذلك . ورفع الحد المفروض على السن بالنسبة لجميع الأولاد الى ١٢ سنة اعتبارا من ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٥ .

ويجري حاليا بحث الحكم الخاص بحصول النساء العاملات في المنزل بشكل متفرغ على أهلية استحقاق معاش خاص بهن .

المستحقات الأسرية

يدفع مستحق الأولاد لجميع الأفراد عن كل ولد (أو بنت) دون سن السادسة عشرة من العمر أو دون سن التاسعة عشرة ومتفرغ للدراسة أو معوق بدنيا أو عقليا . وتمنح الأم في العادة الحق في الحصول على هذا المستحق .

حدثت زيادات كبيرة في معدلات مستحق الأولاد في السنوات الأخيرة . وإذا أخذ العامان الماضيان معا نجد أنه قد حدثت زيادة نسبتها ٤٥ في المائة فيما يتعلق بالولدين الأولين ، وزيادة نسبتها ٣٦ في المائة فيما يتعلق بسائر الأولاد .

في حالة التوائم يكون مستحق الأولاد ضعف المعدل العادي عن كل ولد ، اذا ولد ثلاثة توائم أو أكثر . وتدفع منحة خاصة مرة واحدة في حالة ولادة أربعة توائم أو أكثر ، وتدفع منحة مرة واحدة أيضا في حالة ولادة ثلاثة توائم .

والحكومة ملتزمة باجراء اصلاح كبير في نظام دعم الدخل في حالة وجود أولاد ، والهدف من ذلك على وجه التحديد هو جعل هذا الدعم أكثر حيادا تجاه حالة عمالة الوالدين . وتشكل التحسينات المنخلة على مستحق الأولاد ، حسبما أجمل أعلاه ، جزءا رئيسيا من ذلك .

والهدف من تكملة نخل الأسرة هو ايجاد حافز للاستمرار في العمل للعاملين ذوي الأسر الذين يعملون في وظائف منخفضة الأجر والذين بدون هذه التكملة سيكون من الأفضل لهم الحصول على اعانة الرعاية الاجتماعية ، ولذا يشترط القانون للحصول على تلك التكملة أن يكون طالبا عاملا في وظيفة بأجر لمدة ١٩ ساعة اسبوعيا على الأقل . واعتبارا من حزيران/يونيه ١٩٩٦ خفض شرط العمل من ستة الى ثلاثة أشهر .

وجعل التعديل متقاسمي الوظائف مشمولين أيضا بهذا النظام لأول مرة منذ حزيران/يونيه ١٩٩٦ . ويمكن للفرد أن يضم الى ساعات عمله عدد الساعات التي يعملها زوجة/شريكة أو زوجته/شريكتته .

وتقوم المجالس الصحية بإدارة نظام اعانة الرعاية الاجتماعية طبقا للتوجيه العام لوزير الرعاية الاجتماعية . وفي ظل هذا النظام يمكن أن يحق لكل فرد في الدولة ، باستثناء الذين يستبعدهم القانون على وجه التحديد ، أي العاملين بشكل متفرغ والدارسين بشكل متفرغ والأطراف في نزاع تجاري (لكن قد يحق لأفراد الفئة الأخيرة الحصول على مساعدة فيما يتعلق باحتياجات معاليهم) ، لا تكفي موارده لتلبية احتياجاته واحتياجات معاليه الحصول على اعانة الرعاية الاجتماعية التكميلية .

كما توجد مجموعة شاملة من نظم الرعاية الاجتماعية ترمي الى تقديم دعم الدخل وغيره من أشكال الدعم اما على أساس دفع اشتراك أو دون دفع اشتراك . فتوفر اعانات عينية مثل الكهرباء مجانا وبديل استئجار هاتف ورخصة تليفزيون مجانية وبديل وقود لفئة معينة من الذين يتقاضون معاشات من الرعاية الاجتماعية وتجاوزوا سن السادسة والستين وفئات معينة دون هذه السن . والانتقال بوسائل المواصلات مجاني لجميع الأشخاص الذين تجاوزوا سن السادسة والستين لفئات معينة من الذين لم يبلغوا هذه السن .

ويدفع بدل المرافق للأشخاص (٨٠ في المائة منهم نساء) الذين يقدمون الرعاية والعناية بصورة متفرغة لفئة معينة من الأشخاص ، والذين يقل دخلهم عن حد معين . وقد أسّخت في السنوات الأخيرة تحسينات كبيرة على هذا النظام من حيث الاختبار المتعلق بالموارد المالية وتجاهل الإيرادات . وعلاوة على ذلك رفعت معدلات الدفع في عام ١٩٩٦ بنسبة ٨ في المائة ، وذلك علاوة على الزيادة العامة في مدفوعات الرعاية الاجتماعية الأخرى ونسبتها ٣ في المائة .

تتضمن الجداول ١٣-١ الى ١٣-٤ تفاصيل مدفوعات الرعاية الاجتماعية .

الائتمان المالي

لا يوجد في المدونة الإيرلندية التي تنظم التزامات الأفراد العاديين قانون معين يمنح المساواة في المجالات المشمولة بالمادة ١٣ (ب) و (ج) . وهذا هو السبب في إيداع إيرلندا التحفظ التالي في هذا الصدد بعد انضمامها الى هذه الاتفاقية :

ان 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

للخلص أو منظمات أو شركات ، هي حاليا قيد للنظر . وتحفظ أيرلندا مؤقتا بالحق في اعتبار قانونها الحالي وتدابيرها الراهنة في هذا المجال مناسبة لبلوغ أهداف الاتفاقية في أيرلندا .

فيما يتعلق بالشكاوى المتعلقة بحصول المرأة على الائتمان المالي فإن مستوى هذه الشكاوى لم يكن كبيرا . وعلاوة على ذلك عين في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ أمين مظالم معني بالمؤسسات الائتمانية ، وبذلك وجدت وسيلة سريعة لمعالجة أي ممارسة تمييزية .

وعلى الرغم مما سبق فإن الحكومة ملتزمة بتقديم قانون بشأن المساواة في المركز يحظر التمييز على أساس نوع الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية ، ضمن أمور أخرى ، وفيما يتعلق بالسلع والتسهيلات والخدمات والتعليم ، بما في ذلك الحصول على الائتمان المالي والوصول الى المرافق الرياضية . وعندما سيسن هذا القانون سيكون في وسع الحكومة أن تسحب تحفظها على المادة ١٣ (ب) و (ج) .

الرياضة

تدير وزارة التعليم برنامجا للعمل الايجابي في تخصيص التمويل للمنشآت الرياضية النسائية ، ولا تتاح المنح للمنظمات الرياضية التي تتبع سياسات تمييزية .

الحياة الثقافية

يقوم مجلس الفنون بتمويل الفنون المعاصرة في أيرلندا . وهذا المجلس هو هيئة أنشئت لتنشيط الاهتمام الجماهيري بالفنون ونشر المعرفة وتقدير الفنون وممارستها ، والمساعدة على رفع مستويات الفنون .

ومجلس الفنون ملتزم بالمثل الأعلى الخاص بمجتمع قائم على مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص . والمجلس ملتزم بسياسة تكافؤ الفرص في ممارسات التوظيف ، ويرمي على وجه الخصوص الى كفالة ألا يحصل أي شخص موظف فعلا أو يحتمل توظيفه على معاملة أفضل أو أدنى على أساس العرق أو اللون أو الأصل الاثني أو القومي أو الحالة الاجتماعية أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو السن أو العجز أو العقيدة الدينية . ويشترط للحصول على منحة من المجلس أن توافق المنظمة المتلقية على تجنب جميع أشكال الممارسات التمييزية ، والاهتمام بصفة خاصة بتعزيز تكافؤ الفرص في جميع ميادين عملها .

ومبدأ الوصول ، وهو هدف استراتيجي رئيسي لخطة الفنون الخاصة بمجلس الفنون للفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ ونظام حافز التنمية الثقافية حتى سنة ١٩٩٩ (انظر التعليق على المادة ٣) سيسهم اسهاما كبيرا في

تعديل الأنماط الثقافية لسلوك المرأة والرجل . وان ازدهار الفنون والأنشطة الثقافية الذي ستيسره هذه التدابير يعتبر استجابة تامة لأهداف هذه المادة .

الجدول ١-١٣ (أ)

بدل الزوجات المهجورات - عدد المستفيدين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر								
المستفيدون	١٩٨٩	*١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
الزوجات المهجورات	٥ ٢٧١	١ ٧٩٣	١ ٨٩٥	١ ٩٧١	٢ ٠٥١	٢ ٠٩٥	٢ ١٢٥	٢ ١٣٨
أولاد الزوجات المعالون	٨ ٨١٦	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	١٤ ٠٨٧	١ ٧٩٣	١ ٨٩٥	١ ٩٧١	٢ ٠٥١	٢ ٠٩٥	٢ ١٢٥	٢ ١٣٨
بدل المساعدة الاجتماعية (الآباء والأمهات غير المتزوجين)								
الآباء والأمهات غير المتزوجين	١٦ ٥٦٤	١٨ ٧٦١	٢١ ٣٦٦	٢٤ ٠٧٧	٢٦ ٧٣٥	٢٩ ٩٨٧	٣٣ ٨٢٤	٣٧ ٥٠٦
الأولاد المعالون	٢١ ٢٩١	٢٤ ٤٠٠	٢٨ ١٨١	٣٢ ٠٠٩	٣٥ ٨٨٨	٤٠ ٥٠٦	٤٦ ١٢٤	٥١ ٦٦٤
المجموع	٣٧ ٨٥٥	٤٣ ١٦١	٤٩ ٥٤٧	٥٦ ٠٨٦	٦٢ ٦٢٣	٧٠ ٤٩٣	٧٩ ٩٤٨	٨٩ ١٧٠
بدل زوجة السجين								
زوجات السجناء	٢٢٥	٩	١٢	٩	٨	٧	٨	٦
أولاد الزوجات المعالون	٦٨٣	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٩٠٨	٩	١٢	٩	٨	٧	٨	٦

* اعتباراً من عام ١٩٩٠ أصبحت الحاصلات على بدل الزوجات المهجورات وبدل زوجات السجناء اللاتي لهن أولاد يحصلن على بدل الوالد الوحيد . وتتضمن الأرقام المتعلقة بالأمهات غير المتزوجات اعتباراً من عام ١٩٩٠ الرجال والنساء فيما يتعلق بالجزء الخاص بالآباء والأمهات غير المتزوجات الحاصلين على بدل الوالد الوحيد .

الجدول ١٣ - ١ (ب)

بدل الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة في الفترة ١٩٩١-١٩٩٦ ، عدد المستفيدين						
١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	نوع البدل
٣٧ ٥٠٦	٣٣ ٨٢٤	٢٩ ٩٨٧	٢٦ ٧٣٥	٢٤ ٠٧٧	٢١ ٣٦٦	بدل الوالد غير المتزوج
٥١ ٦٦٤	٤٦ ١٢٤	٤٠ ٥٠٦	٣٥ ٨٨٨	٣٢ ٠٠٩	٢٨ ١٨١	الأولاد المعالون
١١ ٢٦٨	١٠ ١١٧	٨ ٧١٤	٧ ٥٨٥	٦ ٤٣٨	٥ ٣٩١	بدل الوالد غير المتزوج (المطلق أو المطلقة)
٢٥ ٨٨٧	٢٣ ٤٢٨	٢٠ ٤٤٠	١٨ ٠٧١	١٥ ٤٧٢	١٣ ٠٩٠	الأولاد المعالون
١ ٦٨٥	١ ٧٤٤	١ ٨٨٠	٢ ٢١٩	٢ ٢٧٧	٢ ٢٦٣	بدل الوالد الوحيد (الأرمل)
٣ ٣٨٤	٣ ٤٨٦	٣ ٨٥٩	٤ ٦٦٧	٤ ٨٨٦	٤ ٧٨٢	الأولاد المعالون
٩٨	٩٤	١١٩	١١٤	١٣٥	١٦٤	بدل الوالد الوحيد (زوجة السجين)
٢٥٢	٢٨٥	٣٣٢	٣٣٢	٣٦٥	٤٩٨	الأولاد المعالون
٤٩ ١٢٧	٤٤ ٤٦٦	٣٩ ٣٨٤	٣٥ ٢٢١	٣١ ٦٤٣	٢٨ ٠٣٣	مجموع المستفيدين
١ ٤٣٠	١ ٣١٣	١ ٣١٦	١ ٤٣٢	١ ٢٨٤	١ ١٥١	مجموع المستفيدين الذكور
٥٠ ٥٥٧	٤٥ ٧٧٩	٤٠ ٧٠٠	٣٦ ٦٥٣	٣٢ ٩٢٧	٢٩ ١٨٤	مجموع المستفيدين
٨١ ١٨٧	٧٣ ٣٢٣	٦٥ ١٤١	٥٨ ٩٥٨	٥٢ ٧٣٢	٤٦ ٥٥١	مجموع الأولاد

