

Distr.: General  
24 November 2008  
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

التقارير الدورية الخامسة المقدمة من الدول الأطراف

هولندا\*

\* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.



التقرير الخامس المقدم من هولندا بشأن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المعنية  
بالمرأة عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨

لاهاي، ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

## المحتويات

## الصفحة

٩	..... ملحة عامة
٩	..... أولاً - سياسة التحرر بهولندا
٩	..... مذكرة التحرر
١٠	..... تعميم مراعاة المنظور الجنساني
١٢	..... رصد وتقييم النتائج المحرزة
١٣	..... بيانات إحصائية مقسمة حسب النوع الجنساني والعرقية
١٤	..... الإعانة المالية
١٥	..... ثانياً - اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة
١٥	..... تعزيز المعرفة بالاتفاقية داخل الحكومة ونشر التوصيات على نطاق واسع
١٦	..... التطبيق القانوني لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة
١٦	..... تقرير جزر الأنتيل الهولندية
١٧	..... إعلان ومنهاج عمل بيجين
١٨	..... المادتان ١ و ٢ من اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة
١٨	..... منع ومكافحة التمييز ضد المرأة
١٨	..... مقدمة
١٨	..... تعزيز قانون المساواة في المعاملة (Awgb)
١٩	..... توسيع نطاق قدرات لجنة المساواة في المعاملة
١٩	..... إدخال تعديل على قانون المساواة في المعاملة
٢٠	..... إجراءات الشكاوى في وزارة الدفاع
٢٠	..... حق التقدم بشكوى
٢١	..... العنف العائلي
٢٤	..... صياغة سياسة العنف العائلي بلغة محايدة جنسانياً
٢٥	..... تسجيل الشرطة حالات العنف العائلي
٢٦	..... المساعدة القانونية المجانية لضحايا العنف العائلي، المتقاضين الأقل ثراءً

٢٧	العنف في علاقات التبعية .....
٢٨	العنف المتصل بالشرف، جزء من الوقاية الاجتماعية .....
٢٩	إتاحة قاعدة أحكام لفئات معينة من الرعايا الأجانب .....
٣٠	تعزيز خبرة العاملين في مجال التثقيف فيما يتعلق بالتوعية بالعنف العائلي .....
٣٠	العنف ضد المنتميات إلى الأقليات ZMV (النساء السود والمهاجرات واللاجئات) .....
٣١	التمييز ضد المهاجرات واللاجئات والمنتميات إلى الأقليات .....
٣١	الأرقام المتاحة .....
٣٢	مشاريع لسلامة النساء (من أصل غير هولندي) .....
٣٢	دورات الإدماج .....
٣٣	على الصعيد الدولي .....
٣٤	حقوق المرأة هي حقوق الإنسان .....
٣٥	الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية .....
٣٦	العنف ضد المرأة .....
٣٧	المرأة والسلام والأمن .....
٣٨	الاتفاقية الدولية المعنية بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .....
٣٩	<b>المادة ٣ - كفالة التطور (الشخصي) للمرأة</b> .....
٣٩	مقدمة .....
٣٩	المشاركة في العمل .....
٤١	النساء .....
٤٢	الرجال .....
٤٢	الفارق بين الذكور والإناث .....
٤٣	العرقية .....
٤٣	السياسات .....
٤٣	تخفيض الضريبة الحدية والعبء الإضافي .....
٤٤	فرقة العمل المعنية بالعمل الإضافي لبعض الوقت .....
٤٤	العمل المستقل من حيث الزمان والمكان .....
٤٥	ساعات العمل المرنة والعمل من بعد .....

٤٥	..... الابتكار الاجتماعي
٤٥	..... تدابير لخدمات شخصية جيدة الأداء
٤٦	..... سياسة ساعات العمل في البلديات والمقاطعات
٤٧	..... مواعيد مرنة لبدء العمل في قطاع الرعاية الصحية
٤٧	..... الأمهات الطالبات
٤٨	..... سياسة إعادة الإدماج في سياق قانون العمل والمساعدة الاجتماعية
٤٨	..... برنامج الإعانة للجمع بين العمل والرعاية في إطار الهدف ٣ للصندوق الاجتماعي الأوروبي
٤٩	..... المرأة في مراكز القمة
٤٩	..... عدد أكبر من النساء في إدارة التعليم (وزارة التعليم والثقافة والعلوم)
٥٢	..... عدد أكبر من النساء في الأوساط الأكاديمية
٥٤	..... تنشيط مباشرة الإناث للأعمال الحرة
٥٥	..... النساء من أصل غير هولندي
٥٧	..... مشاريع لتعزيز المشاركة الاجتماعية للنساء من الأقليات العرقية
٥٧	..... التصورات في سوق العمل
٥٧	..... حملة لتوظيف اللاجئين
٥٨	..... المشاريع الرائدة للرعاية الصحية
٥٨	..... الشبكة الوطنية لإدارة التنوع
٥٨	..... Iedereen doet Mee (الجميع يشتركون)
٥٩	..... ١٠٠١ قوة
٥٩	..... الأحياء المُمكنة
٦٠	..... المادة ٤ - تدابير من أجل المساواة بين الرجل والمرأة
٦٠	..... المادة ١١ - المساواة في الحقوق فيما يتعلق بالعمل
٦٠	..... مقدمة
٦٠	..... توزيع الدخل في القطاع العام وفي قطاع السوق
٦١	..... التدابير والنوايا
٦٣	..... مشاركة مجموعات معينة في العمل
٦٣	..... مرصد التمييز ضد الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل

٦٦	تعزيز الجمع بين العمل والرعاية . . . . .
٦٦	الاستحقاقات العامة للحمل والولادة لمن يعملون لحسابهم . . . . .
٦٧	قانون مخصصات رعاية الأطفال . . . . .
٦٧	رعاية الأطفال بعد المدرسة . . . . .
٦٨	تطورات استخدام مرافق رعاية الأطفال . . . . .
٦٨	ترتيبات مرافق دور الحضانة النهارية والجمع بين الوظائف . . . . .
٧٠	المادة ٥ - تغيير الأنماط الاجتماعية - الثقافية للسلوك، القضاء على التحيزات وتنقيف الأسرة . . . . .
٧٠	مقدمة . . . . .
٧٠	'خطة لدور الرجل' . . . . .
٧٠	زيادة عدد المعلمين . . . . .
٧١	الجدار الزجاجي . . . . .
٧٢	السقف الزجاجي وميثاق الموهبة إلى القمة . . . . .
٧٣	الجنسنة . . . . .
٧٥	مراكز للشباب والأسرة . . . . .
٧٦	المادة ٦ - مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء . . . . .
٧٦	الاتجار بالبشر . . . . .
٧٩	القاعدة باء ٩ . . . . .
٨١	البغاء . . . . .
٨٢	معلومات وبرامج خروج من أجل البغايا . . . . .
٨٢	الإناث من ضحايا الاتجار بالبشر . . . . .
٨٣	المادة ٧ - المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية . . . . .
٨٣	المادة ٨ - التمثيل الحكومي على الصعيد الدولي . . . . .
٨٣	مقدمة . . . . .
٨٣	الـ SGP (الحزب الكلفيني الوطني) . . . . .
٨٤	المرأة في السياسة والإدارة العامة . . . . .
٨٧	الحصص . . . . .
٨٧	نساء الأقليات العرقية في الوظائف الإدارية . . . . .

٨٧	عدد أكبر من النساء والأقليات في المجالس الاستشارية الحكومية	
٨٧	النساء في إدارة المجالس المعنية بالمياه	
٨٨	الموظفون في القطاع العام	
٨٩	الحكومة بوصفها من أصحاب العمل	
٩١	النساء في الوظائف العليا في المكاتب الخارجية في عام ٢٠٠٧	
٩٢	الشرطة	
٩٢	فرقة الإطفاء	
٩٤	المرأة في القوات (الدفاع)	
٩٤	مشاريع الدعم والتدريب في وزارة الدفاع	
٩٥	المساواة في الحقوق بشأن اكتساب جنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها	المادة ٩ -
٩٥	المساواة في الحقوق فيما يتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية	المادة ١٦ -
٩٥	مقدمة	
٩٥	القانون المعني باسم الأسرة	
٩٦	مؤسسة العشير الأجنبي وسياسة جمع شمل الأسرة	
٩٦	تصريح إقامة التابع	
٩٨	المساواة في الحق في التعليم	المادة ١٠ -
٩٨	مقدمة	
٩٩	تقرير سارديز	
١٠٠	التوجيه الوظيفي والمهني	
١٠٠	تعديل مجموعات المواد في الـ HAVO (التعليم الثانوي العام الراقي) والـ VWO (التعليم السابق للمرحلة الجامعية)	
١٠١	العلوم والتكنولوجيا	
١٠٤	الجدار الزجاجي	
١٠٤	الترك المبكر للمدرسة	
١٠٥	التعلم مدى الحياة	
١٠٦	الحق في الرعاية الصحية والتدابير الخاصة أثناء الحمل	المادة ١٢ -
١٠٦	مقدمة	

١٠٦	.....	الحقوق الجنسية والإنجابية	
١٠٧	.....	تعزيز الصحة	
١٠٧	.....	الوقاية والمساعدة اللتان تستهدفان فرادى الأشخاص	
١٠٨	.....	حمل المراهقات وإنهاء الحمل	
١٠٨	.....	سياسات جديدة تستهدف العمل الطوعي والرعاية غير النظامية	
١٠٩	.....	مجموعات معينة	
١١٠	.....	النساء من جماعات الأقليات العرقية والرعاية الصحية	
١١١	.....	فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	
١١١	.....	الوزن الزائد والبدانة	
١١٢	.....	القضاء على التمييز في الحياة الاقتصادية والثقافية	المادة ١٣ -
١١٢	.....	مقدمة	
١١٢	.....	المشاركة في الألعاب الرياضية	
١١٣	.....	العمل الطوعي والعمالة في صناعة الألعاب الرياضية	
١١٣	.....	سياسة ذات رؤية للمستقبل	
١١٥	.....	المرأة في المناطق الريفية	المادة ١٤ -
١١٥	.....	مقدمة	
١١٦	.....	تدابير تشجيعية	
١١٧	.....	دراسة	
١١٨	.....	التعليم	
١١٩	.....	المساواة أمام القانون وحرية محل الإقامة	المادة ١٥ -



## لمحة عامة

هذا هو التقرير الخامس المقدم من هولندا عن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة. ويغطي التقرير الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨. ويرسم التقرير الخطوط العريضة للسياسات الأساسية<sup>(١)</sup>. وهو ينظر في نتائج وتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالتقرير السابق. وكانت السبع نتائج الأولى ثناء من اللجنة، ولم يجز النظر فيها مرة أخرى.

وسيعدّ تقرير ظل عن هذا التقرير مثل المرة السابقة. وقد تلقت اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة اهتماما في البرلمان عام ٢٠٠٧، كما عقد مجلس النواب جلسة عامة مع الوزير المعني بالتححرر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ بشأن التقرير الرابع.

## أولا - سياسة التححرر بهولندا

### مذكرة التححرر

يتضمن الاتفاق الائتلافي لمجلس الوزراء الرابع لبالكينيدي، الذي تشكل في ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠٧، الفقرة التالية عن التححرر، بغية إعطاء حافز جديد لسياسة التححرر:

- ستصدر مذكرة تححرر جديدة أثناء المدة الحالية لولاية الحكومة؛
- ستخاطب الحكومة أصحاب العمل بشأن جهودهم لتعيين عدد أكبر من النساء في مناصب القمة؛
- يشغل عدد قليل من النساء مناصب القمة في مجال التعليم بوجه خاص، في حين أن هذا المجال على وجه الخصوص يمكن أن يشكل مثالا ممتازا. ويجري تدعيم مبادرات زيادة عدد النساء في مناصب القمة؛
- يجري اتخاذ تدابير، في تشاور وثيق مع أصحاب العمل، لمكافحة التترك غير المرغوب فيه للقوى العاملة من جانب النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٣٥ و ٤٠ سنة، وزيادة الفرص المتاحة لهن للدخول مرة أخرى/إعادة الاندماج؛

(١) التقرير الرابع، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

التقرير الثالث، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

التقرير الثاني، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨.

التقرير الأول، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢.

- ما زالت المرأة تتقاضى أجرا أقل من الرجل. وستعمل الحكومة على إنهاء ذلك التفاوت.

وقد صدرت مذكرة التحرر<sup>١</sup> المزيد من الفرص من أجل المرأة: سياسة التحرر ٢٠٠٨-٢٠١١، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ متضمنة المواضيع التالية: المشاركة في العمالة، والنساء والفتيات من فئات الأقليات العرقية، والسلامة، وسياسة التحرر الدولية<sup>(٢)</sup>.

وقد أتاحت الحكومة أيضا أرصدة إضافية لدعم عملية التحرر، بحيث تزيد إلى عشرة ملايين يورو بحلول عام ٢٠١١. وقد أسفرت مذكرة التحرر عن كثير من الدعاية. وقد وضعت الحكومة تلك المذكرة في جدول الأعمال في مجلس النواب في اجتماعين من الاجتماعات المتعلقة بهذه المذكرة.

### تعميم مراعاة المنظور الجنساني

توصي اللجنة في التوصية ١٤ (الإستنتاج ١٣) ”بتكليف إدارة حكومية بالاضطلاع النشط بالمسؤولية عن تنسيق استخدام سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومراقبة ذلك التنسيق في وثائق سياسات وبرامج جميع الإدارات الحكومية الأخرى، فضلا عن رصد وتقييم النتائج المحققة بطريقة فعالة. وتنصح اللجنة أيضا بوجود مطالبة تلك الإدارة بأن تكفل تعزيز التعريف باتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة تعزيزا فعالا على جميع المستويات وفي جميع جهات الحكومة، بغية تعزيز المساواة القانونية والفعالية بين المرأة والرجل“.

وأحيل تنسيق سياسة التحرر بهولندا، عند التغيير الوزاري عام ٢٠٠٧، من وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة إلى وزير التعليم والثقافة والعلوم، مما يجعله أيضا الوزير المعني بالتحرر.

وقد بعث الوزير المعني بالتحرر برسالة إلى الحكومة بشأن تقسيم المسؤوليات بينه وبين زملائه. وقد أشار في هذه المذكرة إلى أن المسؤولية الأساسية لتحقيق الأهداف الرئيسية المدرجة في مذكرة التحرر وتحقيق السياسة في مختلف المجالات تقع على عاتق فرادى الوزارات المختصة، وأنها يجب أن تخضع للمساءلة. والوزير المعني بالتحرر مسؤول عن سياسة التحرر الخاصة بوزارته وبوزارة التعليم والثقافة والعلوم. ويضطلع الوزير المعني بالتحرر أيضا بدور إداري في تحقيق هولندا لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة ومنهاج عمل بيجين. وفي

(٢) مذكرة التحرر مرفقة بالإنكليزية (التذييل ١).