الجدول ١٣-٧

العجز والأمومة

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	١٩٨٩	
٤٢ ٤٦٠	٤١ ٨٣٠	٤١ ٨٦٩	٤٣ ٩٢٤	٤٧ ٧٣٣	٤٩ ٧٢٦	٥٢ ٧٦٥	٥٥ ٥٢١	الأشخاص الحاصلون على اعلنة عجز في بداية كانون الثاني/ يناير
١٨ ٧٨٢	١٨ ٦١١	١٩ ١٦٥	٢٠ ٨٤٦	٢٣ ٣٩٥	٢٥ ٢٥٨	٢٦ ٠١٥	٢٩ ١٥٢	ذكور
٢٣ ٦٧٨	٢٣ ٢١٩	٢٢ ٧٠٤	٢٣ ٠٧٨	٢٤ ٣٣٨	٢٤ ٤٦٨	٢٥ ٨٥٠	٢٦ ٣٦٩	إناث
التفاصيل المتعلقة بالأسر والأولاد وتكاليف بدلات الأولاد								
٤٩٧ ٢٥٢	٤٩١ ٥٢٠	٤٨٢ ٥٩٢	٤٨٢ ٣٠٠	٤٧٦ ٠٨٦	٤٧٦ ٤١١	٤٧٣ ٢٣٢	٤٧١ ٨٣٧	الأسر
١٠٦٠ ٤٩٦	١٠٦٥ ٤٧١	١٠٠٥ ١٥٦	١٠٧٤ ٧٣٥	١٠٧٨ ٦٩٠	١٠٩٧ ٤٤٧	١١٠٨ ٥٦١	١١٢٢ ٧٠٢	الأولاد
لا ينطبق	٤٣٠١ ج	٤٢٦٥ ج	٤٢٣١ ج	٤٢١٩ ج	٤٢١٥ ج	٤٢٠٩ ج	٤٢٠٧ ج	تكاليف البدلات
اعانة الزوجات المهجورات								
١٤ ٧٣٨	١٤ ٢٨٤	١٣ ٦٦٢	١٢ ٩٤٩	١٢ ٢٧٠	١١ ٣٥٨	١٠ ٤٦٢	٩ ٤٠٠	(أ) الزوجات المهجورات
٢١ ٨٧٤	٢٢ ٢٩١	٢٢ ٢٨٢	٢١ ٩٩٤	٢١ ٦١١	٢٠ ٢٦٦	١٩ ٢٣٩	١٧ ٧١٨	(ب) أولاد الزوجات المعالون
٢٦ ٦١٢	٢٦ ٥٧٥	٢٥ ٩٤٤	٢٤ ٩٤٣	٢٣ ٨٨١	٢١ ٦٢٤	٢٩ ٧٠١	٢٧ ١٨٨	مجموع (أ) و(ب)

الجدول ٣-١٣

معاشات الأرمال والأيتام : عدد المستفيدين في الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩-١٩٩٦								
١٩٨٩	*١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	
المعاشات التي يدفع من أجلها اشتراك								
الأرمال (الانث)	٨٣ ١٦٢	٨٤ ٠١١	٨٤ ٤٩٣	٨٥ ٥٠٣	٨٦ ٣٧١	**٩٠ ٦٧١	**٩٤ ٧١٣	**٩٦ ١٠٧
أولاد الأرمال المعالون	١٤ ٧٣٥	١٤ ١٣١	١٣ ٣٨٣	١٣ ٤٧٥	١٣ ٢٠٧	١٥ ٢٥٩	١٦ ٥٢٩	١٦ ٨٤٩
الأيتام	٧١٨	٧٢٣	٦٩٧	٦٩٨	٦٧٥	٧٠٩	٧٦٥	٨٠٨
المعاشات التي لا يدفع من أجلها اشتراك								
الأرمال (الانث)	١٩ ٠٠٢	١٧ ٨٧٧	١٨ ٢٨٧	١٨ ٦٧٧	١٨ ٨٢٥	١٩ ٠٤٣	١٩ ١٠٨	١٩ ٠٤٦
أولاد الأرمال المعالون	٣ ٣٤٩	-	-	-	-	-	-	-
الأيتام	١٥٠	١٤٤	١٤٣	١٧٢	٢٢٣	٢٣٧	٢٩٩	٣٤٠
المجموع								
الأرمال (الانث)	١٠٢ ١٦٤	١٠١ ٨٨٨	١٠٢ ٧٨٠	١٠٤ ١٨٠	١٠٥ ١٩٦	١٠٩ ٧١٤	١١٣ ٨٢١	١١٥ ١٥٣
أولاد الأرمال المعالون	١٨ ٠٧٤	١٤ ١٣١	١٣ ٣٨٣	١٣ ٤٧٥	١٣ ٢٠٧	١٥ ٢٥٩	١٦ ٥٢٩	١٦ ٨٤٩
الأيتام	٨٦٨	٨٦٧	٨٤٠	٨٧٠	٨٩٨	٩٤٦	١٠٦٤	١١٤٨
المجموع	١٢١ ١٠٦	١١٦ ٨٨٦	١١٧ ٠٠٣	١١٨ ٥٢٥	١١٩ ٣٠١	١٢٥ ٩١٩	١٣١ ٤١٤	١٣٣ ١٥٠

* اعتباراً من عام ١٩٩٠ أصبحت الحاصلات على معاش الأرملة ذات الأولاد الذي لا يدفع من أجله اشتراك يحصلن على بدل الوالد الوحيد

أو الوالدة الوحيدة .

** تشمل الأرمال الذكور ، اعتباراً من ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤ .

الجدول ٤-١٣

نظام بدل الرعاية الاجتماعية التكميلي ونفقات كل سنة وفقاً لما هو مبين								
١٩٩٦	**١٩٩٥	**١٩٩٤	*١٩٩٣	*١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	١٩٨٩	
			*					
الخدمات والانفاق								
لا ينطبق	١٦ ٥٥٢	١٦ ٨٠٠	١٦ ٥٠٠	١٣ ٦٨٨	١٤ ٢٠٨	١٢ ٥٧٢	١١ ٢٠٥	الحاصلون على بدل الرعاية الاجتماعية التكميلي في ٣١ آذار/مارس
لا ينطبق	٢٧٤ ٥٠٠	٢٦٣ ٦٠٠	٢٥٥ ٠٠٠	٢٤٥ ٥٠٧	٢٣٠ ٠٠٠	٢١٩ ٧٤٤	٢١٠ ٤٠٢	مشروع القود الوطني
بدل الرعاية الاجتماعية التكميلي								
لا ينطبق	١١٩ ٥٣٩	١٠٨ ١٠٦	٩٧ ٧٥٩	٨٩ ٥٩٨	٦١ ٩٣٥	٤٨ ٩٠٠	٣٦ ٤٨٥	نفقات (بآلاف الجنيهات الاسترلينية) كل سنة متتالية في كانون الأول/ديسمبر
لا ينطبق	٤٢ ٧٤٦	٣٩ ٩٠٣	٣٧ ٥٢٥	٣٧ ٣٥٦	٣٤ ٤٢٢	٢٩ ٥٠٦	٢٥ ٩٠١	مشروع القود الوطني (بآلاف الجنيهات الاسترلينية)
المساعدة الاجتماعية (بدل المرأة غير المتزوجة)، عدد المستفيدات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر								
-	-	-	-	١ ٨٠٩	١ ٩٨١	٢ ١٨٧	٢ ٣٦٦	

* أصبحت الحاصلات على بدل المرأة غير المتزوجة يحصلن على البديل السابق للتقاعد اعتباراً من ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ .

** الأرقام المتعلقة ببديل المرأة غير المتزوجة هي أرقام نهائية كانون الأول/ديسمبر .

المادة ١٤

- ١ - تراعي الدول الأطراف المشكلات الخاصة التي تواجهها النساء الريفيات والأدوار الهامة التي يؤدّيها لبقاء أسرهن من الناحية الاقتصادية ، بما في ذلك عملهن في قطاعات الاقتصاد غير المقيّمة نقداً . وتتخذ كل التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على النساء في المناطق الريفية .
- ٢ - تتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد النساء في المناطق الريفية من أجل أن تضمن لهن ، على أساس المساواة بين الرجال والنساء ، المشاركة في التنمية الريفية والافادة منها ، وتكفل بصفة خاصة لهؤلاء النساء الحق في :
- (أ) المشاركة في صياغة خطط التنمية وتنفيذها على جميع المستويات ؛
 - (ب) الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية الوقائية ، بما في ذلك تقديم المعلومات والمشورة والخدمات في مجال تنظيم الأسرة ؛
 - (ج) الانتفاع على نحو مباشر من برامج الضمان الاجتماعي ؛
 - (د) الحصول على كل أنواع التدريب والتعليم النظامي وغير النظامي ، بما في ذلك التعليم المتعلق بمحو الأمية الوظيفية ، وعلى الانتفاع ، ضمن أمور أخرى ، بكل الخدمات المجتمعية وخدمات التوجيه ، وذلك لزيادة كفاءتهن التقنية ؛
 - (هـ) تنظيم فرق الاعتماد على النفس والتعاونيات من أجل التوصل إلى تحقيق الانتفاع المتكافئ بالفرص الاقتصادية عن طريق العمالة والعمل المستقل ؛
 - (و) المشاركة في كل الأنشطة المجتمعية ؛
 - (ز) الوصول إلى القروض والسلف الزراعية ومرافق التسويق والتكنولوجيا المناسبة والمعاملة المتكافئة في مجال اصلاح الأراضي والاصلاح الزراعي وفي مشروعات اعادة استيطان الأراضي ؛

(ج) التمتع بأحوال المعيشة السليمة ، وخاصة فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية وخدمات الكهرباء والماء والنقل والاتصالات .

١ - تراعي الدول الأطراف المشكلات الخاصة التي تواجهها النساء الريفيات والأقارب الهامة التي يؤمنها لبقاء أسرهن من الناحية الاقتصادية ، بما في ذلك عملهن في قطاعات الاقتصاد غير المقيمة نقداً ، وتتخذ كل التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على النساء في المناطق الريفية .

وفقاً لتعداد السكان لعام ١٩٩١ في أيرلندا كان مجموع سكان المدن ٥٧ في المائة مع وجود ٤٣ في المائة ممن يقيمون خارج المناطق الحضرية . وفي ١٩٠١ كان ٢٨٣ في المائة من إجمالي السكان يقيمون في مجموع مناطق المدن .

ووفقاً لتعداد ١٩٩١ كان يحيا في أيرلندا ٥٦٥ ٣١٤ ١ من النساء اللائي يبلغن سن الخمسين أو ما فوقها ، وكان منهن ما يزيد على نصف مليون (٥٢٦ ٨٥٣) يقيم في المناطق الريفية ، أي ٤٠ في المائة من جميع النساء اللائي يبلغن عمرهن ١٥ سنة وما فوقها . وكان عدد الرجال يفوق عدد النساء في كل الفئات حتى سن الخامسة والسنتين في المناطق الريفية ، وبعد هذه السن كان عدد النساء يفوق عدد الرجال . ويبين الجدولان ١-١٤ و ٢-١٤ المؤشرات الديموغرافية الرئيسية بالنسبة للمناطق الريفية .

الجدول ١-١٤

المؤشرات الديموغرافية الخاصة بسكان المناطق الريفية والحضرية
من الإناث اللائي يبلغن من العمر ١٥ سنة وما فوقها ، ١٩٩١

أيرلندا	حضرية	ريفية	
١٠١١	١٠٦٨	٩٣٩	الإناث لكل ١٠٠٠ ذكر
٣٥٣	٣٨٨	٣٠٠	% غير متزوجات
٥٠٧	٤٧٦	٥٥٤	% متزوجات
٢٦	٣٤	١٤	% منفصلات
١١٤	١٠١	١٣٣	% أرامل
١٧٤	١٥٧	٢٠٠	% ٦٥ سنة +

المصدر : تعداد السكان ، المجلد ٢ ، ١٩٩١ .

الجدول ٢-١٤

سكان مجموع المناطق الحضرية ومجموع المناطق الريفية
بحسب الجنس والوضع العائلي ، ١٩٩١

المناطق الريفية				المناطق الحضرية				
اناث		ذكور		اناث		ذكور		
فوق ٦٥	تحت ٦٥	فوق ٦٥	تحت ٦٥	فوق ٦٥	تحت ٦٥	فوق ٦٥	تحت ٦٥	
١٧ ١٩٢	٣٤٧ ٦٢٣	٢٨ ٧٠٩	٤٣٨ ٤٥٥	٢٨ ٢٦٠	٥٢٨ ٦١٨	١٣ ٥٩٣	٥٥٠ ٩٩٥	غير متزوجين
٣٤ ٩٤٦	٢٦٤ ٠٤٣	٥٣ ٤١٩	٢٤٣ ٠٠٤	٣٦ ٥٦٧	٣٦٥ ٢٨٨	٤٩ ٠٨٨	٣٣٨ ٢١٦	متزوجون دائما (فيما عدا الأرامل)
٥٣ ٤١٥	١٦ ٤٩٣	١٤ ٠٧٩	٣ ٦٤١	٥٨ ٧٩٥	٢١ ٠٦١	١٤ ٨٣٧	٥ ٣٨٢	أرامل
١٠٥ ٥٥٣	٦٢٨ ١٥٩	٩٦ ٢٠٧	٦٨٥ ١٠٠	١٢٣ ٦٢٢	٩١٤ ٩٦٧	٧٧ ٥١٨	٨٩٤ ٥٩٣	المجموع

المصدر : المكتب المركزي للإحصاء ، تعداد السكان ، ١٩٩١ ، السلسلة الأولى .