هذا السياق، تتحمل كل وزارة مسؤوليتها عن إدماج سياسة التحرر في ملفاتها للسياسات الدولية<sup>(٣)</sup>.

وصاغت لجنة استعراض التحرر في كل وزارة تقريرا نهائيا عن سياسة التحرر والخبرة الجنسانية المتاحة<sup>(٤)</sup>. وتخلص اللجنة في تقريرها الختامي الأخير بشأن سياسة التحرر المعنون 'التحسن الضئيل ليس كافيا!' إلى أنه يوجد افتقار إلى الخبرة في مجال التحرر، كما يوجد افتقار إلى الركائز الهيكلية لسياسة التحرر في الوزارات. ولا يوجد أيضا اتجاه رئيسي لسياسة التحرر. وترغب هذه الحكومة في تحسين الحالة عن طريق جعل إسهام الوزارات المختصة في سياسة التحرر شفافا ويمكن التحقق منه بقدر الإمكان، فضلا عن زيادة الخبرة في مجال التحرر، والتحديد الأدق لدور الوزير المعني بالتحرر بوصفه القوة الدافعة لسياسة التحرر والمؤيد لها.

ويرى الوزير المعني بالتحرر أيضا ضرورة تعزيز الاهتمام بسياسة التحرر من الناحية الهيكلية في مجالات أخرى بخلاف مجالات السياسات الواردة في مذكرة التحرر<sup>(٥)</sup>. وقد بعثت الوزارات بردودها على التقرير الأخير للجنة الاستعراض وبإسهاماتها في سياسة التحرر إلى مجلس النواب. ويعبر هذا عن المسؤولية الفردية لكل وزارة ووجوب مساءلتها. وقد وضح ذلك تقسيم المسؤولية على نحو أكبر، كما عزز التنسيق بالنسبة لسياسة التحرر. وتُقدِّم الوزارات في إسهاماتها تعريفا لشروط نجاح تثبيت وتنفيذ سياسة التحرر.

وهذه الشروط هي التزام مناصب القمة السياسية والإدارية بسياسة التحرر، والتخصيص الأوضح للمسؤوليات المتعلقة بسياسة التحرر، وتوفير الخبرة في مجال التحرر<sup>(٦)</sup>، واستخدام أدوات التحرر، والوضوح بشأن الأهداف والموارد. وتبين إسهامات الوزارات أن سياسة التحرر مثبتة على نحو أفضل في جميع الجهات الحكومية، كما تبين وجود مبادرات

(٣) يتحمل عدد من الإدارات، في ضوء مجال سياساته، مسؤولية محددة في نطاق دولي. وتضطلع وزارة الخارجية بتنسيق السياسة الخارجية المتكاملة وهي مسؤولة عن حقوق الإنسان وسياسة المعونة الأجنبية، ضمن جملة أمور. ووزارة الدفاع مسؤولة، ضمن جملة أمور، عن بعثات السلام التي ترسلها هولندا.

(٤) أنشئت لجنة استعراض التحرر عام ٢٠٠٤ بناء على طلب مجلس الوزراء. وكلفت اللجنة برصد وتقييم وتنشيط تقدم عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الحكومة المركزية أثناء الفترة المنتهية في عام ٢٠٠٧. وقبل عام ٢٠٠٤ كان الوزير المعني بالتحرر مكلفا بتنشيط تعميم مراعاة المنظور الجنساني ثم وقعت المسؤولية بعد ذلك على عاتق الوزارات. ونقطة البداية بالنسبة لسياسة التحرر هي أن كل وزير مسؤول عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال سياساته. واضطلعت اللجنة بأعمالها في جولتين استعراضيتين. وتوصلت اللجنة إلى نتيجة رئيسية، وهي ضرورة تعزيز تنسيق سياسة التحرر.

(٥) سياسة ذات مسارين.

(٦) يتضمن التذييل ٢ توفر الخبرات الجنسانية في مختلف الإدارات.

جديدة أيضا. وتعطي كل وزارة شكلا لهذه السياسة بطريقتها الخاصة، ويعتمد ذلك على المرحلة التي تمر بها سياسة التحرر وطبيعة مجال السياسات.

ويتوخى الوزير المعني بالتحرر مهمة لنفسه، وهي تدعيم الوزارات في تثبيت عملية التحرر. وستبذل جهود إضافية، والمشاركة الفعالة مطلوبة في المواضيع الأربعة الفنية ذات الأولوية الواردة في مذكرة التحرر، وهي المشاركة في العمالة، والنساء والفتيات من فئات الأقليات العرقية، والسلامة، وسياسة التحرر الدولية. وهذا يعني عقد اتفاقات عن العناصر المنفصلة مع الوزارات المسؤولة فيما يتعلق بدعمها (المؤقت) وإسهامها في تحقيق الأهداف. ومن أمثلة ذلك فرقة عمل بعض الوقت الإضافي<sup>(٧)</sup>، وبرنامج ١٠٠١ قوة<sup>(٨)</sup>.

وتقدم الحكومة الهولندية العون المالي إلى معهدي المعرفة في مجال التحرر؛ وهما المركز الدولي للمعلومات والمحفوظات اللازمة للحركة النسائية (IIAV)، و E-Quality<sup>(٩)</sup>.

وسيجري تناول الجوانب الجنسانية في سياق أنشطة مذكرة VBTB<sup>(١٠)</sup> ودراسات السياسات المشتركة بين الإدارات. وتعزز وزارة المالية أيضا، حيثما كان ذلك مناسبا، تضمين الجنسانية والعرقية في تلك الدراسات وفي اصطلاح الوزارات باستعراض السياسات. وعلاوة على ذلك، يجري تقييم التدابير في المجال الضريبي، حسب اتصالها بالموضوع، فيما يتعلق بآثار التحرر باعتبارها معيارا.

### رصد وتقييم النتائج المحرزة

من المفيد رصد ما تهدف إليه السياسات في مجال التحرر بغية رسم خريطة واضحة لما يجري إنجازه. ولسياسة التحرر عدد من الفترات والنماذج المختلفة للرصد.

وتم استعراض السياسات بشأن التحرر<sup>(١١)</sup> في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. ويهدف استعراض السياسات هذا إلى جعل الميزانية الحكومية أكثر شفافية؛ وبإلقاء نظرة سريعة، يجب

(٧) وزير الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة مسؤول عن فرقة عمل بعض الوقت الإضافي، ويشار إليه في القسم المعني بالمادة ٣.

(٨) ١٠٠١ قوة برنامج يعزز مشاركة ٥٠.٠٠٠ من النساء الضعيفات اللاتي لا ينتمين إلى أصل هولندي من خلال العمل الطوعي. ويتيح العمل الطوعي إمكانات للتنمية الذاتية والمشاركة، انظر أيضا تحت المادة ٣.

(٩) منحت أيضا إعانة مالية منذ عام ٢٠٠٨ إلى Women Inci (منهاج عمل للنساء اللاتي يؤيدن التغيير).

(١٠) VBTB = من ميزانيات السياسات إلى المسؤولية عن السياسات.

(١١) المادة ٣٥ من ميزانية الحكومة للشؤون الاجتماعية والعمالة. وتنص مادة السياسات على ما يلي: تعزيز المساواة في الحقوق والفرص والحريات والمسؤوليات (الاجتماعية) في المجتمع الهولندي بين المرأة والرجل.

أن تتضح الأهداف التي تسعى الوزارات إلى تحقيقها والأدوات التي تستخدمها وحجم الأموال المستخدمة ونتائج هذه الجهود<sup>(١٢)</sup>. وكانت النتيجة هي أن سياسة التحرر حققت في السنوات القليلة الماضية أكبر قدر من النجاح فيما يتعلق بالهدف التشغيلي التالي من الميزانية، وهو توسيع وتعميق عملية التحرر على مختلف الصعد. وجرى إحراز النتائج في هذا المجال باستخدام أرصدة محدودة نسبياً. وتلقت الأهداف، وهي الإدماج المستدام للمنظور الجنساني في السياسات والتنفيذ بهدف تعزيز نوعية وفعالية سياسة الحكومة المركزية، اهتماماً أقل في ظل مجلسي الوزراء الثاني<sup>(١٣)</sup> والثالث<sup>(١٤)</sup> لبالكينيدي<sup>(١٥)</sup>.

وفيما يتعلق بتقييم التقدم العام في مجال التحرر في هولندا، يصدر منشور مراقب التحرر مرة كل سنتين. ومن المتوقع أن يصدر المنشور التالي في أوائل عام ٢٠٠٩.

أما فيما يتعلق بسياسة التحرر في الوزارات، فستجري الحكومة استعراض منتصف المدة عام ٢٠١٠. وفضلاً عن الاستعراضات الوزارية، سيقدم الوزير المعني بالتحرر إلى مجلس النواب في عام ٢٠١٠ لمحة عامة عن التقدم المحرز بالنسبة لجميع الأهداف ذات الأولوية كما وردت في مذكرة التحرر<sup>(١٦)</sup>.

ولغرض إعداد هذا التقرير الخامس، طُلب من الوزارات الإشارة إلى كيفية مراقبتها للتقدم المحرز في سياسة التحرر<sup>(١٧)</sup>.

### بيانات إحصائية مقسمة حسب النوع الجنساني والعرقية

طلبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، عقب التقرير الرابع، جمع بيانات إحصائية مقسمة حسب النوع الجنساني والعرقية بغية رصد آثار التشريع والسياسة. ونقل الوزير المعني بالتحرر هذا الطلب من اللجنة إلى زملائه بغية إيلائه الاهتمام العاجل.

(١٢) يجري استعراض السياسات على صعيد الهدف العام أو التشغيلي. ويوجب صانعو السياسات بأنفسهم على عدد من الأسئلة الهامة، وإن كانت بسيطة، عن اتساق السياسات وفعاليتها، كما تشترك أطراف ثالثة مستقلة في ذلك الاستعراض.

(١٣) مجلس الوزراء الثاني لبالكينيدي: ٢٠٠٣-٢٠٠٦.

(١٤) مجلس الوزراء الثالث لبالكينيدي: ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

(١٥) انظر تعميم مراعاة المنظور الجنساني في هذا الفصل.

(١٦) بُعثت في ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٨ رسالة بشأن موضوع مراقبة سياسة التحرر إلى مجلس النواب. انظر التذييل ٣.

(١٧) يتضمن التذييل ٤ إسهامات مختلف الوزارات بشأن قضية المراقبة.

## الإعانة المالية

تنصح اللجنة في التوصية ٤٠ (الإستنتاج ٣٩) بضمان إمكان مساهمة المنظمات غير الحكومية بفعالية في مواصلة تنفيذ الاتفاقية. كما تنصح بإجراء تقييم لتأثير الترتيبات الجديدة لتمويل المنظمات غير الحكومية ومراجعتها حسب الاقتضاء إذا منعت المنظمات غير الحكومية من رصد امتثال الحكومة للاتفاقية.

وستقدم الحكومة الإعانة المالية إلى تقرير الظل فيما يتعلق بهذا التقرير الخامس، بنفس الطريقة التي قدمت بها الإعانة إلى تقرير الظل من أجل التقرير الرابع. وهذا يضمن أن تتمكن المنظمات غير الحكومية من رصد امتثال الحكومة للاتفاقية.

وتقرر في عام ٢٠٠٤ إجراء تغيير في سياسة الإعانة حيث منحت إعانات مالية من خلال المشاريع أكبر نسبيا من تلك الممنوحة من خلال المعاهد. وكانت الحجج موضوعية وتستهدف أيضا إشراك منظمات (جديدة) بغرض دعم مبادرات محلية لتعزيز عملية التحرر في المجتمع. وتمكنت المنظمات غير الحكومية من التنافس من أجل الحصول على إعانات مالية طويلة الأجل عن طريق التقدم بخطط موضوعية. وكثيرا ما استخدمت مجموعات المصلحة الذاتية من أجل المواطنين الهولنديين الجدد برنامج الإعانة هذا من أجل مشاريع التحرر التي جرت من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠٠٧. وانتفعت بهذا البرنامج أيضا منظمات غير حكومية أخرى.

وانتهى برنامج الإعانة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، كما جرى تقييمه أيضا. واستهدف التقييم آثار برنامج الإعانة وما جرى إحرازه فيما يتعلق بالمشاريع. ووصلت المشاريع معا إلى ١٢٠.٠٠٠ امرأة تقريبا. وركزت أغلبية المشاريع على النساء والفتيات اللاتي لا ينتمين إلى أصل هولندي. ووزعت المشاريع المعانة على جميع أنحاء البلد. وكثيرا ما تناولت هذه المشاريع مواضيع حساسة مثل العنف المتصل بالشرف أو تنشيط النساء اللاتي يشاركن في المجتمع مشاركة طفيفة.

وسيوفر الوزير المعني بالتحرر أرصدة إضافية للتمكن من تنفيذ مشاريع ناجحة في جميع أنحاء البلد.

## ثانياً - اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة

### تعزيز المعرفة بالاتفاقية داخل الحكومة ونشر التوصيات على نطاق واسع

ترى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أنه يجب على هولندا أن تكفل نشر التوصيات التي أصدرتها اللجنة على نطاق واسع فيما بين الحكومة والمنظمات الاجتماعية والجمهور (التوصية ٤٤). وفي آذار/مارس ٢٠٠٧ وحزيران/يونيه ٢٠٠٧ أرسلت التوصيات التي أصدرتها اللجنة مؤخراً إلى مجلس النواب وإلى جميع الوزراء على التوالي (التوصية ٨). ووضعت أيضاً ترجمة التوصيات التي أصدرتها اللجنة وترجمة التوصية العامة رقم ٢٥ المعنية بالفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية فيما يتعلق بالتدابير الخاصة المؤقتة على الموقع الشبكي [www.emancipatieweb.nl](http://www.emancipatieweb.nl).

وتوصي اللجنة في التوصية ١٢ بنشر الاتفاقية والتوصيات على نطاق واسع بين القضاة والمدعين العامين والمحامين. واستجابة لهذه التوصية جرى الآتي: نُشر نص الاتفاقية وترجمتها إلى الهولندية في مجموعة معاهدات هولندا. فضلاً عن ذلك، تتضمن قاعدة بيانات المعاهدة الحكومية جميع البيانات ذات الصلة بالاتفاقية، مثل قائمة الأطراف وتواريخ بدء السريان. والاتفاقية متاحة باللغة الهولندية لدى المكتبات التجارية والمكتبات (الجامعية) والأجهزة القضائية.

ولدى جميع الأجهزة القضائية، فضلاً عن دائرة الادعاء العام، اشتراكات في الإصدارات الصحفية ذات الصلة. كما أن لديها إمكانية الوصول إلى الإنترنت، حيث تستطيع الإطلاع بيسر على الموقع الشبكي للجنة.

ونشر توصيات ووجهات نظر اللجنة في هولندا هي أولاً وقبل كل شيء مسألة مبادرة فردية. وتنشر مقتطفات من التوصيات ووجهات النظر وملخصات لها وتعليقات عليها في الصحافة القانونية العامة، وبخاصة:

- Nederlands Juristenblad (جريدة المحققين الهولنديين)؛
- نشرة NJCM (القسم الهولندي من نشرة لجنة المحققين الدولية)؛
- Trema Tijdschrift voor de Rechterlijke Macht (مجلة تريبنا للسلطة القضائية)؛
- Nederlandse Jurisprudentie (فقه القضاء الهولندي).

كما يجري النشر في الصحافة القانونية المتخصصة، فيما يتعلق بقانون الأجنبي، على سبيل المثال.

وعادة ما تنشر المقتطفات باللغة الأصلية التي يفترض أن يتمكن المشتغلون بالقانون من الإطلاع عليها على نحو كاف. ومن الواضح أن الملخصات والتعليقات تكتب بالهولندية.

### التطبيق القانوني لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة

تطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التوصية ١٢ (الاستنتاج ١١) من هولندا أن تعيد النظر في موقفها المتمثل في عدم قابلية التطبيق المباشر لجميع الأحكام المادية الواردة في الاتفاقية على النظام القانوني المحلي، وأن تكفل تطبيق جميع هذه الأحكام تطبيقاً تاماً في النظام القانوني المحلي.

وترغب هولندا، أولاً وقبل كل شيء، في أن توضح أنها تشعر بالالتزام بالاتفاقية منذ أن وقعت عليها عام ١٩٩١. وفضلاً عن ذلك، وقعت هولندا أيضاً على البروتوكول الاختياري.

ونتيجة للنقد الذي وجهته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والاجتماع العام مع مجلس النواب، بعث الوزير المعني بالتحريّر رسالة إلى المجلس في ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بشأن موضوع التطبيق القانوني للاتفاقية<sup>(١٨)</sup>. وتتناول هذه الرسالة مسألة ما إذا كان لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة تأثير مباشر في هولندا.

ولا يمكن الإجابة على هذا السؤال بوجه عام. ويعني 'التأثير المباشر' أن الإنفاذ القانوني لحكم يجري عن طريق فرد. وتنص المادة ٩٣ من دستور هولندا على أن للأحكام الواردة في الاتفاقيات قوة ملزمة إذا أمكنها إلزام جميع الأفراد من خلال فحواها. وكلما جرت صياغة الأحكام بصورة أعم، وتطلبت تلك الأحكام من الدولة عملاً أكثر فعالية، كلما تضاءلت مسألة التأثير المباشر. وفي نهاية المطاف، تحدد المحاكم الهولندية في فرادى الحالات مسألة ما إذا كان الحكم ملزماً للجميع، وبالتالي يكون له تأثير مباشر. ومن المهم في هذا المجال حالة حزب الإصلاح السياسي الجارية حالياً<sup>(١٩)</sup>.

### تقرير جزر الأنتيل الهولندية

قررت اللجنة في التوصية ١٠ (الاستنتاج ٩) أنه ينبغي لهولندا أن تقدم معلومات في تقريرها الخامس عن تنفيذ الاتفاقية في جزر الأنتيل الهولندية وأن تكفل اشتراك ممثلين عن جزر الأنتيل في الاجتماع مع اللجنة في المستقبل. وفي التوصية ٤٦ أعربت اللجنة عن

(١٨) الرسالة المتعلقة بإمكانية التطبيق القانوني لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة مرفقة بوصفها التذييل ٥.

(١٩) يجري تناول حالة حزب الإصلاح السياسي بموجب القسم المعني بالمادة ٧. انظر أيضاً التوصية ٢٦.



انزعاجها لعدم تقديم معلومات عن الحالة الراهنة للتنفيذ في جزر الأنتيل الهولندية وعدم تقديم ردود على الأسئلة الناتجة عن هذه التوصية. ولهذا، طلبت اللجنة من هولندا إصدار تقرير متابعة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ عن تنفيذ الاتفاقية في جزر الأنتيل الهولندية. وفي هذا الصدد تدلي هولندا بالملاحظات التالية.

تتكون مملكة هولندا من ثلاثة بلدان: جزر الأنتيل الهولندية وأروبا الهولندية وهولندا<sup>(٢٠)</sup>. ولكل بلد حكومته وبرلمانه. وتقع مسؤولية تنفيذ المعاهدات الدولية على عاتق حكومة كل بلد من البلدان الثلاثة. وإن لم يف أحد البلدان الثلاثة بالتزاماته بموجب اتفاقية معينة، يمكن اعتبار حكومة المملكة مسؤولة.

وبناء على ذلك طلبت وزارة الخارجية من وزارة الشؤون العامة والعلاقات الخارجية لجزر أنتيل الهولندية أن تقدم تقريراً عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتشير جزر الأنتيل الهولندية إلى أنها تعتزم أن تقدم في عام ٢٠٠٨ تقريراً فيما يتعلق بالاتفاقية عن عام ٢٠٠٤ وعن هذا العام إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

### إعلان ومنهاج عمل بيجين

تنصح اللجنة في التوصية ٤١ بالتطبيق الكامل، عند الامتثال للالتزامات بموجب الاتفاقية، لإعلان ومنهاج عمل بيجين اللذين يؤكدان أحكام الاتفاقية؛ وتطلب إدراج معلومات عن ذلك في التقرير الدوري المقبل. وتجري الإشارة في الفصول التالية إلى المعلومات المتعلقة بالتوصيات الاستراتيجية الـ ١٢ لمنهاج عمل بيجين. وفي عام ٢٠٠٥ مُنحت أيضاً إعانة مالية لمدة سنتين للمجلس الهولندي للمرأة (منظمة غير حكومية) من أجل مشروع يتعلق بتنفيذ منهاج عمل بيجين.

(٢٠) يجري تناول أروبا في الاستنتاجين ١٥ و ٣٧، والتوصيتين ١٦ و ٣٨. وتقدم أروبا تقاريرها على نحو مستقل إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. ولهذا لا يتناول هذا التقرير تلك النقاط.

## المادتان ١ و ٢ من اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة

### منع ومكافحة التمييز ضد المرأة

#### مقدمة

تشكل المادة ١ من الدستور وقانون المساواة في المعاملة التشريعي الرئيسي في هولندا الذي ينطبق على حظر التمييز ضد المرأة. وتعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التوصية ٢ عن خيبة أملها، حيث أن التقرير الرابع لهولندا لم يتناول المواد ٢ و ٣ و ٤ من اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة. ويتناول هذا التقرير الخامس هذه المواد.

توفر المادة ١ من الدستور أساسا هاما لمكافحة التمييز. ويجري تنفيذ حظر التمييز الوارد في الدستور الهولندي من خلال ستة قوانين برلمانية محددة<sup>(٢١)</sup>.

فمن ناحية، بفضل قانون المساواة في المعاملة ولجنة المساواة في المعاملة<sup>(٢٢)</sup>، جري تحقيق التساوي في الحقوق بين المرأة والرجل في هولندا من الناحية القانونية بدرجة هامة. وكثيرا ما يكون من السهل جدا افتراض أن المساواة في الحقوق تعني تكافؤ الفرص.

والتصور العام هو أنه إذا تساوت حقوق مجموعة معينة، تساوت أيضا على نحو تلقائي الفرص المتاحة لهذه المجموعة. وإن لم ينتفع شخص ما بهذه الفرص، تقع المسؤولية على عاتقه.

ولكن إن لم تستخدم فئات معينة من الناس حقوقها المتساوية بالقدر الكافي بصورة منتظمة، فهناك ما هو أكثر من ذلك التصور. وبالرغم من وجود المساواة 'القانونية'، فالفرص غير متساوية من الناحية 'الفعلية'.

#### تعزير قانون المساواة في المعاملة (Awgb)

قيمت لجنة المساواة في المعاملة (CGB) في عام ٢٠٠٥ قانون المساواة في المعاملة<sup>(٢٣)</sup>، وأعاد باحثون خارجيون ذلك التقييم عام ٢٠٠٦. ويعتزم مجلس الوزراء تقديم وجهة نظر الحكومة بشأن التقييم إلى مجلس النواب قبل صيف عام ٢٠٠٨.

(٢١) انظر التقرير الرابع فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة.

(٢٢) شُكلت لجنة المساواة في المعاملة (CGB) عام ١٩٩٤، وهي هيئة وطنية مستقلة ترصد الامتثال لتشريع المساواة في المعاملة وتقدم النصح والمعلومات.

(٢٣) يحظر قانون المساواة في المعاملة (Awgb) التمييز القائم على النوع الجنساني أو الدين أو الفلسفة أو الآراء السياسية أو العنصر أو الجنسية أو التوجه الجنسي أو الوضع العائلي.

ومنذ عام ٢٠٠٤، أسهم عدد من التغيرات في تعزيز تشريع المساواة في المعاملة بوجه عام، وموقف المرأة بوجه خاص. وعلى سبيل المثال، واتفقا مع التوجيهات الأوروبية، يوفر قانون المساواة في المعاملة حماية واضحة من التمييز الجنسي منذ عام ٢٠٠٧. ويوضح هذا القانون الآن، اتساقا مع قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، أن التمييز المباشر القائم على النوع الجنساني يتضمن أيضا التمييز القائم على الحمل والولادة والأمومة. وأخيرا، جرى توسيع نطاق المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في برامج المعاشات التقاعدية. وستظل جهود الحكومة مركزة على تحسين إطار المساواة في المعاملة أمام القانون. والعناصر الهامة هي ترشيد التشريع وجعله متسقا وتيسير الوصول إليه.

### توسيع نطاق قدرات لجنة المساواة في المعاملة

دخل القانون الذي يقيّم قانون المساواة في المعاملة حيز النفاذ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وهذا القانون يتيح توسيع نطاق قدرات لجنة المساواة في المعاملة<sup>(٢٤)</sup> بحيث تجري دراسات بناء على مبادرة منها. وإلى أن دخل هذا القانون حيز النفاذ، لم تكن اللجنة تتمكن من إجراء هذه الدراسات بمبادرة منها إلا في قطاع بأكمله. ويستلزم إجراء دراسة عن قطاع بأكمله قوة عاملة كبيرة، وبالتالي لم تضطلع اللجنة بذلك فيما مضى إلا في عدد محدود من الحالات. أما الآن فيمكن إجراء دراسة أيضا بمبادرة من اللجنة عن عدد ضئيل من الشركات.

### إدخال تعديل على قانون المساواة في المعاملة

جرى تحديث قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. ويتيح هذا التغيير تنفيذ التوجيه 2002/73/EC (تعديل مدخل على التوجيه 76/207/EEC الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ فيما يتعلق بتنفيذ مبدأ المساواة في معاملة الرجال والنساء من حيث إمكانية الحصول على العمل والتعليم المهني وفرص الترقى، ومن حيث ظروف العمل. ويسفر التغيير التشريعي عن أن التهريب والتهريب الجنسي يصبحان شكلا من أشكال التمييز المحظور، مما يوسع نطاق الحماية القانونية للموظفين. ويحظر هذا القانون أيضا التعرض ضد موظف يجري تهريبه أو تهريبه جنسيا. ويعطي القانون الموظفين وضعا قانونيا أقوى بدرجة ما في حالة التهريب (الجنسي)، أي:

(٢٤) لمزيد من المعلومات عن لجنة المساواة في المعاملة، نشير إلى التقرير الرابع عن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة.

- بسبب تغيير في عبء الإثبات الذي سيطبق الآن أيضا على الترهيب والترهيب الجنسي؛
- بسبب الخيار الذي أضيف، وهو اللجوء إلى لجنة المساواة في المعاملة؛
- بسبب توسيع نطاق الحماية من التعرض عندما يتقدم موقف بشكوى من الترهيب (الجنسي).

ودعما لإدخال هذا القانون، أعدت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة صحف وقائع لأصحاب العمل والموظفين. وقُدمت إعانة مالية أيضا إلى 'مؤسسة المرأة والعدالة كلارا ويتشمان' من أجل مشروع 'الترهيب الجنسي في مكان العمل'. والهدف الأول لهذا المشروع إعداد كتيب ملائم كدليل عملي. أما المجموعة المستهدفة بصفة خاصة فهي أعضاء لجان الشكاوى والمستشارين الخاصين. والهدف الثاني تحديث الدليل القانوني، والمجموعات المستهدفة هي مجموعات القضاة والمحامين ومقدمي المعونة القانونية.

### إجراءات الشكاوى في وزارة الدفاع

واجهت وزارة الدفاع في هولندا، أثناء المدة المشمولة بهذا التقرير، عددا من الحوادث في مجال السلوك غير المرغوب فيه والترهيب الجنسي. وشُكلت لجنة للتحقيقات أجرت تحقيقات عن طبيعة الحوادث وخطورتها، وأصدرت توصيات لتحسين الحالة. ونتيجة للتقرير ولتوصيات تلك اللجنة، شُكِّل فريق معني بالمشروع بغية مواصلة تعريف وتطبيق التوصيات. وعُيِّن أيضا نقطة إبلاغ (خارجية) من أجل الشكاوى المتعلقة بالسلوك غير المرغوب فيه، كما جرى استعراض موقف المستشارين الخاصين وإضفاء الطابع المهني عليه. وتركز أنشطة الفريق المعني بالمشروع على صياغة وتثبيت مدونة لقواعد السلوك، وتحسين قواعد التفاعل الشخصي، وتعزيز القيادة الاجتماعية. وجرى تنفيذ المنتجات الأولية للفريق المعني بالمشروع، ولا تزال برامج كثيرة قيد التنفيذ.

### حق التقدم بشكوى

تعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الاستنتاج ٢٩ عن قلقها إزاء الافتقار إلى وجود إجراءات سليمة تمكّن الموظفين من الإبلاغ عن حوادث التمييز في الشركات والمعاهد (انظر أيضا التوصية ٣٠). ولا يوجد في هولندا حق قانوني لتقديم فرادى الموظفين بشكاوى. إلا أن هذا لا يعني أن الموظفين ليس لديهم جهة يتقدمون إليها بشكاواهم. فيمكن لأي موظف يشعر بالتمييز ضده أن يتقدم بطلب للتحقيق إلى لجنة المساواة في المعاملة. وتقوم اللجنة عندئذ بالتحقيق في الشكوى وبتقييم ما إذا كانت تلك

الأعمال تتعارض في واقع الأمر مع تشريع المساواة في المعاملة. ويمكن للجمهور الوصول إلى إجراءات الشكاوى التي تتبعها اللجنة. والتمثيل في هذه الدعوى ليس إلزامياً، كما أنه ليست هناك تكلفة تصاحب هذا الإجراء. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يتقدم الموظفون بالإبلاغ عن شكاواهم إلى وكالات مناهضة التمييز. ويمكن أن تضطلع هذه الوكالات بالوساطة في حسم الشكاوى، أو في دعم الموظف لمواصلة الإجراءات أمام لجنة المساواة في المعاملة أو المحاكم. ومن المهم أن تتضمن كثير من اتفاقات العمل الجماعية (CAOs) شروطاً بشأن إجراءات الشكاوى. وقد وضعت الآن الشركات والمعاهد الكبيرة، بصفة خاصة، إجراءات للشكاوى الداخلية، كما شكلت لجناً للشكاوى، حيث يمكن للموظفين تقديم أية شكاوى بشأن التمييز والترهيب (الجنسي). ومن الأمثلة على ذلك إجراءات الشكاوى المتعلقة بالترهيب الجنسي والعدوان والعنف والتمييز في عدد من الجامعات، وإجراءات الشكاوى لعدد من البلديات.