وكان عدد النساء في القوة العاملة اللائي صنفن أنفسهن كصاحبات مهنة زراعية في ١٩٩٣ ، ١١ ٠٠٠ أو ٢٧ في المائة من القوة العاملة من الاناث ، وذلك بالمقارنة بـ ٣٤ في المائة في ١٩٨٧ و ١٤٧ في المائة في ١٩٧٣ .

وفي حزيران/يونيه ١٩٩١ أجرى المكتب المركزي للإحصاء تعدادا للزراعة تضمن لأول مرة معلومات شاملة عن منخالات العمل التي تسهم بها النساء في المزارع الايرلندية . وفي هذا التعداد حددت لكل فئة قائمة بذاتها الأشخاص الذين يبلغون ١٥ سنة وما فوقها والذين أسهموا في العمل الزراعي في الاثني عشر شهرا السابقة وقدمت معلومات مفصلة عن منخالات العمل التي أسهموا بها .

وكان مجموع القوة العاملة الزراعية في ١٩٩١ كما يلي :

الجدول ٣-١٤

مجموع القوة العاملة الزراعية

عدد الأشخاص	مجموع و ع س*	متوسط و ع س للشخص	% لهم نشاط مكسب آخر
١٦٩ ٨٩٣	١٤٢ ٩٤٨	٠.٨٤	٢٦.٦
٧٢ ٠٨٠	٥٢ ٩٨٩	٠.٧٤	٢٦.٥
٥٧ ٣١٤	٣٨ ٢٣٨	٠.٦٧	٤١.٧
٢٩٩ ٢٨٧	٢٣٤ ١٧٦	٠.٧٨	٣١.٩
١٣ ٤٤٢	١١ ٠٢٣	٠.٨٢	-
٣١٢ ٧٢٩	٢٤٥ ١٩٩	٠.٧٨	

الجدول ٤-١٤

الأشخاص العاملون في الحيازات الزراعية ، ١٩٩١

نساء	و ع س	رجال	و ع س
١٦ ٤١٤	١١ ٦٧٥	١٥٣ ٤٧٩	١٣١ ٢٧٣
٦٤ ٢٣٠	٤٦ ٧٥٢	٧ ٨٥٠	٦ ٢٣٧
١٠ ٧٨٧	٥ ٩٣٧	٤٦ ٥٢٧	٣٢ ٣٠١
١ ٨٨٦	١ ٢٤٨	١١ ٥٥٦	٩ ٧٧٥
٩٣ ٣١٧	٦٥ ٦١٢	٢١٩ ٤١٢	١٧٩ ٥٨٧

* وحدة العمل السنوية - ١ وحدة عمل سنوية = ١ ٨٠٠ ساعة أو أكثر من العمل المدخل للشخص الواحد في السنة .

المصدر : تعداد الزراعة ، ١٩٩١ ، المكتب المركزي للإحصاء .

وتوجد في نطاق القطاع الزراعي في أيرلندا فروق كبيرة من حيث حجم العملية الزراعية والنخل الزراعي . ويعتمد كثير من الأسر الزراعية على دخول تأتي من خارج الزراعة أو على إعانات اجتماعية لتكملة دخلهم من الزراعة . وفي نهاية كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ كان هناك حوالي ٩٠٠٠ من متلقي إعانة البطالة بصغار المزارعين .

ومن الصعب تقدير عدد النساء العاملات بالزراعة في أيرلندا تقديرا دقيقا لأن زوجات المزارعين لا يحسبن بوصفهن فئة قائمة بذاتها في تعداد السكان أو احصاء القوة العاملة . وقد بين تعداد الزراعة لسنة ١٩٩١ أنه كان هناك ٥٧٨ ١٧٠ حيازة من بينها ١٦ ٤١٤ حيازة في أيدي النساء . ولما كان العمل دون أجر لا يدرج في أي فئة ، فإن معظم زوجات المزارعين يصنفون بوصفهن "مشتغلات بالواجبات المنزلية" . وقد أظهر تعداد الزراعة لسنة ١٩٩١ أن حوالي ٩١ ٤٣١ أنثى عضوا في أسرة يساهمن في العمل في مزرعة الأسرة ، وأن أضخم مجموعة منهن زوجات (٦٤ ٢٣٠) يبلغ اسهامهن قرابة ٧٣ في المائة من اجمالي منخلات العمل التي تقدمها أفراد الأسر الاناث أو حوالي ٢٧٥ في المائة من اجمالي منخلات العمل الأسرية . وقد قدرت رابطة المزارعين الأيرلنديين قيمة هذا العمل بـ ٤٦٧٥ مليون جنيه . ويتضمن الجدول ١٤-٤ توزيعا للأشخاص العاملين في الحيازات الزراعية بحسب الجنس في ١٩٩١ .

وبينما تعد المزرعة عملية أسرية فقد جرت العادة على أن يحتل الزوج وضع "رئيس المزرعة" . غير أن اسهام زوجة المزارع للمزرعة من حيث العمل الفعلي وتقديم خدمات المساندة قد يساوي اسهام زوجها أو يفوقه .

وقليل جدا من النساء يملك مزارع أو يتمتع بحقوق الملكية المشتركة . وقد جاء في تعداد الزراعة لسنة ١٩٩١ أن أقل من ١٠ في المائة من أصحاب الحيازات الزراعية كانوا اناثا . والاتجاه السائد في انتقال الأراضي أنه يتم على أساس الميراث عن الأب . ويبين تعداد الزراعة لسنة ١٩٩١ أن ما يزيد على ٧٥ في المائة من الأراضي التي لها مالك في الوقت الحاضر قد آلت الى هذا المالك عن طريق الميراث (٤٥ في المائة) أو عن طريق الانتقال الأسري . يضاف الى ذلك أن أغلبية النساء المتزوجات يلتحقن عن طريق الزواج بمزرعة آلت الى الزوج كهدية أو ميراث ، وأن حالات المشاركة والملكية المشتركة نادرة نسبيا . ومعظم النساء لا حق لهن في مزرعة الأسرة ما لم يقرر الزوجان أن يحولا المزرعة الى ملكية مشتركة . وقد ألغت الحكومة رسوم التمتع على الهدايا بين الأزواج في ١٩٩٠ ؛ وليس هناك اذن من التكاليف ما يثبط انتقال المزرعة الى الملكية المشتركة ، ولكن الملكية المشتركة ما زالت غير مألوفة نسبيا .

٢ (أ) الحق في المشاركة في صياغة خطط التنمية وتنفيذها على جميع المستويات .

لا يوجد في مجال التخطيط لاستخدام الأراضي ومراقبة تنميتها تفرقة بين المناطق الحضرية والمناطق

الريفية ؛ كلا وليس هناك تمييز بين الجنسين في تطبيق التشريعات ذات الصلة . وتنص قوانين الحكومة المحلية (التخطيط والتنمية) ، ١٩٦٣-١٩٩٣ ، على مشاركة الجمهور في صياغة سياسة وأهداف خطط التنمية المحلية . وتتولى السلطات المحلية وضع الخطط وتنفيذها . وتنتخب هذه الهيئات بطريقة ديمقراطية عن طريق تصويت الراشدين . وباب الترشيح مفتوح لكلا الجنسين ، ولا تتضمن قوانين التخطيط أي مواد تمييزية ضد النساء .

٢ (ب) للوصول الى مرافق الرعاية الصحية للوافية ، بما في ذلك تقديم المعلومات والمشورة والخدمات في مجال تنظيم الأسرة .

تتمتع النساء الريفيات بنفس مرافق وخدمات الرعاية الصحية التي تتمتع بها نظيرتهن الحضرية ، وذلك على نحو ما هو مبين في الشرح المقدم في اطار المادة ١٢ . ويعني تركز خدمات المستشفيات أن النساء الريفيات قد يتعين عليهن السفر لمسافات طويلة من أجل الوصول الى الخدمات الخاصة بالأمومة أو غير ذلك من الخدمات التي توجد في المستشفيات . انظر أيضا الشرح الوارد في اطار المادتين ٣ و ١٢ .

ومن المشكلات الصحية المحددة التي تمس النساء في المزارع مشكلة الأمان ومنع الحوادث العارضة . وتعمل السلطة الوطنية المعنية بالأمان المهني والصحة والسلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء على نحو وثيق مع المنظمات الزراعية من أجل ايجاد برامج فعالة للأمان .

وقد بلغت خدمات اغاثة المزارعين درجة عالية من التقدم وهي متاحة لخدمة المزارعين اناثا وذكرورا في حالات مثل المرض والحوادث العارضة .

٢ (ج) الانتفاع على نحو مباشر من برامج للضمان الاجتماعي .

ليس هناك تفرقة بين النساء من المناطق الحضرية والنساء من المناطق الريفية فيما يتعلق بالحقوق في الضمان الاجتماعي .

وترتكز توجيهات الاتحاد الأوروبي في مجال الضمان الاجتماعي على مبدأ المعاملة بالمثل بين القرينين . وينص التوجيه ٨٦/٣١٢/الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المعاملة بالمثل بين الرجال والنساء المشغلين بنشاط ما مثل الزراعة كعمل مستقل وبحماية النساء العاملات بصفة مستقلة أثناء فترة الحمل والأمومة ، على أن الدول الأعضاء ينبغي أن تمكن القرينين من الانضمام طوعا الى مشروع للضمان الاجتماعي على أساس الاشتراك اذا لم يكونا محميين بمشروع الضمان الاجتماعي الخاص بالعاملين بصفة مستقلة .

ويحق عادة للأشخاص العاملين بصفة مستقلة ، بما فيهم المزارعون ، أن يحصلوا على التأمين

الاجتماعي بوصفهم عاملين مستقلين . وليس من المعتاد أن يحق للقرين الذي يعمل في مشروع الأسرة أن يحصل على التأمين . الا أنه يحق لزوج المزارع (أو القرين في أي عمل آخر) إذا كانت شريكا مسجلا في المشروع وإذا كانت تتلقى نصف الدخل الناجم عن هذا المشروع أن تصنف كشخص يعمل بصفة مستقلة وأن تدفع أقساط التأمين المناسبة بوصفها عاملا مستقلا . وقد يحق للنساء ، بما في ذلك زوجات المزارعين ، أن تتلقى مدفوعات مثل اعانة البطالة من العمل أو مكافأة الرعاية الاجتماعية الاضافية وذلك شريطة أن تخضع لاختبار للموارد .

وفيما يتعلق بتوجيه الاتحاد الأوروبي بشأن تطبيق المعاملة بالمثل بين الرجال والنساء في الفوائد القانونية والمهنية ، فإنه يحق للرجال والنساء على السواء الحصول على معاش الأرملة أو الأرمل بموجب تشريع الضمان الاجتماعي . وينطبق نفس الحكم على مشروعات الفوائد المهنية بموجب قانون المعاشات ، ١٩٩٠ .

٢ (د) الحق في الحصول على كل أنواع التدريب والتعليم النظامي وغير النظامي ، بما في ذلك التعليم المتعلق بمحو الأمية الوظيفية ، وعلى الانتفاع ، ضمن أمور أخرى ، بكل الخدمات المجتمعية وخدمات التوجيه ، وذلك لزيادة كفاءتهن التقنية .

ليس هناك تمييز بين النساء الحضرية والنساء الريفيات من حيث فرص الوصول الى التعليم كما هو مبين بالتفصيل في شرح المادة ١٠ .

وتتولى وزارة التعليم تمويل برنامج لمحو أمية الراشدين والتربية المجتمعية على نطاق القطر بأكمله وذلك عن طريق لجان التعليم المهني . ومعظم المشاركين نساء . كما يقدم التدريس الهادف الى محو أمية الراشدين كجزء من البرامج التي تكثر فيها مشاركة النساء .

والاتجاه السائد هو أن الفتيات الريفيات يمضين في التعليم النظامي وقتا أطول مما يمضيه الفتيان الريفيون وذلك حتى نهاية المرحلة الثانوية . الا أن عدد الفتيان الذين يواصلون التعليم حتى المرحلة الثالثة أكبر ، إذ تبلغ نسبتهم ٤٢ في المائة بالمقارنة بـ ٣٨ في المائة من الفتيات الريفيات .

وتقع على عاتق السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء المسؤولية عن تقديم التدريب الزراعي للنساء والرجال ، ودورات التدريب مفتوحة للجنسين . ويغلب على المشاركين في الدورات التي تقدمها هذه السلطة أن يكونوا من الرجال ؛ وتقوم السلطة في الوقت الحاضر بإعادة النظر في منهج الدراسة بهدف زيادة مشاركة النساء . وتصمم كراسات التدريب بحيث تشجع النساء على الالتحاق بالدورات الدراسية .

ويقدم معظم التدريب الذي توفره السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء عن طريق "برنامج تدريب الملتحق الشاب وبرنامج المزارع الراشد" . ويبين الجدول ١٤-٥ مدى مشاركة النساء في هذين البرنامجين .