### العنف العائلي

العنف العائلي هو العنف الذي يرتكبه شخص من الوسط العائلي المباشر للضحية. ومعدل العنف العائلي في هولندا ليس أكبر منه في بلدان أخرى. وتمكنت الشرطة، بواسطة سجل خاص لحوادث العنف العائلي، من أن تقدر أنها تتلقى أكثر من ٦٣ ٠٠٠ بلاغ عن العنف العائلي كل عام<sup>(٢٥)</sup>. ومع ذلك فهذه ليست إلا الحوادث المسجلة، ولا تمثل النطاق الكامل لجميع حالات العنف العائلي. ولا تبلغ عن العنف إلا نسبة ضئيلة من المعنيين تبلغ حوالي ١٢ في المائة من جميع حالات العنف العائلي، ويرجع ذلك إلى الخجل والخوف والإحساس بالذنب. وهذا يعني أن عدد البلاغات الرسمية لا يشكل إلا غيض من فيض. ولن يجري أبداً القضاء الكامل على العنف العائلي، وأقصى ما يتمناه المرء الإقلال منه بقدر المستطاع باستخدام نهج استباقي. وقد وضعت هولندا برنامجاً موسعاً للتدابير مع اتخاذ طائفة من الإجراءات.

وأدت وثيقة السياسة الحكومية 'العنف الشخصي، مسألة عامة'<sup>(٢٦)</sup> إلى وضع برنامج عمل بشأن العنف العائلي استمر إلى عام ٢٠٠٨. وسيؤكد برنامج العمل الجديد على كل

(٢٥) 'Met de deur in huis. Omvang, aard, achtergrondkenmerken en aanpak van huiselijk geweld in 2006 op basis van landelijke politiecijfers' (داخل الباب الأمامي. النطاق والطبيعة والسمات الخلفية للعنف العائلي ومعالجته في عام ٢٠٠٦ على أساس أرقام الشرطة الوطنية)، مجموعة Beke للاستشارة والبحث، Arnhem/Dordrecht، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧.

(٢٦) نشرت في نيسان/أبريل ٢٠٠٢.

من توطيد النتائج المحرزة طيلة السنوات القليلة الماضية والاستجابة إلى التطورات الجديدة. وعلى سبيل المثال، سيجري إيلاء المزيد من الاهتمام إلى منع العنف العائلي والتعرف المبكر عليه. وفضلا عن ذلك، ستركز هذه السياسة على التغلب على العقبات فيما يتعلق بتبادل المعلومات بين المهنيين العاملين في ميدان العنف العائلي. والتطورات الرئيسية حتى الآن هي:

- أنشأت ٣٥ من السلطات الإقليمية لمآوى النساء مكاتب لتقديم النصح والدعم بشأن العنف العائلي؛
- ينفذ قطاع مآوى النساء خطة لتبسيط إجراءات الاستقبال وزيادة الأمن، وتقديم وزارة الصحة والرعاية والرياضة الإعانة المالية لهذه الخطة. وجرى تنفيذ أداة لرصد الخطر صممت خصيصا لهذا الغرض في الربع الأول من عام ٢٠٠٧؛
- تحول الموقع الشبكي [www.huiselijkgeweld.nl](http://www.huiselijkgeweld.nl) في عام ٢٠٠٥ إلى الصفحة البابية الرقمية المحددة للبيانات المتعلقة بمعالجة العنف العائلي؛
- أدخلت الحكومة تشريعا منفصلا يميز فرض أوامر تقييدية مؤقتة على مرتكبي العنف العائلي في حالة تعرض الضحية وأي أطفال معينين لخطر شديد. ويمكن للشرطة، بأمر من العمدة، إصدار الأمر التقييدي الذي يطبق لمدة عشرة أيام. ويمكن لمحكمة أن تستعرضه في بحر ثلاثة أيام. ويكون أمام المحكمة خيار سحب أو دعم الأمر التقييدي أو تمديده لمدة أقصاها أربعة أسابيع. ومن الممكن أيضا إصدار أوامر تقييدية في حالات إيذاء الأطفال. وتبدأ عملية لإسداد النصح إلى الأشخاص المعنيين فور إصدار أي أمر تقييدي. ومن المحتمل أن يبدأ سريان مشروع قانون في هذا الصدد عام ٢٠٠٨<sup>(٢٧)</sup>. وقد جرى بالفعل إعداد التدريب والأدوات الضرورية لجميع المهنيين المعنيين. ولا يزال المقترح التشريعي معروضا أمام مجلس الشيوخ، ولهذا لم يجر اعتماده بعد. وبالتالي، ما زال نص هذه الفقرة قابلا للتعديل؛
- جرى إعداد دراسة استقصائية عامة رئيسية، وستُنفذ عام ٢٠٠٨، وستقدم أرقامها يمكن الاعتماد عليها بشكل أكبر عن طبيعة ونطاق العنف العائلي. وستُقسّم البيانات، ضمن جملة أمور، حسب النوع الجنساني والسن والعرقية ونوع العنف وعلاقة المرتكب بالضحية وما إلى ذلك. ومن المتوقع أن تصدر النتائج عام ٢٠٠٩؛
- شُنت في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ حملة وطنية للتثقيف العام ("nu is het genoeg" {هذا يكفي}) ضد العنف العائلي؛ وقدمت تلك الحملة خطأ ساخنا وطنيا

(٢٧) قانون العنف العائلي، قانون ٣٠٦٥٧.

(هاتف رقم 0900-126 2626) وموقعا شبكيا خاصا <http://www.shginfo.nl>. وسيستمر تشغيل الخطر الساخن والموقع الشبكي الخاص لخمس سنوات. وستكرر الحملة الوطنية عام ٢٠٠٨؛

- نُشير تقرير عما تقوم به الشرطة ودائرة المدعي العام والسلطات المحلية لمعالجة العنف العائلي. وتبين الدراسة أنه بالرغم من حدوث تطورات رئيسية في هذا المجال في السنوات الماضية، لا يزال هناك الكثير مما يجب الاضطلاع به لكي يبلغ النهج أقصى درجات الفعالية، وفوق كل شيء، لكي يجري ضمان الاستمرارية. وطيلة الفترة القادمة، توضع التدابير بالتشاور مع أصحاب المصلحة؛
- يواجه كل سنة ما يقدر بـ ١٠٠ ٠٠٠ طفل العنف العائلي باعتبارهم شهودا. ويتعرض ٤٠ ٠٠٠ من هؤلاء الأطفال إلى تزايد خطر المشاكل الاجتماعية - النفسية أو المشاكل السلوكية. ووقوع الأفراد ضحايا للعنف في شباهم يجعلهم أكثر تعرضا لأن يصبحوا ضحايا للعنف العائلي أو مرتكبين له في المراحل التالية من حياتهم. ونُشير في أوائل عام ٢٠٠٧ دليل يسهل الحصول عليه لمساعدة الأطفال الذين شهدوا عنفا عائليا (سبل الأطفال) {”Kindsporen”}. فضلا عن ذلك، بدأ في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ سريان تشريع جديد يحظر ممارسة العنف في تنشئة الأطفال؛
- ويقع الإيذاء أيضا بين المسنين، إلا أنه لا يزال ظاهرة غير معروفة نسبيا. وفي حالة إيذاء المسنين، كثيرا ما نشهد الجحود والتجاهل والتبعية والتجمل والخوف. وصدر عام ٢٠٠٥ دليل<sup>(٢٨)</sup> يضم دروسا يمكن استخدامها في إنشاء وهيكلة مشاريع من أجل منع ومكافحة إيذاء المسنين. ويمول وزير الدولة للصحة والرفاه والرياضة حملة ’امتنع عن إيذاء المسنين‘ إلى عام ٢٠٠٨؛
- بدأ سريان قانون الدعم الاجتماعي (Wmo) في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. ويتضمن هذا القانون مآوى النساء وسياسة لمكافحة العنف العائلي. وجرى بالفعل تحديد الدور الإداري للبلديات في حالات العنف العائلي في المذكرة الحكومية ’العنف الشخصي - مسألة عامة‘. وإدراج سياسة مكافحة العنف العائلي في قانون الدعم الاجتماعي يشكل خطوة إضافية تقلل من الصفة غير الرسمية للوظيفة الإدارية للبلديات فيما يتعلق بهذا الموضوع؛

(٢٨) ’Je ziet het pas als je het gelooft – Preventie en bestrijding van ouderen mishandeling‘ (لا تراه إلا عندما تصدقه - منع ومكافحة إيذاء المسنين) المنهاج الوطني لمكافحة إيذاء المسنين، المعهد الوطني للصحة والخدمات الاجتماعية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

• يوفر تشريع الخصوصية فرصا للتعاون (ولتبادل المعلومات المصاحب لذلك)، حيث يكون ذلك ضروريا لمكافحة العنف العائلي. ويمكن لسلسلة المشاركين في مكافحة العنف العائلي أن يتقدموا بأسئلتهم بشأن الخصوصية وتبادل البيانات إلى مركز المساعدة المعني بالخصوصية. ويقدم هذا المركز النصح بشأن الطرق التي يمكن عن طريقها تفسير لوائح الخصوصية. ومن المهم إلى أقصى حد أن يكون المهنيون على دراية بقواعد الخصوصية التي تنطبق عليهم وكيفية تعلق ذلك بفرص الإبلاغ عن العنف العائلي. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧ صدر منشور بخصوص هذا الموضوع: 'السماع والرؤية وواجب السرية' (٢٩) ويرتبط هذا المنشور بموقع شبكي ([www.huiselijkgeweldeneroepsgeheim.nl](http://www.huiselijkgeweldeneroepsgeheim.nl)) يمكن لكل مجموعات المهنيين العثور فيه على المعلومات المطلوبة، بما في ذلك طلب شبكي يمكن للمهنيين أن يستخدموه للتعرف على ما يمكنهم أو لا يمكنهم عمله في حالة بعينها، وذلك في خطوات بسيطة وقليلة. و صدر أيضا اتفاق نموذجي عن تبادل البيانات المتعلقة بمكافحة العنف العائلي؛

• بدأ مجلس أوروبا في نهاية عام ٢٠٠٦ شن حملة أوروبية تستهدف مكافحة العنف ضد المرأة، بما فيه العنف العائلي. وطلب من الدول الأعضاء تنظيم حلقات دراسية بغية إعطاء تعريف للحملة. وعقدت هولندا حلقة دراسية أوروبية يومي ٢١ و ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠٧. وحضر تلك الحلقة ممثلون عن سبعة من بلدان أوروبا الغربية. وفي ظل جو منفتح تبادل المشاركون الخبرات فيما يتعلق بالتدابير القانونية لمكافحة العنف ضد المرأة. وحظي مقترح تشريعي هولندي بشأن الحظر المنزلي المؤقت باهتمام كبير.

### صياغة سياسة العنف العائلي بلغة محايدة جنسانيا

أعربت اللجنة عن قلقها (الاستنتاج ١٩) إزاء صياغة سياسة العنف العائلي بلغة محايدة جنسانيا. ونتيجة لهذه الصياغة المحايدة تخشى اللجنة من عدم النشر الكافي لحقيقة أن العنف ضد المرأة شكل من أشكال التمييز (التوصية ٢٠). ويتفاوت تأثير العنف العائلي على النساء، حيث غالبا ما يرتكب الرجال العنف. والحكومة الهولندية تعي تماما هذه الحقيقة، كما أنها تعلن عنها. وعلى سبيل المثال، أشار وزير العدل بوضوح في رسالة موجهة إلى

(٢٩) 'Horen, zien en zwijgplicht; Wegwijzer huiselijk geweld en beroepsgeheim' (السماع والرؤية وواجب السرية؛ دليل للعنف العائلي والسرية المهنية)، وزارة العدل، حزيران/يونيه ٢٠٠٧.



مجلس النواب ومؤرخة ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧<sup>(٣٠)</sup> إلى أنه بالنظر إلى أرقام حالات العنف العائلي، يكون الحديث عن العنف ضد المرأة، أكثر دقة في واقع الأمر. وكنتيحة جزئية لتعليق اللجنة، تتولى التحقيق فيما إذا كان من المستصوب صياغة سياسة العنف العائلي صياغة جنسانية، وما إذا كان لذلك قيمة إضافية من أجل مكافحة هذا الشكل من العنف على نحو أكثر فعالية. وسينظم وزير العدل، كما جرى إعلانه في مذكرة مقدمة إلى مجلس النواب بتاريخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧<sup>(٣١)</sup>، دورات إعلامية مشتركة بين الإدارات عن موضوع السمة الجنسانية المصاحبة لمشاكل العنف العائلي بغية تعزيز زيادة المعرفة والوعي بهذا الموضوع. وسيجري ذلك، ضمن جملة أمور، في دورة تدريبية مشتركة بين الإدارات عن 'الجنسانية والعنف العائلي'. وسيجري أيضا نشر أدوات من أجل التحليل الجنساني للسياسة. وتشكل هذه الأنشطة جزءا من الخطة الجديدة للنهج المعني بالعنف العائلي للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١.

### تسجيل الشرطة حالات العنف العائلي

أجري مرة أخرى عام ٢٠٠٦ تحليل لنطاق وطبيعة وسمات العنف العائلي وضحاياه والمشتبه فيهم، متابعة للتقريرين 'العنف العائلي - الباب الأمامي مفتوح جزئيا' و 'الدخول دون طرق'. ويصف التقرير المعنون 'داخل الباب الأمامي' - اتساقا مع التدابير المعتمدة عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ - نطاق وطبيعة العنف العائلي على أساس الحوادث التي سجلتها الشرطة.

وأجريت دراسة متعمقة بالمشاركة مع مناطق الشرطة الـ ٢٥ جميعها في القياس الوطني الثالث للعنف العائلي، وذلك بالإضافة إلى التحليل الأساسي. وفي هذه الدراسة الفرعية التي تتكون من تحليل شامل للانتقاء العشوائي لـ ١٠٠٠ حادثة، يجري إيلاء الاهتمام أيضا إلى دور الأطفال (كشهود)، على سبيل المثال، في الأسر التي يوجد بها عنف عائلي، كما يجري الإهتمام بالعادات والأسلحة الشديدة الخطورة، والإيذاء المتكرر، ونهج العدالة الجنائية وغير الجنائية.

وفي خريف عام ٢٠٠٧، قرر مجلس مديري الشرطة تيسير تنفيذ برنامج جديد من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١١ يجري فيه الإهتمام داخل قوة الشرطة بتنفيذ القانون الجديد للحظر المنزلي الوقائي، بالإضافة إلى تشديد النهج.

(٣٠) مجلس النواب ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ٢٨٣٤٥، رقم ٥١.

(٣١) مجلس النواب ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ٣٠٤٢٠، رقم ٦٤.

## المساعدة القانونية المجانية لضحايا العنف العائلي، المتقاضين الأقل ثراء

تطلب اللجنة في التوصية ٢٠ كفالة إتاحة المساعدة القانونية المجانية لجميع ضحايا العنف العائلي (الاستنتاج ١٩).

وبالإضافة إلى الخيارات الاعتيادية، فوفقا للنظام الهولندي للمعونة القانونية المدعمة المقدمة إلى المتقاضين الأقل ثراء (بعد دفع إسهام شخصي) يجري الآن تقديم المساعدة القانونية إلى المتضررين بدرجة أكبر من جريمة تشكل انتهاكا خطيرا للسلامة الشخصية (الجرائم العنيفة والجنسية) بلا مقابل.

ومن ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ يمكن لضحايا الجرائم الجنسية والعنفية الحصول على مساعدة قانونية مجانية من محام متخصص بغض النظر عن حالتهم الاقتصادية. ويوجد شرط وحيد هو ضرورة وجود إصابة بدنية و/أو عقلية خطيرة. وعند تقرير ما إذا كانت هناك إصابة بالمعنى المذكور في الجملة السابقة، تطبق المادة ٣ من قانون صندوق تعويض الإصابات الجنائية مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال. وتصنيف هذا الصندوق للإصابة بأنها خطيرة يؤهل هذه الحالة أيضا لطلب الحصول على هذا التسهيل المجاني.

وتتاح المساعدة القانونية المجانية في كل من الإجراءات الجنائية و المدنية للحصول على تعويض بمقتضى القانون المدني. والقاعدة التي تطبق هي أنه إذا أراد أي شخص الحصول على مساعدة قانونية مجانية من أجل اتخاذ إجراء للحصول على تعويض في المحكمة المدنية فيجب عليه أن يحاول تعزيز طلبه في الإجراءات الجنائية. وإن لم يكن من المستطاع تعزيز الطلب أو استعادته بالكامل فيمكن له التقدم بطلب هذا التسهيل المجاني.

وما سبق ذكره يعني بالنسبة لضحايا العنف العائلي أن المساعدة القانونية الأساسية التي يمكن أن يحصلوا عليها من أحد المكاتب الثلاثين لمراكز المساعدة القانونية {Juridisch Loket} في هولندا مساعدة مجانية. أما إذا كانوا يحتاجون إلى مساعدة قانونية مدعمة أكثر تخصصا، فقد يكون من حقهم الحصول عليها على أساس النظام العام، شريطة أن يستوفوا المتطلبات الموضوعية التي يفرضها القانون على الحالة وعلى حالتهم المالية. وقد يعني هذا أن إسهام الشخص يجب أن يكون على أساس ظروفه المالية إذا كانت المساعدة القانونية مقدمة من جانب محام تدعمه الحكومة الهولندية. وإذا انطبقت الشروط السالفة الذكر للنظام الخاص الذي دخل حيز النفاذ منذ ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، تكون المساعدة القانونية مجانية لضحايا العنف المنزلي، بمن فيهم الأكثر ثراء.

## العنف في علاقات التبعية

صدرت في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ مذكرة السياسة المعنونة 'الحماية والتأكيد، النهوض بالمأوى والمساعدة في حالات العنف في علاقات التبعية'. وسيجري توفير أرصدة إضافية لهذا التكثيف ابتداء من عام ٢٠٠٨، بحيث تزيد إلى ٣٢ مليون يورو بحلول عام ٢٠١٢. والأهداف هي:

- يجب توفير مأوى فورية وآمنة للضحايا؛
  - حصول الضحايا والأطفال، ومرتكبي العنف كذلك، على مساعدة مبكرة وسريعة لكي يتمكنوا من العيش دون عنف؛
  - تمكين جميع المهنيين المشاركين من استكشاف مخاطر العنف في علاقات التبعية في مرحلة مبكرة ومعرفة كيفية منعه.
- ويتضمن العنف في علاقات التبعية العنف العائلي والعنف المتصل بالشرف وتشويه الأعضاء التناسلية للأنتى والاتجار بالبشر. وتسفر جميع أشكال العنف هذه عن إصابات نفسية وبدنية رئيسية للضحايا (ومعظمهم من النساء، ولكن يوجد رجال أيضا) وبيئتهم المباشرة.

ولتحقيق هذه الأهداف، سيجري تنفيذ الأعمال التالية (٢٠٠٨-٢٠١٢):

- إقامة مرافق للإيواء أكثر أمنا (١٠٠ مكان إضافي كل سنة) من أجل الشباب والشابات الأكثر تعرضا للخطر مثل ضحايا العنف المتصل بالشرف، ضمن آخرين؛
- تعزيز نقاط النصح والدعم فيما يتعلق بالعنف العائلي، بحيث تشكل المحور في النهج المحلي/الإقليمي للعنف العائلي؛
- تحسين نوعية المأوى والدعم، بما في ذلك من خلال خطة بشأن نوعية المأوى النسائية؛
- اتخاذ نهج قوي لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للأنتى عن طريق تنفيذ خبرة المناطق الست على الصعيد الوطني، ضمن جملة أمور؛
- اتخاذ نهج قوي لمكافحة العنف المتصل بالشرف من أجل تحقيق بنية تحتية مستدامة من مرافق إيواء ملائمة (آمنة) وتقديم مساعدة لجميع الضحايا، ضمن أهداف أخرى.

وستضع وزارة الصحة والرفاه والرياضة بالاشتراك مع رابطة بلديات هولندا برنامج عمل لتنفيذ مذكرة السياسة هذه. وستتحقق التدابير بمشاركة وثيقة مع البرامج الأخرى المشتركة بين الإدارات، مثل مكافحة العنف العائلي بتنسيق من وزارة العدل وخطوة عمل مكافحة إيذاء الأطفال لوزير الشباب والأسرة.

### العنف المتصل بالشرف، جزء من الوقاية الاجتماعية

بدأت الحكومة الهولندية عام ٢٠٠٦ برنامجاً مشتركاً بين الإدارات لمكافحة العنف المتصل بالشرف. ويجمع البرنامج بين زيادة فهم المشاكل والتدابير الملموسة في مجال الوقاية الاجتماعية والمآوى والحماية ونهج للقانون الجنائي وإرشاد إداري بحيث يجري تناول العنف المتصل بالشرف بفعالية.

ويجري التأكيد بشكل رئيسي في مجال الوقاية والتوعية على تعزيز ودعم مبادرات منظمات الأقليات وتعزيز سياسة الوقاية على الصعيد المحلي وتشجيع المعاهد التعليمية على اتخاذ نهج في هذا الشأن.

وعقد وزير الإسكان والأحياء والتكامل اتفاقات مع أربع منظمات شاملة للأقليات - منظمات اللاجئين بهولندا {*Vluchtelingenorganisaties Nederland*}، وهيئة المشاركة التركبية {*Inspraak Orgaan Turken*}، وتعاون المغاربة في هولندا {*Samenwerkingsverband van Marokkanen in Nederland*}، والمنظمات التعاونية التركية {*Samenwerkende Turkse Organisaties*} - بشأن برنامج وقاية طويل الأجل يستهدف التوعية. وسيستمر برنامج 'على الجانب الصحيح من الشرف' إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠. وتهدف المنظمات المشاركة في هذا البرنامج إلى تحسين الصلات والتعاون بين مجتمعات الأقليات والمعاهد في ١٠ بلديات، وزيادة الاعتماد على الذات بالنسبة للأشخاص من المجتمعات التي عادة ما يقع فيها العنف المتصل بالشرف، وتعزيز التغير في العقلية والسلوك.

وبدأ مركزان تثقيفيان إقليميان في أيار/مايو ٢٠٠٧ مشروع 'العنف المتصل بالشرف في المدرسة وما حولها' بإعانة مالية مقدمة من وزير الإسكان والأحياء والتكامل. ويهدف المشروع إلى زيادة المعرفة والمهارات الرامية إلى التوعية المبكرة بالعنف المتصل بالشرف وتأكيد شخصية الطلبة وإيجاد حلقة وصل بالقطاع التعليمي. وسيسفر المشروع في عام ٢٠٠٨، ضمن جملة أمور، عن دليل يتعلق بتناول المسائل المتصلة بالشرف، ووحدة معيارية للتدريب على تأكيد الشخصية، ونهج نموذجي، ومذكرة بشأن سياسات الأمان في المدارس.

## إتاحة قاعدة أحكام لفئات معينة من الرعايا الأجانب

جرى من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ تعديل قاعدة أحكام لفئات معينة من الرعايا الأجانب لصالح ضحايا (واقعين تحت تهديد) العنف المتصل بالشرف ممن ليس لديهم تصريح بالإقامة. ووفقاً لهذه القاعدة، يحق للضحايا من الآن فصاعداً الحصول على دعم مالي وتأمين صحي بشرط أن يقدموا طلباً للحصول على تصريح بالإقامة (مما يعطيهم إقامة قانونية) وأن يقموا في مأوى للنساء. والقصد من إتاحة هذه القاعدة لتلك المجموعة هو القضاء على عقبة محتملة، من الناحية المالية، فيما يتعلق بحصول النساء على الدعم.

ويجري في الوقت الراهن وضع سياسة للسماح بتصريح الإقامة ومنحه لهؤلاء الضحايا. وأتيحت هذه القاعدة في ربيع عام ٢٠٠٨ لضحايا العنف العائلي دون تصريح بالإقامة.

وبالإضافة إلى ذلك، يوجد مشروع قانون معروض في الوقت الحالي على مجلس النواب بالبرلمان الهولندي فيما يتعلق بتحسين موقف الضحايا، بما فيهم ضحايا العنف العائلي، في إجراءات القانون الجنائي. وفيما يلي الخطوط العريضة للتحسينات التي سيجري تنفيذها بناء على مشروع القانون هذا:

- خيارات أكثر للمطالبة بتعويض عن الأضرار في الإجراءات الجنائية؛
  - تصبح الضحية طرفاً في الإجراءات ويكون لها حقوق قانونية مثل الحق في معاملة تراعي مشاعرها، والحصول على معلومات بشأن ما يحدث لتقريرها، والمحاكمة، وجلسات الاستماع، وإطلاق سراح شخص مدان في الحالات الخطيرة؛
  - الحق في مترجم؛
  - الحق في إضافة وثائق إلى الملف؛
  - الحق في الحصول على مقدم في حالة حكم المحكمة بالتعويض عن الأضرار؛
  - الحق في المساعدة القانونية أو التمثيل القانوني أثناء جلسات الاستماع.
- ويحصل الضحايا بالفعل على الكثير من هذه الحقوق. إلا أن هذه الحقوق منظمة حالياً في توجيهات دائرة المدعي العام. ووضع هذه التدابير حالياً في نظام قانوني يؤكد الأهمية التي تعلقها الحكومة الهولندية على موقف الضحايا في الإجراءات القانونية الجنائية.

### تعزير خبرة العاملين في مجال التثقيف فيما يتعلق بالتوعية بالعنف العائلي

تبين الأبحاث أن كثيرا من الدورات المهنية لا تعطي إلا اهتماما محدودا وعرضيا للعنف العائلي<sup>(٣٢)</sup>. وسيجري عام ٢٠٠٨ تنظيم مؤتمر يحضره خبراء من المجال التعليمي، والرعاية (الصحية) للشباب، والرعاية في المجتمع المحلي، والشرطة، والسلطة القضائية، والمجموعات المهنية الأخرى بغية فهم الخيارات التي تقدمها الحكومة من أجل تعزير خبرة المهنيين في مختلف المجالات.

وقد جرى تحقيق تعزير خبرات الموظفين في مجال التثقيف بالنسبة للتوعية بشأن العنف العائلي عن طريق دورات لتجديد المعلومات فيما يتعلق بالعنف العائلي، ضمن جملة أمور؛ وقد عقدت هذه الدورات بأمر من وزارة التعليم والثقافة والعلوم. والغرض من هذه الدورات تشجيع السلطات في مدارس التعليم الابتدائي والثانوي والمهني وتعليم الكبار على إعطاء أولوية لتقديم دورات لتجديد المعلومات إلى العاملين في مجال التعليم بما بغية تعزير قدرتهم على ملاحظة المشاكل السلوكية وعلامات العنف العائلي في مرحلة مبكرة، وإحالة تلك المعلومات إلى القنوات الصحيحة.

### العنف ضد المنتميات إلى الأقليات ZMV (النساء السود والمهاجرات واللاجئات)

تطلب اللجنة في التوصية ٢٨ إجراء تقييمات لآثار القوانين والسياسات المتعلقة بالنساء من أصل غير هولندي واللاجئات ونساء الأقليات، وإدراج بيانات وتحليلات هذه التقييمات في التقرير القادم. وتطلب اللجنة أيضا من الدولة الطرف في المعاهدة أن تقدم معلومات عن عدد النساء اللاتي مُنحن تصاريح إقامة وعدد من مُنحن مركز اللاجئ على أساس العنف العائلي. واستجابة لهذه الطلبات، حدث ما يلي:

النقطة التي بدأت بها حكومة هولندا مكافحة العنف ضد المرأة هي أنه من الضروري تعديل النهج بحيث لا يعوق تنوع الأصل أو الثقافة فعالية النهج المتعلق بالمنع والمعونة والقانون الجنائي.

وتبدأ الفعالية بفهم المشاكل المصاحبة للعنف والمشاكل المعينة التي تتطلب توجيه اهتمام خاص للنساء المنتميات إلى الأقليات. وقد بادرت الحكومة في هذه المجالات بما يلي:

(٣٢) دراسة أجراها المعهد الهولندي للبحث العلمي التطبيقي ومركز Movisie ومعهد الشباب الهولندي، عن الاهتمام بالعنف العائلي والجنسي وإيذاء الأطفال في التعليم المهني في مجال الرعاية (الصحية) للشباب، ٢٠٠٧.

- دراسة انتشار منع العنف العائلي في هولندا. وتهدف هذه الدراسة إلى زيادة فهم منع العنف العائلي في مجموعات من أصل هولندي ومن أصل غير هولندي. ومن المتوقع أن تظهر نتيجة هذه الدراسة التي تُجرى بأمر من وزارة العدل، في أوائل عام ٢٠٠٩؛
- تضع الحكومة مع الشركاء المحليين والمهنيين نهجا للمشاكل المرتبطة بالعنف، حيث يلزم توجيه اهتمام خاص للنساء والفتيات من أصل غير هولندي، مثل العنف المتصل بالشرف.