الجدول ١٤-٥

برامج السلطة المعنية بتنمية الزراعة
والغذاء لتدريب المزارعين

برنامج تدريب الملحق الشاب	% للنساء المشاركات
- الزراعة	٤٤
- البستنة	٢٥٠
- الدورات المتخصصة	١٦٠
- التلمذة في العمل الزراعي	١٥
برنامج للمزارع الراشد	١٤٠

المصدر : النساء والتنمية الريفية ، تقرير لجنة وراكثاس المعنية
بحقوق النساء ، كانون الثاني/يناير ، ١٩٩٤ .

وقد زاد على ٥٠ في المائة معدل مشاركة النساء في الدورات التدريبية المتعلقة بمشروعات بديلة تروج لها السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء ، مثل السياحة الريفية ومشروع انتاج الخيول والغزلان والحراجة .

وقد شغلت السلطة المذكورة برنامجا لاتاحة الفرص الجديدة للنساء جهاز خصيصا لتقديم المساندة والتدريب للنساء . كما تضمن البرنامج دراسة تستهدف تحديد الطريقة التي يمكن بها تحسين مشاركة النساء في السلطة .

ويفتح باب الالتحاق بالدورات التي تقدمها سلطة التدريب والعمل للنساء الريفيات على قدم المساواة مع النساء الحضريات . ولكن صعوبة الوصول الى الدورات وقلة خدمات المساندة يمكن أن يكونا عاملا مثبطا . وليس هناك احصاءات بشأن مشاركة النساء على أساس التفرقة بين الحضر والريف .

ومثلت النساء ٣٩ في المائة من الطلاب الجامعيين الملحقين بدورات دراسية للحصول على درجة في العلوم الزراعية والحراجة في ١٩٩٢-١٩٩٣ .

٢ (هـ) الحق في تنظيم فرق الاعتماد على النفس والتعاونيات من أجل التوصل الى الانتفاع المتكافئ بالفرص الاقتصادية عن طريق العمالة والعمل المستقل .

ليس هناك حواجز قانونية تمنع النساء الريفيات من تكوين رابطات زراعية أو تعاونيات أو فرق للاعتماد على النفس . بيد أن هذه المنظمات لا تضم فيما يبدو الا عددا قليلا من النساء . وفي هذا تخضع المنظمات الزراعية لنفس النمط السائد في غيرها من الشركاء الاجتماعيين .

وقد أُنْتُ تغيرات في الاتحاد الأوروبي الى مزيد من التأكيد على التنمية الريفية كوسيلة لتقوية الاقتصادات الريفية . وفي هذا السياق يجري تشجيع المشروعات البديلة وتنمية السياحة والتراث والمشروعات المجتمعية وتنمية المشروعات الصغيرة ، وذلك على مستوى الاتحاد الأوروبي والمستوى الوطني ، وخاصة في المشروعات الميدانية المرتبطة بالأرصدة الهيكلية .

وتشارك النساء الريفيات الى حد كبير في السياحة والمشروعات وفي أنشطة التنمية الريفية على الصعيد المحلي . كما حددت التنمية الريفية بوصفها هدفا معينا في البرنامج الفوري ، وتتضمن التدابير الممولة تدريب النساء الريفيات ، على القيادة والاقدام . كما تتضمن تقديم المساعدة على انشاء التعاونيات والمشروعات .

وما زالت رابطة النساء الريفيات في ايرلندا منذ ما يزيد على ثمانين عاما تقدم مساهمة ملحوظة لحياة النساء الريفيات . وهي مع مرور السنين قد تغيرت مع تغير الحياة الريفية . ويجري الآن ترويج دورات تدريبية لاثبات الذات بالاضافة الى تدريس الفنون والحرف اليدوية . وتستغل الرابطة القوة الناجمة عن كثرة أعضائها في سبيل الاشتغال بقضايا السياسات الاجتماعية والاقتصادية . ومن النتائج المترتبة على ذلك أن النساء يكونون الآن فرقا تعنى بما في مجتمعاتهن من احتياجات . وتشتغل هذه الفرق أساسا بتعليم الراشدين والتنمية الشخصية وذلك عن طريق برامج تقوم على الاحتياجات التي تحددها النساء أنفسهن .

ويتلقى عدد كبير من الفرق المحلية التابعة لرابطة النساء الريفيات في ايرلندا منحا في اطار مشروعات المنح الخاصة بالنساء والوالدين بلا رفيق .

٢ (و) حق المشاركة في كل الأنشطة المجتمعية .

ليس هناك حواجز قانونية تحول دون مشاركة النساء الريفيات في الأنشطة المجتمعية .

ويبدو أن النساء - سواء أكن حضريات أم ريفيات - أكثر اقبالا من الرجال على الاشتراك في المنظمات الاجتماعية والدينية والتربوية والثقافية والمجتمعية . وهن عماد الرابطات المشتركة بين الآباء والمعلمين

ورابطات الرعاية وفرق الاعتماد على النفس ، وهو ما يساعد على تشكيل المجتمع ويؤثر في الإصلاح الاجتماعي . غير أن النساء لا يحتلن موقع الصدارة في المنظمات الزراعية ، والفكرة الشائعة هي أن الزراعة مجال خاص بالذكر .

٢ (ز) حق الوصول إلى القروض والسلف الزراعية ومرافق التسويق والتكنولوجيا المناسبة والمعاملة بالمثل في إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وفي مشروعات إعادة استيطان الأراضي .

ترد في إطار المادة ١٣ (ب) دراسة حق النساء عامة في الوصول إلى القروض .

تستطيع المزارعات في أيرلندا الوصول إلى نفس التسهيلات المالية المتاحة لنظرائهن من الذكور .

والهدف المتوخى من سياسة الحكومة في مجال الأراضي هو أن تضمن بقدر الامكان وجود ملكية الأراضي الزراعية وإدارتها في أيدي أصلي من يفلحها بحيث تحقق العائد الأمثل . والحكومة إذ تنفذ هذه السياسة لا تميز ضد النساء .

٢ (ح) الحق في التمتع بأحوال المعيشة السليمة ، وخاصة فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية وخدمات الكهرباء والماء والنقل والاتصالات .

توفير المساكن الاجتماعية في أيرلندا (أي المساكن لغير القادرين على الحصول على سكن مناسب بمواردهم الخاصة) هو إحدى مهام السلطات المحلية . وهي إما أن توفر المساكن مباشرة أو تساعد - كما حدث على نحو متزايد في السنوات الأخيرة - على توفير المساكن الاجتماعية عن طريق منظمات الإسكان الطوعية أو التعاونية .

وقد أصدرت وزارة البيئة مبادئ توجيهية شاملة بسطت فيها الإجراءات والمعايير التي يتعين على السلطات المحلية الامتثال لها في تخطيط وبناء مشروعات الإسكان التي تقدمها ، بما في ذلك المرافق الوافية والمناسبة والقرب من المرافق القائمة وتوفير مساكن من تصميمات وأحجام مختلفة تلبي احتياجات السكان .

وترتكز الاستراتيجية العامة التي تعتمد عليها السلطات المحلية في تخطيط مشروعات تنمية الإسكان على ضمان أفضل استخدام للأراضي المتاحة في توفير تخطيطات متنوعة وتصميم جيد ومستوى عال من البناء والعمل على أن تلبي الأهداف الاجتماعية لبرنامج الإسكان على أكمل وجه ممكن .

ومنذ أواسط الثمانينات بدأ إيلاء اهتمام متزايد لتنمية مواقع النفايات المرتبطة بالمجتمعات المحلية القائمة ، وأصبح المتبع هو تحاشي مشروعات التعمير الضخمة في المناطق الهامشية بقدر الامكان .

ومما يراعى أيضا ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة للتخفيف من آثار العزلة الاجتماعية المفروطة في الاسكان . والسلطات المحلية مطالبة بحكم القانون بأن تضع استراتيجيات لمعالجة هذه المسألة . يضاف الى ذلك أن السلطات المحلية ملزمة قانونا بأن تعد بيانات رسمية عن سياساتها في مجال الادارة والصيانة ، وذلك كجزء من الاتجاه العام نحو تحسين بيئة ممتلكات الاسكان العام . ولعل من المتوقع أن تؤدي مشاركة المستأجرين في هذه المهام الى نتائج مفيدة .

ويجرى تقديم مبالغ هامة لتمويل تنفيذ برنامج متسارع لأعمال اصلاح مساكن السلطات المحلية ولاندخال الحمامات اذا كانت هذه المرافق ما زالت تنقص تلك المساكن .

وهناك في الوقت الحاضر ما يزيد على ٨٠٠ شبكة عامة تمد بالمياه حوالي ٨٠ في المائة من السكان (٢.٨٢ مليون) . أما العشرون مائة المتبقون ، فانهم يستمدون الماء من مشروعات لمجموعات خاصة أو من مصادر فردية خاصة مثل الآبار وثقوب الحفر بصفة رئيسية . وتذهب التقديرات الى أن حوالي ٩٨ في المائة من كل المساكن في الدولة تستخدم امدادات مياه الأنابيب من نوع أو آخر .

وهناك زهاء ٦٠٠ شبكة للصرف الصحي العام تخدم بصفة رئيسية سكان المناطق الحضرية ونسبة كبيرة من الصناعة . وهناك ما يقرب من ٢.٣٢ مليون شخص (من السكان المقيمين) ترتبط مساكنهم بشبكات جمع الصرف الصحي .

وبموجب خطة التنمية القومية للفترة ١٩٩٤-١٩٩٩ خصصت الحكومة الايرلندية من المبالغ التي تشمل التزامات التمويل المشترك مع الاتحاد الأوروبي ما يزيد على ٦٠٠ مليون جنيه لتوسيع وتحسين مشروعات امدادات المياه والصرف الصحي على الصعيد الوطني وحتى نهاية العقد .

ويجري تنفيذ برنامج الاستثمار في مرافق المياه حتى تعم الفائدة كل الأشخاص المستفيدين بصرف النظر عن نوع الجنس أو الوضع الاجتماعي .

وفيما يلي بيان بالأهداف الرئيسية التي يتوخاها البرنامج تمشيا مع أهداف اطار مساندة المجتمعات المحلية في آيرلندا والبرنامج الميداني لخدمات البيئة للفترة ١٩٩٤-١٩٩٩ :

- تحسين نوعية امدادات المياه العامة والجماعية لضمان رفع مستوى امتثال امدادات المياه العامة

للمبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بمياه الشرب من ٩٤ في المائة كما هو الوضع في الوقت الحاضر الى درجة الامتثال الكامل بنهاية العقد ؛

- زيادة نسبة مياه النفايات الحضرية التي تعالج وفقا لمتطلبات المبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بمياه النفايات الحضرية من حوال ٢٠ في المائة من الحمولة الى قرابة ٨٠ في المائة ؛

- تلبية الاحتياجات الحضرية والريفية المحددة لخدمات مقبولة من حيث الكم والكيف ؛

- وضع حد لالقاء وحل المجاري في البحر بنهاية ١٩٩٨ ؛

- العمل بقدر الامكان على القضاء على التلوث النهري الشديد الذي يبلغ حاليا ١ في المائة من طول مجاري الأنهار المراقبة ، وعلى عكس وتقليل التلوث المعتدل الطفيف الذي يبلغ حاليا ٢١ في المائة من طول مجاري الأنهار المراقبة .

وفي السياق الريفي ينبغي أن تلاحظ العناصر التالية في برنامج الاستثمار في مرافق المياه :

مشروعات المياه الجماعية

يعد برنامج مشروعات المياه الجماعية الذي يتصل الى حد بعيد بتوفير المياه للمنازل والمزارع الريفية جزءا لا يتجزأ من السياسة القومية لامدادات المياه المنزلية . ويمقتضى برنامج مشروعات المياه الجماعية تنضم مجموعات من أصحاب المنازل (منزلان أو أكثر ، علما بأن بعض المجموعات تضم ما يزيد على ١٠٠٠ عضو) بعضها الى البعض الآخر لتوفر امدادات مياه الأنابيب عن طريق الجهد التعاوني .

وتوجد بمقتضى البرنامج منح تصل الى ١ ٦٠٠ جنيه للمنزل و ١ ٢٠٠ جنيه للمزرعة مع التقيد بحد أقصى يساوي ٧٥ في المائة من التكاليف (أيهما أقل) . وقد أمكن حتى اليوم ربط ما يزيد على ١٥٠ ٠٠٠ منزل ريفي بحوالي ٩ ٠٠٠ مشروع من مشروعات المياه الجماعية . وبلغت الأموال التي أنفقت في ١٩٩٥ على البرنامج ٤٧ مليون جنيه .

برنامج المشروعات الصغيرة

يستهدف هذا البرنامج في المقام الأول تلبية احتياجات المناطق الريفية . وتوفر لكل مجلس مقاطعة

منح من وزارات الخزانة تصل الى ١٥٠ ٠٠٠ جنيه (٧٥ في المائة من تكاليف المشروع أو ٧٥ ٠٠٠ جنيه أيهما أقل) في السنة لتمويل مشروعات خدمات المياه التي تلقى الموافقة .

وفي سنة ١٩٩٥ تمت الموافقة على ٤٥ مشروعا للتنفيذ على الصعيد القومي بتكاليف اجمالية تبلغ ٤٥ مليون جنيه منها متطلبات من المنح بمقدار ٣١ مليون جنيه .

البرامج الفرعية لخدمات المياه

شرعت وزارة البيئة في ١٩٩٦ في عدد من المشروعات الفرعية من أجل تسهيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المناطق الريفية بصفة خاصة .

وتدرس في الوقت الحاضر اقامة شبكات ذات طابع مبتكر لمعالجة نفايات الصرف عن طريق أحواض القصب والأراضي الرطبة وذلك لمعالجة مشكلات التلوث في المناطق الريفية حيث تصبح الحلول الهندسية التقليدية غير اقتصادية نتيجة لقلة كثافة السكان . وستأتي هذه المبادرة تكملة لمبادرات أخرى تتخذ في إطار البرنامج الميداني للتنمية الحضرية والريفية على الصعيد المحلي وذلك لتحسين الخدمات والمرافق المحلية نظرا لأن تكنولوجيا التنقية الذاتية للمجاري عن طريق أحواض القصب ملائمة بصفة خاصة للمستقرات الريفية الصغيرة .

وفي إطار البرنامج الفرعي لمشروعات المنتجعات تمت الموافقة على مقترحات ترمي الى تحسين مرافق امدادات المياه والمجاري في تسعة منتجعات بحرية صغيرة مشهورة . وسوف تزيد تكاليف هذا المشروع على ٣ مليون جنيه خلال سنتين ومن بين التدابير المتنوعة التي يشملها انشاء شبكات جديدة ومحسنة لجمع المجاري ومصانع المعالجة والطفح الناجم عن العواصف وتوفير مجاري التصريف وتغيير الخطوط الرئيسية للمياه والبنى الأساسية لمراقبة التسرب والضغط .

وفي إطار البرنامج الفرعي لصون المياه لعدد من المشروعات التي تنفذ حاليا أو توجد خطط لتنفيذها . يضاف الى ذلك أن هناك استراتيجية متكاملة لصون المياه على الصعيد الوطني . ومن المقرر أن تشمل فحصا لموارد المياه في كل أنحاء البلاد . وتستهدف هذه الاستراتيجية بصفة رئيسية ادارة موارد المياه الحالية بمزيد من الكفاءة وارجاء انشاء بنى أساسية باهظة التكاليف وذلك عملا على تحسين المياه من حيث الكم والكيف لصالح كل قطاعات المجتمع .

المادة ١٥

- ١ - تعطي الدول الأطراف للنساء المساواة مع الرجال أمام القانون .
 - ٢ - تعطي الدول الأطراف للنساء في مجال الأمور المدنية أهلية قانونية مساوية لقدرة الرجال ونفس الفرص لممارسة هذه القدرة . وبصفة خاصة تمنح الدول النساء حقوقاً متساوية لإبرام العقود ولإدارة الأموال وتعاملهن على قدم المساواة في كل مرحلة الإجراءات في المحاكم .
 - ٣ - توافق الدول الأطراف على أن جميع العقود وكل أنواع الوثائق الخاصة التي لها أثر قانوني والتي تستهدف تقييد الأهلية القانونية للنساء تعد لاغية وباطلة .
 - ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجال والنساء نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون الخاص بحركة الأشخاص وحريتهم في اختيار أماكن إقامتهم وسكنهم .
- المساواة أمام القانون حق أساسي مكفول بموجب الدستور الأيرلندي . وتقرر المادة ٤٠-١ من بين ما تقرر ما يلي :
- "يعتبر كل المواطنين من حيث هم أشخاص سواسية أمام القانون ."
- وفي كل مراحل الإجراءات في المحاكم تعامل النساء على قدم المساواة مع الرجال . وبموجب قانون وضع النساء المتزوجات لسنة ١٩٥٧ يعامل الزوج وزوجته كشخصين كل منهما قائم بذاته لأغراض اقتناء الأموال . وتستطيع المرأة المتزوجة أن تكتني الأموال وتحوزها وتصرف فيها كما تستطيع أن تبرم العقود وأن تتحمل المسؤولية بصفتها الشخصية فيما يتعلق بعقودها وديونها .
- وقد استعاض الجزء ٣٦ من قانون الأسرة لسنة ١٩٩٥ عن القسم ١٢ من قانون سنة ١٩٥٧ ، وهو ينص على إعطاء المحاكم سلطات جديدة للبت في المسائل التي تثار بين القرينين فيما يتعلق بالحق في مال متنازع عليه أو بملكيته .
- وبموجب القانون الأيرلندي يحق لطرفي العقد من أي من الجنسين تنظيم شؤونهما كما يرغبان رهنا بقانون الإكراه . وقد سجل التحفظ التالي على الفقرة ٣ من هذه المادة عند انضمام أيرلندا إلى الاتفاقية :

"فيما يتعلق بالفقرة ٣ من هذه المادة ، تحتفظ ايرلندا بالحق في ألا تضيف الى الأحكام القائمة في القانون الايرلندي التي تعطي للنساء أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجال تشريعاً آخر يحكم صحة أي عقد أو وثيقة تبرمها المرأة بمحض حريتها ."

ورئي أن صياغة المادة ١٥-٣ قد تؤدي الى صعوبات نتيجة لتقييد الحق في إبرام العقود بحرية . ومن التفسيرات الممكنة أن النساء لن يكن أحراراً في التنازل عن حقوقهن أو في التخلي عن جزء من أهليتهن القانونية في عقد أو غير ذلك من الوثائق الخاصة . وبموجب قانون العقود القائم يتمتع الرجال والنساء على السواء بهذه الحرية . وقد يكون هذا التحفظ ناجماً عن افراط في الحذر ، ويجري النظر حالياً في حذفه على ضوء تفسير المادة مؤخراً .

وبموجب القانون الايرلندي تتمتع النساء والرجال بحرية اختيار أماكن سكنهم وإقامتهم . وقد قررت المحاكم الايرلندية الحق في حرية الحركة في نطاق الدولة كمثل من بين "حقوق المواطن الشخصية العديدة التي تترتب على الطبيعة المسيحية والديمقراطية للدولة والتي لم تذكر في المادة ٤٠ [من الدستور] على الإطلاق" (ريان ضد النائب العام ، التقارير الايرلندية ٢٩٤ لسنة ١٩٦٥) . كما حدد حق السفر خارج نطاق الدولة في إطار المادة ٤٠ من الدستور .

المادة ١٦

١ - تتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد النساء في جميع الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية وتكفل ، بصفة خاصة ، ما يلي على أساس المساواة بين الرجال والنساء :

(أ) نفس الحق في الزواج ؛

(ب) نفس الحق في اختيار القرين بحرية والتزوج بكامل حريتهن وموافقتهم ؛

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

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين ، بصرف النظر عن وضعهن العائلي ، في الأمور المتعلقة بأطفالهن ؛ على أن تكون مصالح الأطفال هي العليا في جميع الحالات ؛

(هـ) نفس الحقوق في اتخاذ القرارات بحرية ومسؤولية بشأن عدد أطفالهن والفواصل الزمنية بينهم وفي الوصول إلى المعلومات والتعليم والوسائل التي تمكنهن من ممارسة هذه الحقوق ؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بحضانة الأطفال وحراستهم والوصاية عليهم وتبنيهم أو ما إلى ذلك من النظم إذا كانت هذه المفاهيم قد وُردت في التشريع الوطني ؛ على أن تكون مصالح الأطفال هي العليا في جميع الحالات ؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية كزوج وزوجة ، بما في ذلك حق اختيار اسم الأسرة والمهنة والعمل ؛

(ح) نفس الحقوق لكلا القرينين فيما يتعلق بملكية الأموال واقتنائها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها ، سواء أكان ذلك مجانياً أو لقاء مقابل معادل .

٢ - لا يكون لخطوبة الابن أو زواجه أي أثر قانوني . وتتخذ كل التدابير الضرورية بما في ذلك التشريع لتحديد السن الدنيا للزواج ولجعل تقييد الزيجات في سجل رسمي أمراً إجبارياً .

وفيما يلي شرح للتدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لحماية النساء من العنف المنزلي ، وذلك بناء على طلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التوصية العامة ١٢ .

العنف المنزلي

الأحكام التشريعية

وضعت في أيرلندا في السنوات الماضية أحكام تشريعية لمكافحة العنف المنزلي ، وذلك عن طريق التشريعات المتعلقة بأوامر المنع وأوامر الحماية ورعاية الأطفال والاغتصاب وهتك العرض وتقديم القرينين للشهادة .

وأكثر أنواع العلاج شيوعاً في حالات العنف بين القرينين العلاج الذي يقدمه القانون المدني عن طريق أمر المنع والذي أدخل لأول مرة على سبيل التشريع في ١٩٧٦ . واستعيض عن هذا التشريع في ١٩٨١ . ففي وزارة المساواة وإصلاح القانون أجري استعراض شامل للقانون فيما يتعلق بحماية الأشخاص من العنف المنزلي ، وذلك مع مراعاة البيانات المقدمة من الجماعات المعنية والتوصيات الواردة في تقارير لجنة إصلاح القوانين^(١) واللجنة الثانية القومية بشأن وضع النساء . وبناء على هذا الاستعراض أعد مشروع قانون العنف المنزلي في ١٩٩٥ وسن القانون في ١٩٩٦ . وقد أبطل هذا القانون سنة ١٩٨١ وأعاد سنه مع إدخال تعديلات عليه .

وتستطيع المحاكم إصدار أوامر المنع بناء على طلب القرين ضد القرين الآخر حيثما اقتضت ذلك سلامة أو رفاهية القرين الطالب أو أي من الأطفال . وبوسع المحكمة أن تأمر القرين المدعى عليه أن يرحل عن المكان الذي يقيم فيه القرين الطالب أو الطفل .

ومن حق المحكمة أن تصدر أمراً بالحماية كتدبير مؤقت فيما بين التقدم بطلب لأمر المنع وبين البيت فيه . ويحظر أمر المنع على القرين المدعى عليه استخدام العنف أو التهديد به ضد القرين الطالب أو الطفل أو التحرش بأي منهما أو إرهابه ؛ ولكن هذا الأمر لا يقتضي منع القرين المدعى عليه من التواجد في البيت .

(١) لجنة إصلاح القوانين هيئة قانونية مهامها دراسة القوانين بصفة دائمة ووضع مقترحات لإصلاحها .

وبموجب قانون ١٩٨١ قصر العلاج بأمر المنع على حالات العنف بين القريين ، بما في ذلك العنف الواقع على أي من الأطفال من جانب أحد القريين ؛ ولم يطبق العلاج على الحالات التي تزداد شيوعا حيث يعيش الطرفان معا كزوج وزوجة دون أن يكونا متزوجين .

كما ينص قانون ١٩٩٦ على امكانية اصدار أمر من نوع أمر الحماية (يسمى أمر أمان) كتدبير بذاته وليس كتدبير مؤقت حتى صدور أمر بالمنع ، كما كان الحال حتى ذلك الوقت . ووسع نطاق الأشخاص المشمولين بالتشريع بحيث أصبح يضم المعاشين وأفراد الأسرة الآخرين ، وذلك وفقا لشروط . وأصبحت سلطة محاكم المناطق في اصدار أوامر المنع تمتد الآن الى ثلاث سنوات بعد أن كانت تقتصر بموجب قانون ١٩٨١ على اثني عشر شهرا قابلة للتجديد بناء على طلب لفترة اثني عشر شهرا أخرى . وقد خولت المجالس الصحية السلطة ، رهنا ببعض الشروط ، لكي تطلب اصدار أوامر لحماية ضحايا العنف المنزلي . وبموجب القانون الجديد خولت الشرطة سلطات جديدة للقبض على الأشخاص . وزادت العقوبات الموقعة في حالات مخالفة أوامر المنع أو الحماية . فقد ارتفعت الغرامة من ٢٠٠ جنيه الى ٥٠٠ جنيه وأطيل الحكم بالحبس من ستة أشهر الى اثني عشر شهرا .

ويتضمن الجدول ١٦-١ احصاءات تتعلق بطلبات أوامر المنع والحماية التي هي أكثر أنواع العلاج شيوعا في حالات العنف المنزلي .

الجدول ١٦-١

من ٩٤/٨/١ الى ٩٥/٧/٣١	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	
٤ ٤٤٨	٤ ٤٥٧	٤ ٣١٨	٤ ٣٢١	طلبات أوامر المنع المقدمة الى محاكم المناطق
٣ ١٠٧	٣ ٠٩١	٢ ٧٠٦	٢ ٧٧٢	طلبات أوامر الحماية المقدمة الى محاكم المناطق

المساعدة القانونية

أبذل مشروع المساعدة والمشورة القانونية المدنية دون أساس تشريعي في ١٩٨٠ . وبموجب هذا المشروع توفر خدمات المحامين للأشخاص بتكاليف زهيدة أو مجانا ، شريطة اجراء فحص للموارد . ولما كانت الحكومة تدرك الحاجة الى توفير موارد اضافية لمجلس المساعدة القانونية لتمكينه من تحسين الخدمات التي يمكن أن يقدمها الى الطالبين المحتاجين ، فقد زادت الأموال المتاحة للمجلس من وزارة الخزانة من ١٥٦٨ مليون جنيه في ١٩٨٩ الى ٣٠٠٦ مليون جنيه في ١٩٩٣ و ٩٧٢ مليون جنيه في ١٩٩٤ و ٦٢ مليون جنيه في ١٩٩٥ و ٦٥ مليون جنيه في ١٩٩٦ . وبفضل قانون المساعدة القانونية المدنية وضع المشروع على

أساس تشريعي وأنشئ مجلس (مجلس المساعدة القانونية) بحيث يمارس عمله بداية ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ . ويعين أعضاء اللجنة وزير المساواة وإصلاح القوانين .