### التمييز ضد المهاجرات واللاجئات والمنتديات إلى الأقليات

طُلب من هولندا في التوصية ٢٨ اتخاذ تدابير عاجلة فيما يتعلق بالتمييز ضد المهاجرات واللاجئات والمنتديات إلى الأقليات (الاستنتاج ٢٧).

وقد حددت حكومة هولندا مكافحة التمييز بأنه رأس الحربة في سياستها. وفي عام ٢٠٠٧ أرسل وزير الإسكان والأحياء والتكامل تقريراً نهائياً إلى البرلمان عن خطة العمل الوطنية لمكافحة العنصرية من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٧. وفي حوالي منتصف عام ٢٠٠٨ سيقدّم الوزير خطة للسياسات إلى مجلس النواب تشير إلى الطريقة التي تعتمزم الحكومة أن تتبعها لمنع ومكافحة التمييز القائم على العنصر.

ويجري الآن وضع مشروع قانون يُلزم البلديات بإتاحة إمكانية الوصول إلى مرافق مناهضة التمييز للمواطنين. وابتداءً من عام ٢٠٠٩ سيكون لكل مواطن إمكانية الوصول إلى هذا المرفق للمساعدة في حالات التمييز على أي أساس - بما في ذلك العنصر والجنسانية، وسيشكل تسجيل التقارير مهمة رئيسية من مهام مكتب مناهضة التمييز، بالإضافة إلى تقديم المساعدة.

وفضلاً عن التشريع، يجري تعزيز الهيكل الذي يمكن أن يتخذ المواطنون من خلاله موقفاً ضد التمييز. وتقوم مكاتب مناهضة التمييز على الصعيدين المحلي والإقليمي والمكتب الوطني السابق لمكافحة التمييز العنصري بتجميع قواها وخبرتها في رابطة وطنية جديدة، المادة ١.

### الأرقام المتاحة

تلقت مكاتب مناهضة التمييز ٢١١٦ شكوى قائمة على أساس عنصري على الصعيد الوطني في عام ٢٠٠٥، مما يشكل نسبة ٤٨ في المائة من العدد الإجمالي للشكاوى.

وانخفض عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز في السنوات الماضية. وفي عام ٢٠٠٥ قدمت على الصعيد الوطني ١٩١ شكوى جنسانية، وهي تمثل نسبة ٤ في المائة من العدد الإجمالي للشكاوى. وهذا يشكل زيادة عن عام ٢٠٠٤ الذي قدمت فيه ١١١ شكوى جنسانية. وتقدم النساء أغلبية الشكاوى، وتتعلق ٤ من كل ١٠ شكاوى جنسانية بسوق العمالة.

ومن المتوقع أن يزيد العدد الإجمالي لتقارير التمييز المسجلة بعد عام ٢٠٠٦ بسبب تحسين فرص الإبلاغ والحملة العامة التي استهدفت جعل ضحايا التمييز أكثر استعدادا للإبلاغ عنه.

وتجري الآن إدارة الهجرة والتجنيس دراسة عن تنفيذها للسياسة الجنسانية. وتتعلق هذه الدراسة بالاتجار بالبشر، وتشويه الأعضاء التناسلية للأنتى، والثأر المرتبط بالشرف، والعنف العائلي، والتخلي، والسياسة المتعلقة بالمتولين ومغايرو الهوية الجنسية. وستقدم هذه الدراسة بيانات إحصائية عن عدد الضحايا وأتماط تسوية طلبات تصاريح الإقامة. ومع ذلك، فهذه البيانات لم تتح بعد.

### مشاريع لسلامة النساء (من أصل غير هولندي)

كان هناك في الفترة المشمولة بالتقرير ٦١ مشروعاً محلياً تدعمها الحكومة، واستهدفت هذه المشاريع تعزيز سلامة النساء. ووجهت المشاريع بصفة رئيسية صوب النساء من الأقليات العرقية، وتراوحت من مكافحة العنف العائلي إلى منع تشويه الأعضاء التناسلية.

### دورات الإدماج

تشير اللجنة في الاستنتاج ٢٧ إلى قلقها إزاء دورات الإدماج المكلفة للنساء والواردة في قانون الإدماج. وينص هذا القانون على واجب الإدماج القائم على النتيجة بالنسبة لجميع الرعايا الأجانب الذين يرغبون في العيش في هولندا بصفة دائمة، بغض النظر عما إذا كانوا رجالاً أو نساء. ويعني هذا الواجب أنه يجب على الأفراد أن يكتسبوا المعرفة الضرورية باللغة الهولندية والثقافة الهولندية، وأن يجتازوا اختبار الإدماج.

ونقطة البدء في القانون الحالي هي أن الشخص الذي يجب عليه الاندماج مسؤول عن الاستعداد لهذا الاختبار. ويمكن للبلديات، بل يجب عليها، إتاحة تسهيلات إدماجية لمجموعات معينة ممن يجب عليهم الاندماج؛ أما الآخرون ممن يجب عليهم الاندماج فيتعين عليهم حضور هذه الدورات ودفع تكلفتها بأنفسهم حسب الاقتضاء.



ويعرض الآن على مجلس الشيوخ مشروع قانون يمكن البلديات من تقديم تسهيلات إدماجية لجميع من يقع عليهم واجب الاندماج. ويعني هذا أن البلديات يمكنها الآن تقديم خدمات حسب الاحتياج، مثل تقديم تسهيلات إدماجية لأي شخص في موقف مالي ضعيف.

ومع ذلك، يتعين دائما على الأشخاص الذي منحوا تسهيلات إدماجية دفع إسهام شخصي قدره ٢٧٠ يورو. ولتحديد هذا المبلغ، جرت أولا مراعاة موقف الحاصلين على منافع. وترى الحكومة أن هذا المبلغ معقول ويتناسب مع كل من الرجال والنساء، كما تعتقد أن قانون الإدماج لا يسفر عن التمييز ضد المرأة.

### على الصعيد الدولي

عملت هولندا بنجاح على تثبيت المنظور الجنساني في عدد من مجالات السياسة الخارجية (التوصية ٤٢). ومع ذلك، لوحظ في ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أنه يوجد مجال لتحسين الصلة بين السياسة والتنفيذ. واهتمت السياسة بالاستراتيجية العامة للتركيز على موقف المرأة، وهوما يدعى بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد انتهت وزارة الخارجية إلى أن هذا الاهتمام من جانب واحد بتعميم مراعاة المنظور الجنساني يسفر عن نتائج غير كافية، حيث أن الممارسة قد أثبتت لنا أن التركيز على حقوق المرأة و 'تمكين' المرأة في تناقض.

وبعد ذلك حددت هولندا، في عام ٢٠٠٧، سبعة مجالات للأولوية في السياسة الخارجية لمكافحة التمييز المتنامي ضد المرأة. وتتطابق هذه المجالات مع استنتاجات فرقة عمل الأمم المتحدة للأهداف الإنمائية للألفية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين التي قدمت النصح بشأن مجالات الاهتمام اللازمة لتحقيق الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية:

- ١ - التعليم الثانوي للفتيات
- ٢ - الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية
- ٣ - الهياكل الأساسية الموفرة للوقت للنساء
- ٤ - حقوق حسنة التنظيم للملكية والإرث للمرأة
- ٥ - العمالة الرسمية وتكافؤ الفرص في سوق العمالة
- ٦ - مشاركة المرأة وتمثيلها في مجالي السياسة والإدارة
- ٧ - مكافحة العنف ضد المرأة

ويجري التركيز بصفة خاصة على النساء في مناطق النزاع والمهمشات والمراهقات. وتقررت هذه الأولويات في سياق ما يدعى بـ 'مشروع ٢٠١٥'، وهو مشروع في جميع الجهات الحكومية يستهدف الوصول بإسهام هولندا إلى أقصى حد بغية تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وفي 'برنامج الحكومة ٢٠١٥' الذي نشر في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، أُعطيت حقوق وفرص النساء والفتيات (الهدفان الثالث والخامس من الأهداف الإنمائية للألفية) مكانا بارزا مرة أخرى في السياسة الخارجية المتكاملة.

والتقدم في هذه السياسة يظهر في وثيقتين للسياسات. ففي وثيقة سياسة التعاون الإنمائي المعنونة 'مسألة لكل شخص' الصادرة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، جرى إيلاء المزيد من الاهتمام بالمساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للمرأة والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية كأحد المجالات الرئيسية الأربعة للتكثيف. وجرى الإفراج عن ٣٠ مليون يورو من الموارد الإضافية لعام ٢٠٠٨، وسيزيد ذلك إلى ٥٠ مليون يورو إضافية في عام ٢٠١٠. وفي استراتيجية حقوق الإنسان المعنونة 'صوب وجود كريم'، التي قدمت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أُعطيت الأولوية لتحسين موقف النساء والفتيات ومكافحة العنف ضدهن بوجه خاص. ويجري العمل على تحقيق هذه الأولوية عن طريق عدد من النقاط العملية الملموسة تتراوح من تعزيز تنفيذ قرار الأمم المتحدة المعني بالعنف ضد المرأة إلى تحسين التشريع والإنفاذ في هذا المجال. ويجري التأكيد في هذا المجال على النتائج. والهدف هو اتخاذ نهج فعال موجه صوب إحراز النتائج في نطاق السياسة الخارجية المتكاملة، حيث يجري إحاطة الحكومة علما بالتقدم المحرز كل عامين عن طريق تقرير خاص بالنتائج.

### حقوق المرأة هي حقوق الإنسان

اضطلعت هولندا بدور قيادي لسنوات عديدة عندما تعلق الأمر بتعزيز حقوق المرأة. ويجري التأكيد بصفة خاصة على مكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة، وبخاصة العنف الجنساني (الجنسي) وتأنيث وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وتدعم هولندا على الصعيد المحلي عددا كبيرا من مشاريع وبرامج المنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية في مجال حقوق الإنسان للمرأة. ويجري تناول حقوق المرأة أيضا في الحوارات الثنائية مع بلدان ثالثة. وعلى سبيل المثال أثناء زيارة من أحد الوزراء أو سفير حقوق الإنسان.

وتعمل هولندا أيضا بوصفها قوة دافعة في منتديات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبخاصة فيما يتعلق بموضوع العنف ضد المرأة. وعلاوة على ذلك، تعمل هولندا على أن تصبح حقوق المرأة جزءا لا يتجزأ من العلاقات التي يحتفظ بها الاتحاد الأوروبي مع بلدان ثالثة. وتهدف هولندا إلى أن تصبح سياسة الاتحاد الأوروبي في هذا الشأن أكثر صلابه وفعالية

وتماسكا. وللتماسك أهمية خاصة بالنسبة لموقف الدول الأعضاء فيما يتعلق بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

### الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

تعمل هولندا بفعالية منذ سنوات عديدة على تحسين موقف المرأة، وبخاصة فيما يتعلق بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. وإدراج هدف إضافي للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية في إطار هدف الألفية الإنمائي ٥: 'تعميم إتاحة خدمات الصحة الإنجابية بحلول عام ٢٠١٥' يعزى في جانب منه إلى جهود هولندا. ونتيجة لذلك فإن تنفيذ برنامج عمل القاهرة (المعتمد أثناء المؤتمر الدولي للسكان المنعقد في القاهرة عام ١٩٩٤) أصبح راسخا بشكل أفضل. وبالنسبة لهولندا، فمن الأهداف الرئيسية لسياساتها تخفيض المتأخرات فيما يتعلق بهدف الألفية الإنمائي ٥، وبالتالي تخفيض الوفيات النفاسية، فضلا عن توفير 'الصحة الإنجابية للجميع'. وتتوخى هولندا نمجا متعدد القطاعات لا يعطي أهمية لتوفير الوصول إلى المعلومات وطلبها وتوفير الخدمات والموارد فحسب بل للحق في ذلك أيضا. وتحقيقا لهذا الغرض، تسهم هولندا في تعزيز النظم الصحية (الأساسية)، مع الاهتمام على نحو خاص بمهنة القابلات؛ كما تسهم في تكامل الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية والخدمات المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ و مكافحة تآنيث وباء الفيروس/الإيدز وتحديد أسباب ذلك. وتعمل هولندا كذلك مع المنظمات غير الحكومية الدولية على:

- تحسين نوعية الخدمات، بما فيها تنظيم الأسرة وتدريب القابلات والإنهاء الآمن للحمل؛
- المزيد من المعلومات والتثقيف والخدمات للشباب. وتعمل هولندا من خلال برامج تثقيفية في عشرة بلدان مشاركة على إدراج التثقيف الجنسي الشامل في المناهج المدرسية؛
- تخفيف التشريعات واللوائح المتعلقة بالإنهاء الآمن للحمل؛
- زيادة الدعم في إطار الاتحاد الأوروبي لتعزيز الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية عن طريق تنظيم أنشطة مع الدول الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي، ضمن وسائل أخرى؛
- مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث بالنسبة للنساء والفتيات، فهذا يعتبر إيذاء للأطفال. وتحقيقا لهذا الغرض، تدعم هولندا أعمال منظمة الصحة العالمية ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى، كما تقدم دعما ماليا إلى لجنة البلدان الأفريقية المعنية

بالممارسات التقليدية التي تعمل في ٢٨ بلدا أفريقيا. وتعمل وزارة الخارجية ووزارة الصحة والرفاه والرياضة أيضا معا لتعزيز منع ختان الإناث بالنسبة للفتيات؛

- تهيئة بيئة مشجعة في مجال الرعاية الصحية وفي مكان العمل. ويجب ألا تحصل المرأة على مكان في مجال الرعاية الصحية حيث يمكنها الإرضاع الطبيعي أو تقديم اللبن المعصور فحسب، بل أن تتمكن من ذلك أيضا أثناء ساعات العمل. وفيما يتعلق بالرضاعة الطبيعية، تدعم هولندا بوجه خاص التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية وشبكة العمل الدولي من أجل أغذية الأطفال. وقدمت هولندا حتى عام ٢٠٠٧ الدعم أيضا إلى مركز توثيق المدونة الدولية الذي أنشئ عام ١٩٨٥ لكفالة التركيز على تنفيذ المدونة الدولية، وهي أداة فريدة وثمينة لحماية وتعزيز الرضاعة الطبيعية.

### العنف ضد المرأة

نجحت هولندا في كفالة إدراج الجمعية العامة للأمم المتحدة مكافحة العنف ضد المرأة في جدول الأعمال. وفي عام ٢٠٠٦ قدمت هولندا وفرنسا قرارا إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة عن التقدم المحرز في مكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة (A/RES/61/143). وجررت الموافقة على القرار بتوافق الآراء، ويدعو القرار الحكومات إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة ووضع وتنفيذ سياسة متكاملة لمكافحة هذه الظاهرة. وتجري دعوة الأمم المتحدة إلى توسيع وتحسين نطاق تنسيق الجهود في هذا المجال. واتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا آخر (A/RES/62/133) بمبادرة من هولندا وفرنسا عن متابعة الأمم المتحدة القرار A/RES/61/143 في عام ٢٠٠٧. وأسهمت هولندا أيضا إسهاما كبيرا في 'الصندوق الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة' الذي يديره صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وتتعاون هولندا تعاوننا وثيقا مع منظمات الأمم المتحدة، مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعدد من المنظمات غير الحكومية النشطة، في المجالات الواردة في قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، مثل تضامن النساء الأفريقيات ومركز المنبر النسائي الدولي والمبادرات النسائية للعدل الجنساني، لكي تجعل العنف الجنساني فعلا إجراميا على الصعيدين المحلي والدولي، وتدعم المحاكمة ومعونة الضحايا على نحو فعال. وتسهم هولندا أيضا في إنشاء مصرف للبيانات تابع للأمم المتحدة يتضمن المعلومات و'أفضل الممارسات' فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة عن طريق إسهام مالي مقدم إلى شعبة النهوض بالمرأة التابعة للأمم المتحدة.

وقد قررت هولندا أن تهتم اهتماما خاصا بمكافحة العنف ضد المرأة في إطار السياسة العامة لحقوق المرأة. وفي عام ٢٠٠٧ تم البدء بسياسة ثنائية فعالة ومكثفة في هذا المجال. ووقعت اتفاقات اجتماعية بين الحكومة والقطاعات العام والخاص بهدف مكافحة المشتركة للعنف ضد المرأة في تسعة من البلدان الشريكة مع وزارة التعاون الإنمائي. وبدأ العمل بالفعل في خمسة بلدان. وتسهم هولندا على الصعيد القطري في اعتماد تشريع بشأن مكافحة العنف ضد المرأة ومكافحة الإفلات من العقاب عن طريق الحوار والمشاريع الملموسة. وعلى أساس استراتيجية حقوق الإنسان ستقوم سفارات هولندا في حوالي ثمانية من البلدان غير الشريكة بصياغة خطة للنهج الذي يجري اتخاذه هذا العام عن كيفية الإساهام، من خلال الحوار وتدعيم الأنشطة الملموسة، في مكافحة العنف ضد المرأة عن طريق اعتماد التشريعات ومكافحة الإفلات من العقاب.

### المرأة والسلام والأمن

بذلت هولندا في الفترة الماضية جهودا فعالة لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ عن طريق صياغة خطة العمل الوطنية ١٣٢٥. وشن هذه الخطة وزراء التعاون الإنمائي والدفاع والخارجية، مع عدد كبير من ممثلي منظمات إنمائية هولندية ومعاهد المعرفة في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وخطة العمل منتج مشترك، ولهذا يمكنها الاعتماد على تدعيم اجتماعي واسع النطاق. ونتيجة لخطة العمل هذه تجري مواصلة توسيع نطاق التعاون الوثيق الموجود بالفعل في هذا المجال بين وزارة الخارجية ووزارة الدفاع ووزارة الداخلية وإدارة التحرر ومنظمات المجتمع المحلي في البلدان التي تنشط فيها هولندا ومن خلال الإجراءات المتخذة في المحافل الدولية. وتحدد نقاط العمل على أساس خمسة مواضيع:

- الإطار القانوني (الدولي)
- المنع والوساطة والتعمير
- التعاون الدولي
- بعثات السلام
- المواءمة والتنسيق

وعلى سبيل المثال فإنه، ضمن حملة أمور، يتلقى الموظفون العسكريون الذين يشاركون في بعثات السلام في أفغانستان تدريبا مرعيا للسياق عن دور المرأة وموقفها في عمليات السلام، وتهدف وزارة الداخلية إلى تضمين عدد أكبر من ضابطات الشرطة في بعثات التعمير، وتقدم هولندا النصح إلى منظمة حلف شمال الأطلسي بشأن إدماج قرار

مجلس أمن الأمم المتحدة ١٣٢٥ في عمليات المنظمة، كما تُعقد اجتماعات لتنسيق السياسات بين الحكومة والمنظمات الإنمائية الفعالة على الصعيد المحلي.

### الاتفاقية الدولية المعنية بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تنصح التوصية ٤٣ بتوقيع هولندا على اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وفيما يلي الإجابة على هذه التوصية:

لا تنوي الحكومة في هذا الوقت أن تنضم إلى الاتفاقية المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. ويتعلق هذا، ضمن جملة أمور، بقانون الحق في المساعدة (للمقيمين) (Koppelingswet) الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨، والذي يفرق بين الرعايا الأجانب الحاصلين على إقامة قانونية وغير الحاصلين عليها، ونتائج هذه التفرقة من حيث حق الحصول على استحقاق الضمان الاجتماعي.

ومن الجدير بالملاحظة أنه لم تصدق على الاتفاقية سوى البلدان التي توصف بأنها البلدان الأصلية للعمال المهاجرين، بينما تمنع بلدان المقصد في أن تفعل ذلك.

وفضلا عن ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هولندا تعمل في مجال الهجرة مع الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي. ولم توقع تلك الدول أيضا على اتفاقية الأمم المتحدة هذه. ومن غير المنطقي أن توقع هولندا وتصدق من جانب واحد على هذه الاتفاقية.

## المادة ٣

## كفالة التطور (الشخصي) للمرأة

## مقدمة

تنص المادة ٣ من اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة على أن تتخذ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية التدابير المناسبة في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بما في ذلك الميادين التشريعية، لكفالة التطور (الشخصي) الكامل للمرأة لتضمن لها التمتع والانتفاع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على أساس المساواة مع الرجل.

وتعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التوصية ٢ للجنة فيما يتعلق بالتقرير الرابع عن خيبة أملها إزاء الافتقار إلى المعلومات المتعلقة بالمادة ٣ من الاتفاقية.

وقد أخذت هولندا بهذه التوصية مأخذ الجد، وتناقش في هذا الفصل التدابير التي اتخذت لتعزيز تطور المرأة في سوق العمل، مثل سياسة ساعات العمل، وتعيين عدد أكبر من النساء في مراكز القمة، ومكافحة التمييز الجنساني للمنتميات إلى الأقليات (السود والمهاجرات واللاجئات). وتجري مناقشة المرافق المحسنة لرعاية الطفل في الفقرة المعنية بالمادة ١١.

وستنظر في هذا القسم أيضا في التدابير التي اتخذت في سياق التوصية ٣٠. وتقترح التوصية ٣٠ وجوب إتاحة المزيد من الفرص للهولنديات لكي يعملن كل الوقت وتشجيع الرجال الهولنديين على تحمل المزيد من مسؤولية رعاية الأطفال. وغني عن القول ان تدابير السياسة التي يجري ذكر خطوطها العريضة أدناه لا تتعلق بالنساء فحسب، بل بالرجال أيضا. وتعود التدابير التي تسهل الجمع بين العمل والرعاية بالنفع على الأمهات، فضلا عن الآباء.

## المشاركة في العمل

تهدف الحكومة الهولندية إلى زيادة مشاركة النساء في العمل من حيث كل من عدد النساء وساعات العمل. أما الهدف الفرعي فهو تحسين الجمع بين العمل والرعاية.

وتنص مذكرة التحرر على الأهداف التالية لعام ٢٠١٠:

يجب أن تبلغ النسبة المئوية للنساء المستقلات اقتصاديا ٦٠ في المائة. وكانت هذه النسبة ٤٢ في المائة في عام ٢٠٠٥. ويجب أن يزيد صافي نسبة مشاركة المرأة في العمل إلى ٦٥ في المائة. وكانت هذه النسبة ٥٤ في المائة عام ٢٠٠٥.

ويتبين من دراسة أجراها مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي<sup>(٣٣)</sup> أن النساء يفضلن العمل لبعض الوقت في جميع مراحلهن الوظيفية الفعلية، وأن ربع النساء يفضل ألا يعمل على الإطلاق. وإذا كان للنساء أن ينفذن أفضلياتهن - أي يعملن لبعض الوقت كما يفضلن أو لا يعملن/يتوقفن عن العمل - فسيعملن بمعدل ٣,٢٠ ساعة في الأسبوع. ويزيد هذا بمقدار ساعتين عن المعدل الحالي لعمل المرأة في هولندا.

وتتقرر مشاركة المرأة في العمل في هولندا إلى حد كبير عن طريق الآراء المعنية برعاية صغار الأطفال. وقد تغيرت هذه الآراء تغيرا كبيرا في هولندا أثناء العقود الماضية. ففي عام ١٩٨١ كانت نسبة ٣٥ في المائة من السكان ترى أن الحضانة النهارية حل مقبول. ثم زادت هذه النسبة في عام ٢٠٠٤ إلى ٧٠ في المائة<sup>(٣٤)</sup>. وما زال للآراء المعنية بالرعاية الأسرية الواجبة دور هام في هولندا حتى الآن. والعوامل الأخرى هي يوم العمل التقليدي من الساعة التاسعة إلى الساعة الخامسة، فضلا عن حصول النساء في أغلب الأحوال على أجر أقل من الرجال في الساعة.

ومن الأخبار الجيدة أن شروط توظيف العاملين كل الوقت وبعض الوقت واحدة في هولندا. وكثيرا ما يكون قرار العمل بعض الوقت في هولندا من الخيارات الحرة. وتشهد على ذلك أيضا الدراسة سألقة الذكر التي أجراها مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي في شباط/فبراير ٢٠٠٨ (Nederland Deeltijdland) (هولندا بلد العمل بعض الوقت)). وتخلص الدراسة إلى أن الأمهات اللاتي لديهن أطفال صغار لسن الوحيديات اللاتي يفضلن وظائف بعض الوقت. فثلثا النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٤ سنة ليس لديهن أطفال دون ١٣ سنة، إلا أنهن ما زلن يعملن إلى حد كبير لبعض الوقت.

وفضلا عن ذلك، يوجد ما يدعى المعدل الضريبي الحدي. ويؤثر هذا المعدل على مستوى صافي دخل العائل الثانوي للأسرة. وإذا كان هذا المعدل مرتفعا أكثر من اللازم، فلا يزيد دخل الأسرة بالقيمة الحقيقية إلا زيادة طفيفة جدا إذا عملت المرأة ساعات أكثر. ولهذا كثيرا ما يكون من غير المجدي أن تعمل المرأة في هولندا كل الوقت. ويبدو في هولندا أن نموذج العائل في القرن العشرين يعقبه نموذج عائل ونصف.

(٣٣) مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، شباط/فبراير ٢٠٠٨ (Nederland Deeltijdland) (هولندا بلد العمل بعض الوقت).

(٣٤) مراقب التحرر، ٢٠٠٦. جرى سؤال المخبين عن مدى اعتراضهم على أم تعمل خارج المنزل إذا كان الأطفال يذهبون إلى حضانة نهارية.



ومن الآن فصاعداً، ننظر في أرقام النساء والرجال وتدابير سياسات مجلس الوزراء الرابع لبالكينيدي من أجل تحسين الظروف بغية زيادة مشاركة المرأة في العمل.

ويوجد عدد من الإحصاءات المختلفة فيما يتعلق بالمشاركة في العمل. وتعرف CBS (هيئة الإحصاءات الهولندية)<sup>(٣٥)</sup> صافي المشاركة في العمل بأنه نسبة السكان المهنيين العاملين إلى إجمالي السكان في الفئة العمرية ١٥-٦٤ سنة، حيث لا يؤخذ في الحسبان إلا بالوظائف التي تستمر ١٢ ساعة أو أكثر. وفي عام ٢٠٠٥ كانت هذه النسبة ٥٤ في المائة للنساء و ٧٢ في المائة للرجال.

وأرقام المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية أفضل، إذا ما أردنا الحصول على صورة دولية<sup>(٣٦)</sup>. وترتيب هولندا متقدم من حيث المشاركة في العمل فيما يتعلق بعدد الأشخاص. ولكن نظراً لعمل كثير من الأفراد لبعض الوقت ينخفض ترتيب هولندا بضع درجات عندما يجري التعبير عن المشاركة في العمل بأرقام حجمية يجري فيها تحويل وظائف بعض الوقت إلى وظائف كل الوقت<sup>(٣٧)</sup>.

## النساء

شغلت هولندا المركز الثالث عام ٢٠٠٦ فيما يتعلق بعدد الأشخاص المشاركين في العمل بنسبة قدرها ٦٧,٧ في المائة (الدانمرك: ٧٣,٤، السويد: ٧٠,٧). ومع ذلك يصبح الفارق كبيراً عند تحويل تلك النسب إلى وحدات للعمل كل الوقت: فتشغل هولندا في هذه الحالة المركز الثالث من المؤخرة بنسبة قدرها ٤٢,٩ في المائة. ولا تقل عن ذلك إلا إيطاليا (٤١,٤ في المائة) ومالطة (٣١,٥ في المائة).

وقد تكون هناك زيادة في مشاركة المرأة في العمل في هولندا في السنوات الماضية (بنسبة ٢,٥ نقطة مئوية في عدد الأشخاص و ١,٣ نقطة مئوية في العمل لكل الوقت بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦)، إلا أننا شهدنا زيادة مماثلة في الاتحاد الأوروبي ككل - بل إنهما في واقع الأمر أكثر قليلاً (٢,٨ نقطة مئوية في عدد الأشخاص و ١,٦ نقطة مئوية في وحدات العمل كل الوقت).

(٣٥) الوكالة المركزية للإحصاء (Statistics Netherlands).

(٣٦) يصدر المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية منشور 'العمالة في أوروبا' مرة كل سنة. وتضم التذييلات الإحصائية لهذا المنشور أرقام المشاركة في العمل حسب البلد والنوع الجنساني، معبرا عنها بعدد الأشخاص ووحدات عمل كل الوقت.

(٣٧) يمكن العثور على الرسوم البيانية المعنية بشأن المشاركة في العمل لعام ٢٠٠٦ في التذييل ٦.

## الرجال

تبادل الرجال الهولنديون والدانمركيون مراكزهم في عام ٢٠٠٦، إذ تشغل الدانمرك الآن المركز الأول بنسبة قدرها ٨١,٢ في المائة بينما تشغل هولندا المركز الثاني بنسبة ٨٠,٩ في المائة (معدل الاتحاد الأوروبي هو ٧١,٦ في المائة).

ونشهد أيضا في هولندا انخفاضا في المشاركة في العمل لكل الوقت. وكانت هولندا تشغل، ضمن بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ٢٧ حاليا، المركز السابع عام ٢٠٠١ بنسبة قدرها ٧٥ في المائة، والمركز الثاني عشر في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، بينما انخفض ترتيبها عام ٢٠٠٦ إلى المركز الثالث عشر بنسبة قدرها ٧٢,٣ في المائة.

ويرجع الانخفاض في المشاركة في العمل لكل الوقت إلى أن الرجال بدأوا في العمل لبعض الوقت على نحو أكبر في السنوات الماضية. ووفقا للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، زادت نسبة عمل الرجال بعض الوقت كنسبة من إجمالي رقم العمالة من ٢٠ إلى ٢٣ في المائة بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦، بينما كانت هذه الزيادة في بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ٢٧ ككل من ٧ إلى ٨ في المائة فقط.