تقديم للمشورة الزوجية

يمكن للمشورة الزوجية إذا اتفق الطرفان أن تكون عظيمة الفائدة في حالات الخصومة المنزلية . وهناك منظمات طوعية ممتازة تساعد الأزواج الذين يواجهون صعوبات . وتقديم المعونة لهذه المنظمات على سبيل التمويل هي إحدى الطرق التي يمكن بها للدولة أن تعالج مشكلة انهيار الزواج بما في ذلك العنف . وفي ١٩٩٤ و ١٩٩٥ قدمت الحكومة ٧٥٠ ٠٠٠ جنيه لوكالات تقديم المشورة الزوجية ، وهو ما كان يمثل زيادة مقدارها ٢٥٠ في المائة بالنسبة للمعونة المقدمة في ١٩٩٣ . وفي ١٩٩٦ بلغ مقدار المعونة المقدمة ٩٠٠ ٠٠٠ جنيه ، ووسع نطاق المشروع بحيث يشمل منحاً لتقديم المشورة للأطفال . وكان لزيادة التمويل هدف خاص هو تمكين المنظمات المعنية بتقديم المشورة الزوجية من توسيع نطاق خدماتها وتطويرها .

وحدة للنساء والأطفال

في ١٩٩٣ أنشأ مفوض الشرطة وحدة جديدة للنساء والأطفال في دبلن لكي تعالج على وجه التحديد الشكاوى المتعلقة بالعنف المنزلي . ويعمل في هذه الوحدة شرطيون من أصحاب التدريب المتقدم والخبرة في معالجة العنف المنزلي والاعتداءات الجنسية . وتتضمن مهام الوحدة ما يلي :

- الإشراف على التحقيق في جرائم العنف المنزلي والاعتداءات الجنسية على الأطفال وغير ذلك من جرائم العنف والجنس التي ترتكب ضد النساء والأطفال في منطقة دبلن الكبرى . ويشمل ذلك أيضاً ممارسات التطبيق فيما يتعلق بأوامر الحماية والمنع .
- الاتصال بالمنظمات القانونية والطوعية على السواء التي تعنى بجرائم العنف والجرائم الجنسية ضد النساء والأطفال ، وإعداد مسودة لبروتوكول عن دور الشرطة في هذه الحالات ، والإجراءات التنفيذية القياسية للتحقيق في أوامر الحماية والمنع وتطبيقها .
- تكوين حصيلة من المهارات التحقيقية التي يمكن اكتسابها عن طريق برامج التدريب .

للاجئين

توجد مرافق للاجئين أو نزل في كل منطقة من مناطق المجالس الصحية الثمانية ويشكل مستوى المساعدة المالية التي تقدمها المجالس الصحية الى اللاجئين حوالي ٩٠ في المائة من اجمالي النفقات على هذه الخدمات . كما وفرت المساعدة المالية لتقديم المشورة وخطوط المساعدة التليفونية لضحايا العنف المنزلي .

وتلتزم وزارة الصحة التزاما كاملا بتنمية المرافق المناسبة في المناطق الصحية التي يقيم فيها ضحايا العنف المنزلي . وقد حددت في وثيقة النقاش - "وضع سياسات لصحة النساء" - المرافق المخصصة لضحايا العنف المنزلي بوصفها احدى الأولويات بالنسبة لتعزيز خدمات حماية صحة النساء .

وقدمت وزارة الصحة معونة لمشروع يرمي الى اعداد بروتوكول بشأن تحديد ومعالجة وإحالة النساء اللائي يذهبن الى أقسام الاصابات في المستشفيات كضحايا للعنف المنزلي . ويجري الآن تطبيق هذا البروتوكول في أقسام الحوادث العارضة والطوارئ في المستشفيات في منطقة المجلس الصحي الشرقي .

فريق العمل المعني بالعنف ضد النساء

أنيطت بمكتب نائب رئيس الوزراء المسؤولية على المستوى الحكومي عن تنسيق التدابير المتخذة لمواجهة مشكلة العنف ضد النساء . وقد أنشأ المكتب فريق عمل ليعد استجابة واستراتيجية منسقة بشأن العنف الواقع على النساء سواء أكان عقليا أم بدنيا أم جنسيا مع التركيز خاصة على العنف المنزلي . وسيضطلع الفريق بما يلي :

- فحص الخدمات وأنواع المساعدة القائمة (من طارئة ومؤقتة وطويلة الأجل) بالنسبة للنساء اللائي تعرضن للعنف ؛
- فحص التشريعات التي تمس ضحايا العنف المنزلي ومرتكبيه ؛
- تقديم توصيات عن طرق تحسين التشريعات والمرافق وأنواع المساعدة وزيادة فعاليتها .

وسيدرس الفريق أيضا أسباب العنف الواقع على النساء (بما في ذلك اطلاق البحوث ، اذا دعت الضرورة الى ذلك) وسيقدم توصيات من أجل استراتيجية وقائية شاملة بالاضافة الى النظر في برامج اعادة التأهيل لمرتكبي تلك الجرائم .

ويجري اختيار أعضاء فريق العمل من الإدارات الحكومية ذات الصلة ومن وكالات الدولة . وهي تضم أيضا أفرادا وخبراء وممارسين من مجالات تقديم الخدمات ذات الصلة . ويرأس الفريق إثن فتزجيرالد عضو البرلمان ووزير الدولة بمكتب نائب رئيس الوزراء . وقد عقد الفريق أول اجتماع له في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ ، وطلب إليه أن يرفع تقريراً إلى الحكومة مع نهاية شباط/فبراير ١٩٩٧ .

وستستمر إدارات الحكومة ووكالاتها كل على حدة في الاضطلاع بمسؤوليتها فيما يتعلق بالتنوير الفعلي للخدمات وتقديمها للنساء اللائي تعرضن للعنف .

تطورات تشريعية أخرى

ينطوي قانون (تعديل) القانون الجنائي (الاغتصاب) لسنة ١٩٩٠ على تحسن مهم في الحماية القانونية المقدمة لضحايا الاعتداءات الجنسية وعلى تقرير لمدى خطورة هذه الجرائم في نظر الحكومة والسلطة التشريعية . كما ألغى القانون بعض القواعد التي كانت تعتبر مهينة للنساء . ويتضمن القانون الأحكام الرئيسية التالية :

- إلغاء القاعدة التي تنص على أن الزوج لا يمكن بصفة عامة أن يوجد مذنباً لاغتصاب زوجته ؛
- إنشاء جرمين جديدين هما التعدي الجنسي المشدد والاغتصاب بموجب القسم ٤ (للعناية بالجرائم التي تتضمن الإيلاج الجنسي والتي لا تنضوي تحت التعريف التقليدي للاغتصاب) . فيستتبع كل منهما عقوبة قصوى هي السجن المؤبد .
- توسيع نطاق الأحكام الخاصة فيما يتعلق بالاثبات وبإغفال الهوية (والتي كانت تطبق فيما سبق على ضحايا الاغتصاب فقط) بحيث يشمل كل ضحايا الاعتداء الجنسي .

كما ينص هذا القانون على أن تعقد محاكمات الاغتصاب والاعتداء الجنسي المشدد في محكمة الجنايات المركزية مع استبعاد الجمهور ولكن دون استبعاد وسائل الاعلام . وخلال المحاكمة يمنع حق إغفال الهوية للشاكي والمدعي .

ويسهل قانون البيانات الجنائية لسنة ١٩٩٢ على الشهود تقديم الشهادة في القضايا الجنائية التي تنطوي على العنف البدني أو الانتهاك الجنسي عن طريق النص على أن الشهود في مثل هذه القضايا يمكنهم أن يشهدوا عن طريق وصلة تلفزيونية مباشرة .

ويتيح قانون العدالة الجنائية لسنة ١٩٩٣ استئناف الأحكام شديدة التساهل ويلزم المحاكم عند تحديد العقوبات للجرائم الجنسية وجرائم العنف بأن تضع في اعتبارها الآثار التي أصابت الضحية . كما يخول القانون المحكمة سلطة أمر الشخص المدان بأن يدفع تعويضا للضحية .

ينص القانون الجنائي (محاكمات زنى المحارم) لسنة ١٩٩٥ على أنه في حين يتعين استبعاد أفراد الجمهور من قضايا واقعة المحارم يحق للصحافة أن تحضر هذه القضايا وأن تنشر التقارير عنها شريطة ألا تنشر معلومات تمكن من تحديد هوية الشخص الذي يشتبه في أنه كان ضحية زنى المحارم . يضاف الى ذلك أن القانون رفع العقوبة القصوى التي يمكن أن توقع على المدان بارتكاب زنى المحارم الى السجن المؤبد .

وفي سنة ١٩٩٢ أبلغ عما مجموعه ١٢٧ حالة من حالات الاغتصاب ولكن لم يشرع في الاجراءات الجنائية الا في ٣٦ حالة . وفي نفس السنة أبلغ عن ٣٠٠ حالة من حالات انتهاك العرض في حق اناث ، ومن هذه الحالات ١٦٠ حالة أخضعت للاجراءات الجنائية . انظر أيضا الشرح المقدم في اطار المادة ١٢ .

التحقيق في حالات الانتهاك الجنسي للأطفال

شرحت الاجراءات التي يتعين على المجالس الصحية اتباعها في التحقيق في الانتهاك الجنسي للأطفال في مبادئ توجيهية فيما يتعلق بانتهاك الأطفال التي أصدرتها وزارة الصحة في ١٩٨٧ . وعدلت هذه المبادئ في ١٩٩٥ في مبادئ توجيهية فيما يتعلق بالابلاغ عن حالات الاشتباه في انتهاك أطفال فيما بين المجالس الصحية والشرطة ، وهي المبادئ التي تتناول الحالات التي يتعين فيها على المجالس الصحية والشرطة ابلاغ أحدهما الآخر بحالات الاشتباه في انتهاك أطفال وفيما يتعلق بالمشاورات التي ينبغي أن تجرى بين الوكالتين عقب الابلاغ .

وفي شباط/فبراير ١٩٩٦ أصدرت وزارة الصحة وثيقة مناقشة عن التقارير الاجبارية عنوانها مراعاة الأطفال أولا كأساس لاجراء المشاورات على نطاق واسع مع جماعات معنية شتى . وقد بسطت في هذه الوثيقة الحجج الرئيسية التي تؤيد أو تعارض انخال قانون اجباري جديد لرفع التقارير من شأنه أن يحدد لفئة من المهنيين المعنيين واجبا قانونيا يحتم عليهم أن يبلغوا السلطات المختصة عن حالات انتهاك الأطفال المعروفة أو المشتبه في وقوعها . وفي اطار عملية التشاور دعيت الأطراف المعنية من هيئات وأفراد لتقديم عروض عن المسائل المثارة في الوثيقة .

وانتهت عملية التشاور بعقد منتدى استشاري عن الابلاغ عن انتهاك الأطفال - اسهام التقارير الاجبارية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ .

وقد ورد ما يزيد على مائتين من العروض المقدمة من الجماعات والأفراد رداً على مراعاة الأطفال أولاً . ودعي إلى هذا المنتدى كل من قدم عرضاً سواء أكان فرداً أم جماعة . ونمت العروض عن تباين الآراء تبايناً شديداً فيما يتعلق بالتقارير الإلزامية ؛ كما ظهر هذا الاختلاف في الآراء في المنتدى الاستشاري .

ونظر وزير الدولة للصحة بعناية في الآراء التي أبديت في المنتدى . وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ وزع مراعاة الأطفال أولاً - تعزيز وحماية حقوق الأطفال . وأعلن الوزير عن قراره القاضي بعدم إدخال التقارير الإلزامية في المستقبل القريب . إلا أن وزير الدولة عدّد مجموعة من المبادرات التي نجمت عن الآراء التي أبديت في عملية التشاور والتي من شأنها أن تعزز حقوق الأطفال وتحمي رفاهيتهم . وتعهد الوزير بأن يعاد النظر في المبادرات بعد ثلاث سنوات لتقويم فعالية تأثيرها على ترتيبات رفع التقارير فيما يتعلق بحالات انتهاك الأطفال المشتبه في وقوعها .

١ (i) نفس الحق في الزواج

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

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

إلا أن فريق مراجعة الدستور (انظر الفقرة ٢-١ من الجزء الأول) وإن أيد تعهد الدولة على نحو صريح بحماية الزواج لم يؤيد الإبقاء على عبارة "التي تقوم عليها الأسرة" في المادة ٤١-٣-١ . ورئي أن هذه العبارة قد أدت إلى تعريف للأسرة يرتكز على الزواج حصراً ، وهو ما لا يتفق والبنى الاجتماعية في أيرلندا . واقترح الفريق تعديل المادة ٤١ بحيث تتضمن من بين ما تتضمن العناصر التالية :

- النص على حق يتمتع به جميع الأشخاص في الزواج وفقاً لمتطلبات القانون وفي تكوين أسرة ؛
- تعهد من جانب الدولة بحماية الأسرة التي تقوم على الزواج في دستورها وسلطتها ؛
- ضمان لكل الأفراد باحترام حياتهم الأسرية سواء أكانت تقوم على الزواج أم لا تقوم .

١ (ب) نفس الحق في اختيار القرين بحرية والتزوج بكامل حريتهن وموافقتهم .

ولا يرد في الدستور الايرلندي تعريف للزواج في حد ذاته . بيد أن القانون العام يعرف الزواج بوصفه "الاقتران الطوعي ولمدى الحياة بين رجل وامرأة دون غيرهما" . وفي القانون العام يعتبر الزواج باطلا اذا تم دون الموافقة .

١ (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء فترة الزواج وعند فسخه .

ان حقوق ومسؤوليات القرينين حيال أحدهما الآخر وحقوق ومسؤوليات الأبوين حيال أبنائهما مستمدة بصفة رئيسية من المادتين ٤٠ و ٤٢ من الدستور ، ولكنها تخضع لمزيد من التنظيم في القانون التشريعي .

وبمقتضى قانون الانفصال القضائي واصلاح قانون الأسرة لسنة ١٩٨٩ ألغى الاجراء الخاص بطلاق المؤاكلة والعشرة ، واستيعض عنه باجراء جديد للانفصال القضائي . ويمكن الحصول على هذا الانفصال لأسباب أوسع نطاقا مع اجراءات محسنة الى حد بعيد لصالح القرين والأطفال المعولين . وقد أصبح في امكان القرين أن يتقدم بطلب الانفصال القضائي بناء على سبب أو أكثر من الأسباب التالية :

- أن القرين الآخر ارتكب الزنا ؛
- أن القرين الآخر يسلك على نحو لا يمكن معه أن يتوقع للطالب أن يعيش مع القرين الآخر ؛
- أن القرين الآخر هجر الطالب لمدة سنة متصلة قبل تاريخ تقديم طلب القرار مباشرة . ويتضمن الهجر سلوكا من جانب القرين الآخر ترتب عليه أن الطالب ترك القرين الآخر وعاش بمعزل عنه لأسباب معقولة ؛
- أن القرينين عاشا منفصلين لمدة سنة متصلة على الأقل سبقت مباشرة تاريخ الطلب اذا كان القرين الآخر يوافق على أن تقرر المحكمة الانفصال ؛
- أن القرينين عاشا منفصلين لمدة ثلاث سنوات متصلة قبل تاريخ الطلب مباشرة ؛
- أن الزواج انهار الى حد توقفت معه الحياة الزوجية العادية بين القرينين لمدة لا تقل عن سنة قبل تقديم الطلب مباشرة .

وقبل قانون ١٩٨٩ كانت المحكمة تتمتع بسلطات محدودة جدا في اصدار أوامر لدعم القرين والأطفال المعولين في قضايا طلاق المؤاكلة والمعاشرة . وبمقتضى قانون ١٩٨٩ أعطيت المحكمة سلطات واسعة النطاق تمكنها من اصدار أمر بالاغاثة . فقد خولت السلطة لكي (أ) تأمر بالنفقة وبالنفقة المأمونة التي تعني ربط أصول رأسمالية بحيث تبقى متاحة لدفع النفقة التي أمرت بها المحكمة ؛ و (ب) تأمر بدفع مبلغ مقطوع ؛ و (ج) تأمر بنقل ملكية بما في ذلك بيت الأسرة فيما بين القرينين وإلى الأطفال المعولين أو تأمر بأن يعيش أحد القرينين في بين الأسرة مدى الحياة . كما فتحت المحكمة سلطة الأمر ببيع الملكية كلما أصدرت أمرا يتعلق بأصول رأسمالية (مثل دفع مبلغ مقطوع أو نقل الملكية أو أمر بتقديم مدفوعات دورية مضمونة) . وأصبح مطلوبا من المحكمة أن تمارس سلطاتها في توفير النفقة المالية وإصدار الأوامر المتعلقة بالملكية على نحو يتوخى ضمان تقديم هذه النفقة لأي قرين أو أطفال معولين بما يكفي وفي حدود المعقول بالنظر الى كل الظروف . وطولبت المحكمة بأن تراعي عند اصدار هذه الأوامر أمورا مثل دخل القرينين وقدرتهما على الكسب وأملاكهما وغير ذلك من الموارد المالية وأن تراعي اسهام القرين في رعاية أسرته والعناية ببيت الأسرة .

ولئن كان قرار الانفصال القضائي يعني أن القرينين لم يعودا ملزمين بالحياة معا ، فإنه لا ينهي الزواج من الناحية القانونية . وهو بناء على ذلك لا يبيح الزواج مرة أخرى .

ويتضمن قانون الأسرة لسنة ١٩٩٥ بعد أن ألغي وأعيد سنه بعده تعديله في قانون ١٩٨٩ أحكاما بشأن سلطات المحكمة في معالجة النتائج المالية المترتبة على الانفصال القضائي ، ووسع نطاق هذه السلطات بحيث تشمل الحالات التي يحق فيها لأمر صادر بالطلاق أو الانفصال في بلد أجنبي بأن يعترف به في الدولة . يضاف الى ذلك أن القانون أدخل أمرا من نوع جديد يسمى أمر التعويض المالي ويمكن للمحكمة بقتضاه أن تحدد بوليصة تأمين الحياة لصالح القرين والأطفال المعولين . كما أدخل القانون أمرا يسمى أمر تسوية المعاش ويمكن للمحكمة بموجبها أن تحدد في قضايا الانفصال فائدة في المعاش المهني تدفع للقرين والأطفال المعولين .

ويمنح القانون لأول مرة سلطات للمحاكم تمكنها من أن تتخذ تدابير مالية مناسبة لحماية ومساندة الأشخاص الذين لهم روابط وثيقة بايرلندا والذين فسخ زواجهم في الخارج ويحق لأمر الطلاق أن يعترف به في أيرلندا .

وبموجب قانون محل الإقامة والاعتراف بالطلاق الأجنبي لسنة ١٩٨٦ يعترف القانون الأيرلندي بطلاق تقرر في ولاية قضائية أجنبية اذا كان أي من الطرفين كان يقيم في نطاق تلك الولاية وقت الشروع في اجراءات الطلاق . وعندما يكون الطلاق قد منح في بلد غير البلد الذي يقيم فيه أي من القرينين ، فإن الطلاق يعترف به بموجب القانون الأيرلندي اذا كان معترفا به بمقتضى قانون البلد الذي يقيم فيه كلا القرينين أو اذا كانا يقيمان في بلدين مختلفين طالما كان الطلاق معترفا به بموجب القوانين في كلا البلدين . وعندما يكون الطلاق قد منح في انكلترا وويلز أو اسكتلندا أو أيرلندا الشمالية أو جزر القنال الانكليزي أو جزيرة مان ، فإنه يعترف به في

ايرلندا اذا كان أي القرينين يقيم في أي من هذه الولايات القضائية سواء أكانت أم لم تكن هي الولاية القضائية التي منح فيها الطلاق .

وفي سنة ١٩٩٢ نشرت الحكومة ورقة بيضاء عنوانها انهيار الزواج - مراجعة وتغييرات مقترحة . وتضمنت الورقة خلاصة لمراجعة شاملة أجراها عدد من وزارات الحكومة للتطورات الطارئة على قانون الأسرة منذ ١٩٨٦ ، وخصت بالذكر ضرورة اسخال مزيد من التغييرات . واحتوت الورقة على اختيارات لتعديل الدستور بحيث يستبعد الحظر المفروض على الطلاق ؛ كما احتوت على التزام من جانب الحكومة بعقد استفتاء شعبي بشأن موضوع الاستبعاد .

وأجري استفتاء شعبي في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ . وتمخض الاستفتاء عن الفوز بأغلبية صغيرة . وكان الاقتراح المطروح في الاستفتاء هو أن المادة ٤١-٣-٥٢ التي تنص على أن :

٥٢ "لا يسن قانون ينص على السماح بفسخ زواج" .

ينبغي أن تحذف ويستعاض عنها بما يلي :

٥٢ يحق لمحكمة عينها القانون أن تسمح بفسخ الزواج على ألا تفعل ذلك الا عندما تكون مقتنعة بما يلي :

١' أن القرينين كانا في تاريخ بدء الاجراءات يعيشان بمعزل أحدهما عن الآخر لمدة أو مدد تبلغ أربع سنوات على الأقل خلال الخمس سنوات السابقة ؛

٢' أنه لا يرجى في حكم المعقول تحقيق الصلح بين القرينين ؛

٣' أنه توجد أو ستتخذ تدابير تراها المحكمة مناسبة بالنظر الى الظروف للانفاق على القرينين أو على أي أطفال لأحدهما أو كليهما أو أي أشخاص يحددهم القانون ، و

٤' أن أي شروط أخرى يحددها القانون ممثّل لها .

وأقرت نتيجة الاستفتاء عند الطعن فيها أمام محكمة الاستئناف . وأقر قرار هذه المحكمة في ١٢ حزيران/يونيه ١٩٩٦ عند استئنافه أمام محكمة النقض والابرام .

وفي ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ سن قانون الأسرة (الطلاق) لسنة ١٩٩٦ الذي يشمل سلطات شبيهة بالسلطات المنصوص عليها في قانون الأسرة لسنة ١٩٩٥ فيما يتعلق بإجراءات الانفصال وذلك من أجل معالجة النتائج المالية المترتبة على الطلاق . وسيصبح القانون ساري التنفيذ في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٧ .

المساعدة القانونية/تقديم المشورة/الوساطة

لمواجهة المشكلات الناجمة عن انهيار الزواج توفر الحكومة أرصدة كبيرة للمساعدة القانونية وتقديم المشورة والوساطة .

ويوجد مشروع ضخم لتقديم المساعدة القانونية على نطاق جغرافي واسع . وتدفع منح بموجب مشروع حكومي جديدة الى عدد من المنظمات الطوعية التي تقدم خدمات التوجيه والمشورة بشأن الزواج . انظر الشرح الوارد أعلاه بشأن المساعدة القانونية .

وقد أصبح المرفق المعني بالوساطة الأسرية يعمل على أساس دائم بعد أن أنشئ في ١٩٨٦ كمشروع رائد . ويقدم المشروع خدمة ترمي الى مساعدة الزوج والزوجة اللذين انهار زواجهما على التوصل الى اتفاق طوعي (دون حاجة الى اشارك محكمة) بشأن مسائل مثل الترتيبات الخاصة بالأطفال والملكية وبيت الأسرة والنفقة وحقوق الميراث . وهناك خطة لتنمية المرفق منذ ١٩٩٤ .

١ (د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين ، بصرف النظر عن وضعهن العائلي ، في الأمور المتعلقة بأطفالهن ؛ على أن تكون مصالح الأطفال هي العليا في جميع الحالات ؛

١ (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بحضانة الأطفال وحراستهم والوصاية عليهم وتبنيهم أو ما الى ذلك من النظم اذا كانت هذه المفاهيم قد وردت في التشريع الوطني ؛ على أن تكون مصالح الأطفال هي العليا في جميع الحالات .

تعترف المادة ٤٢-٥ من الدستور بـ

"الحقوق الطبيعية وغير التقانمية للأطفال ."

وعندما انضمت ايرلندا الى هذه الاتفاقية سجلت التحفظ التالي فيما يتعلق بالمادة ١٦-١ (د) و (و) :

ترى ايرلندا أن بلوغ أهداف الاتفاقية في ايرلندا لا يقتضي بالضرورة منح الرجال حقوقا مماثلة

للحقوق التي خولها القانون للنساء فيما يتعلق بحضانة وتبني وحراسة الأطفال المولودين خارج نطاق الزواج وتحفظ بالحق في تنفيذ الاتفاقية رهنا بهذا الفهم .

وبناء على قرار لمحكمة النقض (الدولة (نيكولاو) ضد مجلس التبني) لا يعتبر الأب الطبيعي صاحب أي حقوق يحميها الدستور في طفله .

وبموجب قانون حضانة الأطفال لسنة ١٩٦٤ يتعين على المحكمة عند البت في أي مسألة تتعلق بحراسة الطفل أو حضانتة أو تنشئته أن تراعي رفاهية الطفل في المقام الأول .

وينص قانون ١٩٦٤ على أن الأب والأم لطفل ولد في ظل الزواج يشتركان في حضانة الطفل وأن أم الطفل الذي يولد خارج نطاق الزواج تكون حاضنة لهذا الطفل . وقد عدل القسم ١٢ من قانون وضع الأطفال لسنة ١٩٨٧ قانون حضانة الأطفال لسنة ١٩٦٤ بحيث صار ينص على ما يلي :

"في حالة ما اذا كان الأب والأم لم يتزوجا أحدهما الآخر يمكن للمحكمة بناء على طلب الأب أن تأمر بتعيينه حاضنا لهذا الطفل ."

وهناك اجراء قضائي بسيط عندما يكون هناك اتفاق بين الأب والأم .

وبناء على ما انتهت اليه المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان أصبحت ايرلندا الآن ملزمة بأن تمنح الآباء الطبيعيين الذين ولد لهم أطفال في سياق "الحياة الأسرية" وفقا لتعريف المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان فرصة قانونية لاقامة علاقة مع ذلك الطفل (كيجان ضد ايرلندا (١٩٩٤) ١٨ EHRR 342) .

وقد نظر فريق مراجعة الدستور في هذا الموضوع . واعترف الفريق بأن كثيرا من الانتقادات قد أثيرت بشأن استمرار الدستور في نبذ الآباء الطبيعيين . ورأى الفريق أن من الممكن فهم هذا الوضع بسهولة في حالة الآباء الطبيعيين الذين يعيشون في ظل علاقة مستقرة مع الأم الطبيعية أو أقاموا علاقة مع الطفل . بيد أن الفريق انتهى الى أنه لا يبدو أن ثمة مبررا لمنح الحقوق الدستورية لكل أب طبيعي لا لشيء الا لوجود أسباب بيولوجية . وبذلك تشمل الأبوة الناتجة عن الاغتصاب ومواقعة المحارم والمنح المنوية .

ورأى فريق المراجعة أن الحل فيما يبدو يكمن في النهج التالي الذي تتوخاه المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان اذ تضمن لكل شخص احترام "الحياة الأسرية" وهو ما فسر على أنه يشمل الحياة الأسرية التي لا تقوم على الزواج وان كان يشترط وجود روابط أسرية بين الأم والأب . وقد تكون هذه طريقة لمنح الحقوق الدستورية للآباء الذين تربطهم أو ربطتهم بالزوجة علاقة قبل ميلاد الطفل أو بعده ، وذلك في

الوقت الذي ترفض منح هذه الحقوق للأشخاص الذين هم آباء ، بالمعنى البيولوجي فقط وليس لهم مثل تلك العلاقة . وفي سياق الدستور الأيرلندي يتعين النص بوضوح على أن الإشارة إلى الحياة الأسرية تتضمن الحياة الأسرية التي لا تقوم على الزواج .

وقد يجعل الطفل قاصرا تحت ولاية المحكمة ولا يمكن اتخاذ أي إجراء مهم بالنسبة للطفل الا بموافقة المحكمة . وفكرة " الوصاية " ليست معروفة بموجب القانون الأيرلندي .

ويجري في الوقت الحاضر اعداد مشروع قانون بشأن بعض جوانب الحضانة .

والتبني القانوني علاقة دائمة وهو يستهدف منفعة الطفل . ورفاهية الطفل تأتي في الاعتبار الأول . والقانون الحالي يسمح بتبني اليتامى والأطفال المولودين خارج نطاق الزواج بما في ذلك ، أحيانا ، الأطفال الذين يتزوج والداهما الطبيعيان أحدهما الآخر فيما بعد . يضاف الى ذلك أن المحكمة العليا قد ترخص ، في حالات استثنائية ، بتبني الأطفال الذين قصر والدوهم في حقهم . ومن الممكن بمقتضى هذا الحكم تبني الأطفال المولودين في ظل الزواج .

وتخضع صلاحية الأشخاص للتبني للتشريع . ويجب عادة أن يكون الطالب قرينين متزوجين يعيشان معا أو أما أو أبا أو قريبا للطفل (ويقتضى أثر القرابة في حالة الطفل المولود خارج الزواج عن طريق الأم فقط) أو أرملة أو أرمل . ومن الممكن اصدار أمر بالتبني لصالح شخص أعزب أو منفصل في حالات استثنائية عندما يكون ذلك أمرا مرغوبا فيه لصالح الطفل .

ولا يستطيع مجلس التبني (وهو هيئة مستقلة أنشئت بموجب القانون) أن يصدر أمرا بالتبني الا اذا اقتنع أن كلا من الأبوين المتبنيين شخصا مؤهلا لأن تكون له حقوق وواجبات أبوية تجاه الطفل .

ويشترط عادة موافقة كل شخص هو والد للطفل أو حاضن له أو متكفل بالطفل أو مشرف عليه . ولما كان معظم الأطفال المرشحين للتبني مولودين خارج نطاق الزواج ، فان من المشترط عادة الحصول على موافقة الأم الطبيعية فقط .

أما موافقة الأب الطبيعي فانها تشترط في الحالتين التاليتين :

(أ) اذا تزوج أم الطفل الطبيعية بعد مولد الطفل ، أو

(ب) اذا عين حاضنا للطفل أو أعطي الوصاية عليه طبقا لأمر قضائي أو غير ذلك .

وأمام مجلس النواب الأيرلندي الآن تشريع جديد للتبني ينص على إجراء قانوني جديد لاستشارة آباء الأطفال ، المولودين خارج نطاق الزواج والمرشحين للتبني . وقد نشأت الحاجة الى هذا التشريع نتيجة لحكم أصدرته المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان في قضية رفعها على الحكومة الأيرلندية أب لطفل ولد خارج نطاق الزواج وتم تبنيه ضد رغبة الأب (كيجان ضد ايرلندا (١٩٩٤)).

١ (هـ) نفس الحقوق في اتخاذ القرارات بحرية ومسؤولية بشأن عدد أطفالهن والفواصل الزمنية بينهم وفي الوصول الى المعلومات والتعليم والوسائل التي تمكنهن من ممارسة هذه الحقوق .

حق الرجال والنساء في اتخاذ القرارات بحرية ومسؤولية بشأن عدد أطفالهم والفواصل الزمنية بينهم حق مكفول في القانون الأيرلندي .

وبموجب المبادئ التوجيهية التي أصدرتها وزارة الصحة للمجالس الصحية بشأن تطوير خدمات شاملة لتنظيم الأسرة في آذار/مارس ١٩٩٥ ، يتعين توفير ما يلي :

- التعليم والمشورة والنصح بشأن كل الأساليب القانونية لمنع الحمل ؛
- الأساليب الطبيعية لتنظيم الأسرة ؛
- موانع الحمل الطبية مثل حبوب منع الحمل ومبيدات النطاف ؛
- موانع الحمل غير الطبية مثل العوازل ووسائل منع الحمل داخل الرحم والأحجية ؛
- خدمات تعقيم الذكور والاناث أي استئصال الأسهر والربط البوقي .
- وينبغي أن تكون هذه الخدمات متاحة ويمكن الوصول اليها على أساس من المساواة .

يضاف الى ذلك أن المشروع العام للخدمات الطبية الذي يوفر الرعاية الطبية مجاناً للأشخاص ذوي الدخل المنخفضة قد وسع نطاقه بحيث يشمل ، بالإضافة الى حبوب منع الحمل ، تقديم الخدمات التالية مجاناً للنساء اذا كانت تصلح لهن :

- وسائل منع الحمل داخل الرحم ؛
- الأغذية المانعة للحمل ؛
- الأحجية المانعة للحمل ؛
- موانع الحمل المبيدة للنطاف وهلام التشحيم عند استخدامه مع وسائل منع الحمل .

انظر أيضا الشرح الوارد على المادة ١٢ .

١ (ز) نفس الحقوق للشخصية كزوج وزوجة ، بما في ذلك حق لاختيار اسم الأسرة والمهنة والعمل .

يستطيع كل من القرينين عند الزواج أن يحتفظ باسمه ومن الممكن أن يكون اسم العائلة هو اسم أي القرينين أو أن يكون مركبا من الاسمين . ولا تشترط قوانين الزواج الأيرلندية على المرأة أن تحمل اسم زوجها عند الزواج .

والرجال والنساء حقوق متساوية في اختيار المهنة والعمل . وهذه الحقوق مضمونة بمقتضى الدستور .

١ (ح) نفس الحقوق لكلا القرينين فيما يتعلق بملكية الأموال واقتنائها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها ، سواء أكان ذلك مجانا أو لقاء مقابل معادل .

بموجب القسم ٢ من قانون وضع النساء المتزوجات لسنة ١٩٥٧ توجد المرأة المتزوجة في نفس وضع المرأة العزب ووضع زوجها فيما يتعلق باقتناء المال والتصرف فيه . ولا يوجد في أيرلندا نظام للملكية المجتمعية .

وفيما يتعلق بملكية بيت الأسرة ، اذا كانت الزوجة تسهم نقدا في شراء زوجها للملكية باسمه وحده أو تسهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تسديد أقساط الرهن (والدفع غير المباشر قد يكون مساهمة في الرصيد العام للأسرة) ، فإنه يحق لها ، في غياب اتفاق أو ترتيب ينص على العكس ، أن يكون لها نصيب يتناسب مع مساهمتها في الفائدة العائدة من تلك الملكية .

ولكن اذا قدم الزوج مساهمة لشراء ملكية باسم زوجته وحدها ترتب على ذلك وجود قرينة قابلة للنقض

على أنه قصد أن يدفع مقدما لصالح زوجته . ولا يكون له حق ادعاء في نصيب ذي فائدة في هذه الملكية الا اذا نقضت تلك القرينة . وكذلك اذا ساهم الزوج على نحو مباشر أو غير مباشر في تسديد تكاليف رهن مال في ملكية زوجته القانونية ، ترتب على ذلك وجود قرينة على أنه دفع مقدما ، ولا يحق للزوج أن يطالب بنصيب ذي فائدة في الملكية الا اذا نقضت تلك القرينة .

وقد بذلت محاولة في ١٩٩٣ لسن تشريع يرمي الى اعطاء القرينين حقوقا متساوية في ملكية بيت الزوجية وفي الأمتعة المنزلية (مشروع قانون بيت الزوجية ، ١٩٩٣) . بيد أن المشروع لم يصبح قانونا نظرا لأن محكمة النقض وجدته منافيا لأحكام المادة ٤١ من الدستور التي تتعلق بالأسرة . ويجري النظر في طرق بديلة يمكن بها تشجيع الملكية المشتركة في بيت الأسرة .

وبمقتضى المادة ٢٥ من قانون الاسكان لسنة ١٩٨٨ أصبح من الممكن دفع منح الاسكان الجديد في حالة الشخص الذي سبق له أن كان مالكا شاغلا ويزعم اقتناء بيت جديد بعد أن كانت لا تدفع الا في حالة المالك الشاغل لأول مرة .

٢ - لا يكون لخطوبة الابن أو زوجه أي أثر قانوني . وتتخذ كل التدابير الضرورية ، بما في ذلك التشريع ، لتحديد السن الدنيا للزواج ولجعل تقييد الزيجات في سجل رسمي أمرا إجباريا .

بمقتضى القانون الايرلندي يعد الزواج باطلا الا اذا تحققت موافقة الطرفين كليهما . وقد رفع قانون الأسرة لسنة ١٩٩٥ السن الدنيا للزواج الى ثمانية عشر عاما وأسقط الحاجة الى موافقة الوالدين في زواج الأشخاص دون سن الحادية والعشرين . كما ينص القانون ، رهنا ببعض الشروط على أن يكون هناك اشعار بالزواج قبل وقوعه بثلاثة شهور .

وبموجب قانون تسجيل الزيجات (ايرلندا) لسنة ١٨٦٣ ، يعد تسجيل الزواج بصفة رسمية إجباريا .

الملحق رقم ١

نص التحفظات الباقية للحكومة الايرلندية على الاتفاق

المادة ١٣ (ب) و (ج)

تجرى الآن دراسة موضوع اكمال ضمان المساواة الوارد في الدستور الايرلندي باضافة تشريع خاص يحكم امكانية الوصول الى القروض المالية وغير ذلك من الخدمات والأنشطة الترفيهية حيثما كانت هذه الأنشطة تتوفر عن طريق الأفراد أو المنظمات أو الشركات . وفي الوقت الحاضر تحتفظ ايرلندا بالحق في النظر في قوانينها وتدابيرها القائمة في هذا المجال بما يتناسب وبلوغ أهداف الاتفاقية في ايرلندا .

المادة ١٥

فيما يتعلق بالفقرة ٣ من هذه المادة ، تحتفظ ايرلندا بالحق في ألا تضيف الى أحكام القانون الايرلندي التي تعطي للنساء أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجال تشريعا آخر يحكم صحة أي عقد أو وثيقة خاصة تبرمها المرأة بمحض حريتها .

المادتان ١٦ و ١ (د) و (و)

ترى ايرلندا أن بلوغ أهداف الاتفاقية في ايرلندا لا يقتضي منح الرجال حقوقا مماثلة للحقوق التي خولها القانون للنساء فيما يتعلق بحضانة وتبني وحراسة الأطفال المولودين خارج نطاق الزواج وتحتفظ بالحق في تنفيذ الاتفاقية وفقا لهذا الفهم .

المادتان ١١ (١) و ١٣ (١)

تحتفظ ايرلندا بالحق في النظر في قانون مكافحة التمييز (الأجور) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمالة لسنة ١٩٧٧ وفي غير ذلك من التدابير المتخذة تنفيذا لمعايير الاتحاد الاقتصادي الأوروبي فيما يتعلق بغرض العمل والأجور ، وذلك كتطبيق كاف للمادتين ١١ و ١ (ب) و (ج) و (د) .

تحتفظ ايرلندا في الوقت الحاضر بالحق في استبقاء ما في التشريع الايرلندي من أحكام في مجال الضمان الاجتماعي تحابي النساء أكثر من الرجال .

— — — — —