ومركز هولندا فيما يتعلق بالرجال العاملين لكل الوقت ما زال أعلى بكثير من متوسط الاتحاد الأوروبي الذي تصل نسبته إلى ٦٩,٤ في المائة في الوقت الراهن.

وحساب المشاركة في العمل لكل الوقت يختلف من بلد إلى آخر، ويعتمد على متوسط عدد الساعات التي يعملها العامل لكل الوقت عادة. ووفقا للدراسة الاستقصائية التي أجراها المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية عن القوة العاملة، يتراوح أسبوع عمل العامل لكل الوقت في الاتحاد الأوروبي من ٤٠ ساعة (الدانمرك وفنلندا وليتوانيا) إلى ٤٤ ساعة (النمسا واليونان). وعدد الساعات في هولندا أقل من المتوسط حيث يبلغ ٤٠,٩ ساعات.

## الفارق بين الذكور والإناث

من الحقائق الهامة الأخرى الفارق في المشاركة في العمل (بالنسبة للعمل لكل الوقت) بين الرجال والنساء. وهولندا من البلدان التي يكون فيها هذا الفارق كبيرا جدا، رغم تناقصه ببطء. ففي عام ٢٠٠١ كان الفارق ٣٣ في المائة، وفي عام ٢٠٠٥ كان ٣٠ في المائة، أما في عام ٢٠٠٧ فكان ٢٩ في المائة. وتتناقص هذه النسبة أيضا في بلدان أخرى، مما يعني أن هولندا ما زالت في ذيل القائمة. ولا يكون الفارق أكبر إلا في مالطة.

## العرقية

تقل كثيرا مشاركة التركيات والمغريبات بوجه خاص في العمل عن مشاركة من هن من أصل هولندي. وفي عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ٣١ في المائة من التركيات البالغات من العمر بين ١٥ و ٦٤ سنة يعملن لمدة ١٢ ساعة أو أكثر، بينما انخفضت هذه النسبة من المغريبات إلى ٢٧ في المائة. وبلغت هاتان النسبتان بين الرجال ٥٧ في المائة و ٥٢ في المائة على التوالي.

## السياسات

توجد تدابير ونوايا للسياسات للسنوات الماضية والقادمة تستهدف تعزيز مشاركة النساء في العمل بالنسبة للأشخاص وعدد الساعات.

## تخفيض الضريبة الحدية والعبء الإضافي

نتيجة لضرائب الدخل التصاعدية وتكلفة رعاية الطفل على أساس الدخل وتخفيض إعانات الإيجار، على سبيل المثال، يصبح هناك منافع قليلة نسبيا للعمل لساعات إضافية في هولندا، و'يفقد' ما يقرب من ٤٠ في المائة من جميع من يعملون بعض الوقت أكثر من نصف إجمالي دخلهم من العمل لساعات إضافية نتيجة للعبء الحدي. وهذا يجعل العمل لساعات إضافية غير جذاب بالمرّة. ويمكن أن يسفر تخفيض العبء الحدي عن تنشيط مشاركة النساء (العاملات لبعض الوقت). وتتخذ الحكومة الخطوات التالية لتخفيض هذا العبء:

- زيادة المجموعة الإضافية للإعفاءات الضريبية (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨) وفصلها على نحو تدريجي عن الدخل (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩). وسيخفض هذا من العبء الحدي. وسيكون من مصلحة العشير الذي يحصل على دخل أقل أن يعمل ساعات إضافية لأن قيمة الإعفاء الضريبي ستزداد بازدياد الدخل؛
- يجري التخفيض التدريجي لإمكانية تحويل الإعفاء الضريبي العام على مدار ١٥ سنة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وهذا يقلل العبء الحدي للعائدين إلى سوق العمل وللعاملين لبعض الوقت (ما يدعي بشرك العودة وشرك العمل لبعض الوقت). وينطبق هذا التدبير على المولودين بعد عام ١٩٧١ وليس لديهم أطفال من الفئة العمرية صفر-٥ سنوات؛

- زيادة الإعفاء الضريبي للشخص العامل (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨) وجعله متوقفا على الدخل (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩). وسيقل هذا من شرك العودة. وسيزيد هذا التدبير الفجوة بين العمل والاستحقاقات، وبذلك يصبح العمل أكثر فائدة من الناحية المالية.

### فرقة العمل المعنية بالعمل الإضافي لبعض الوقت

شكلت الحكومة فرقة العمل المعنية بالعمل الإضافي لبعض الوقت في أوائل عام ٢٠٠٨. والهدف الأساسي هو جعل النساء يعملن لعدد أكبر من الساعات. وهذا يتطلب تغييرا ثقافيا في الشركات وصورة ذاتية أكثر إيجابية لدى النساء أنفسهن. ويجب أن يصبح العمل لعدد أكبر من الساعات أسهل وأكثر جاذبية للنساء. وما زالت فرص العمل لساعات مرنة محدودة جدا في شركات كثيرة. وتهدف فرقة العمل إلى القضاء على العقبات التي تعترض زيادة مشاركة المرأة في العمل في وظائف صغيرة لبعض الوقت، وبخاصة فيما يتعلق برعاية الأطفال. وخلفية إنشاء فرقة العمل هي الرغبة في زيادة المشاركة في العمل بالنسبة لعدد الساعات في ضوء اتجاه سن السكان إلى الزيادة، والنقص المتوقع في الموظفين. والزيادة المرغوبة في الاستقلال الاقتصادي للمرأة. ويتطلب توسيع نطاق المشاركة في العمل تغييرا ثقافيا بين أصحاب العمل ومفهوما أكثر إيجابية في المجتمع عن النساء اللاتي يجمعن بين العمل والرعاية. وتقع المسؤولية على عاتق فرقة العمل عن استرعاء انتباه فرادى أصحاب العمل إلى مزايا توسيع نطاق مشاركة النساء في العمل بوظائف صغيرة لبعض الوقت، مع دعمهن في دراسة الفرص داخل منظماتهن بتقديم أمثلة من الحلول، ضمن جملة أمور.

وستسهم فرقة العمل، بالإضافة إلى ذلك، في المناقشة الاجتماعية بشأن مشاركة المرأة في العمل عن طريق استرعاء الانتباه إلى مزايا (زيادة) عمل المرأة. ولن تركز فرقة العمل بصفة رئيسية على قطاعات بعينها، إلا أنها تهدف إلى أن تتمتع بجاذبية وطنية عامة. وأنشئت فرقة العمل لفترة سنتين.

### العمل المستقل من حيث الزمان والمكان

تجري الحكومة تحليلا لتكلفة/فوائد آثار العمل المستقل من حيث الزمان والمكان في عدد من مجالات السياسات (على سبيل المثال مشاركة المرأة في العمل ومشاكل اختناقات المرور ونوعية الهواء). وساعات العمل المرنة والعمل من بُعد ييسران الجمع بين مهام العمل والرعاية، مما يجعل لهما آثارا إيجابية على المشاركة (النسائية) في العمل وعلى الأهداف

الاجتماعية الأخرى أيضا. وجعل البرنامج الحالي للعمل من بُعد أكثر مرونة يتفق أيضا مع ما سبق.

### ساعات العمل المرنة والعمل من بعد

تعزز الحكومة المركزية، في الدور الذي تضطلع به بوصفها من أصحاب العمل النموذجيين، إدخال ساعات العمل المرنة والعمل من بعد. ويوجد اتفاق إيطاري يمكن أن تحدده الإدارات على نحو أوضح.

### الابتكار الاجتماعي

يركز المجلس الهولندي للابتكار الاجتماعي على موضوع العمل الأكثر مرونة. ويمكن العثور على أفضل الممارسات في مجال الابتكار الاجتماعي، بما في ذلك أمثلة للعمل والجدول اليومية الأكثر مرونة، في قاعدة بيانات المجلس الهولندي للابتكار الاجتماعي. ويمكن لأصحاب العمل، من خلال استخدام الابتكار الاجتماعي، أن يجتذبوا عددا أكبر من الفئات المستهدفة المحتملة، وأن يستخدموا الموظفين الحاليين بصورة أفضل.

### تدابير لخدمات شخصية جيدة الأداء

ترغب الحكومة في رؤية المزيد من العاملين في السنوات القادمة. وأسفرت هذه النية، في مؤتمر قمة المشاركة مع الشركاء الاجتماعيين، عن اتفاقات بمنح المزيد من فرص العمل، وبخاصة للأفراد في الدرجة الأدنى من سوق العمالة. ومن الصعب على هؤلاء الأفراد أن يجدوا عملا. ويلعب تنشيط سوق الخدمات الشخصية دورا هاما في هذا النهج. ويسفر وجود سوق أكبر للخدمات الشخصية عن توفير المزيد من الوظائف لمن هم أقل تأهيلا. ويوجد أثر إضافي، وهو أن الأفراد الذين يشترون هذه الخدمات الشخصية يتوفر لديهم عدد أكبر من الساعات من أجل سوق العمالة وهذه منفعة مزدوجة.

ولهذا تتخذ الحكومة التدابير اللازمة لمواصلة تنشيط سوق الخدمات الشخصية. ومعظم هذه التدابير عامة ولها تأثير إيجابي على هذه السوق، فضلا عن المشروع الحالي لـ 'الخدمات في المنزل'.

وتنطبق التدابير الضريبية السالفة الذكر على الدرجة الأدنى برمتها من سوق العمالة: زيادة الإعفاء الضريبي الذي يعتمد على الدخل للموظف، وتخفيض الإعفاء الضريبي العام الذي يمكن تحويله وإلغاؤه في نهاية المطاف، وزيادة الإعفاء الضريبي المزدوج الذي يعتمد على

الدخل. وستخفف هذه التدابير من العبء الضريبي على الدرجة الأدنى من سوق العمالة. وسيعود ذلك بالنفع على تلك الدرجة.

وفضلا عن ذلك، تدرس الحكومة إمكانية تجربة نطاق الإعفاء من الأقساط. وتعلق هذه التجربة بتقديم حد أدنى للالتزام التأميني للبرامج التأمينية للموظفين. ويُلقى الالتزام التأميني تحت هذا الحد. وتفعل الحكومة ذلك انتظارا لتنفيذ وجهة نظر أكثر شمولا فيما يتعلق بتوصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن مجال الأفراد الذين يتعين على التأمين تغطيتهم. ويتوقع المعهد الاقتصادي للشركات الصغيرة والمتوسطة أن يسفر هذا التدبير، بالنسبة لدرجة أدنى قدرها ٢٠ في المائة من الحد الأدنى القانوني للأجور، عن ١٤ ٥٠٠ وظيفة صغيرة و ١ ١٠٠ وظيفة لكل الوقت. وسيستفيع القطاع الرسمي بوجه خاص، بما فيه شركات التنظيف، بهذا التدبير. وسينخفض 'السعر العادي' في سوق الخدمات الشخصية بحيث يصبح أقرب إلى 'سعر السوق السوداء' الحالي. وسيساعد هذا على تنشيط دائرة 'السعر العادي'.

### سياسة ساعات العمل في البلديات والمقاطعات

تسود في معظم البلديات في هولندا ثقافة العمل من الساعة التاسعة إلى الساعة الخامسة. وتجري جميع الأنشطة الاقتصادية تقريبا بين الساعة التاسعة صباحا والساعة الخامسة مساء. ونتيجة لذلك، فالجمع بين العمل والحياة الخاصة ليس دائما بالأمر السهل، مما ينتج عنه ضغط مضاعف.

وقد نفذ عدد من البلديات في السنوات الماضية مشاريع تتعلق بالخدمات المستقلة من حيث المكان مع وجود مواعيد ملائمة لبدء العمل وساعات عمل مرنة بغية تبسيط الجمع بين الوظيفة والحياة الخاصة. وفي عدد من البلديات، لم يكن هذا سببا في النظر في مواعيد بدء العمل بإدارتها فحسب، بل أيضا مناقشة الشركاء ذوي الصلة والوصول إلى اتفاقات مع المكتبات ومتاجر الخدمة الذاتية والمحلات التجارية ومكاتب البريد والمصارف وشركات التجهيزات ومرافق رعاية الأطفال والأطباء العاميين وأطباء الأسنان وأخصائيي العلاج الطبيعي والصيديات، ضمن آخرين.

وبناء على المشاريع السالفة الذكر، توصل الوزير المعني بالتحرر إلى عقد اتفاقات إدارية (اتفاقات رائدة) مع ١٢ بلدية ومقاطعتين بغية الإسراع بهذا التغيير في الممارسة العملية. وأعلن في مذكرة التحرر عن بذل المزيد من الجهود في هذا المجال في السنوات القادمة. والهدف هو الوصول إلى اتفاقات إدارية مع ٢٥ بلدية على الأقل. وسيحدد هذا النهج بوضوح العقوبات التي تواجهها الاتفاقات الرائدة فيما يتعلق بهذا التغيير لكي يتسنى

القضاء عليها. وسيُعلن عن تنفيذ هذه الاتفاقات، وبالتالي ستعقبها اتفاقات أخرى. وقد تعتبر هذه الحركة خطوة أولى في التغيير الثقافي.

وتتولى وزارة التعليم والثقافة والعلوم في الوقت الراهن تحديد العرض والطلب فيما يتعلق بسياسة مواعيد بدء العمل في مختلف البلديات. ويجري تحديد العرض عن طريق 'مقياس المرونة' الذي يجري استخدامه حاليا في ٢٥ بلدية في جميع أنحاء البلد. والغرض من هذا المقياس توضيح مدى كفاية المرونة التي تتحلى بها البلديات، ومواعيد بدء العمل المناسبة فيها، وإتاحتها للخدمات. وستوفر النتائج التي يقدمها هذا المقياس صورة عن سياسة الساعة السابعة إلى الساعة السابعة في الـ ٢٥ بلدية. وتقوم وزارة التعليم والثقافة والعلوم، فضلا عن تحديد العرض، بتقديم الدعم أيضا إلى ٢٥ بلدية فيما يتعلق بتحديد طلب المواطنين عن طريق إجراء دراسة استقصائية للمواطنين. وهذا بيان مفصل عن رضى المواطنين عن الإمكانات الحالية. وعن طريق تحديد العرض والطلب المتعلقين بمواعيد بدء عمل مقدمي الخدمات، يمكن ربط رغبات المواطنين ربطا وثيقا بنقاط تحسين الحالة في كل بلدية. وفي نهاية المطاف، فاستخدام مقياس المرونة سيسفر عن إسداء النصح الذي يتفق مع كل بلدية من البلديات الـ ٢٥ التي أجريت دراسة استقصائية بشأنها. وستجري صياغة الاتجاهات العامة والتعرف على العقبات من هذه النتائج.

### مواعيد مرنة لبدء العمل في قطاع الرعاية الصحية

طلب من سلطة الرعاية الهولندية (NZa) أن تتحقق من كيفية تنظيم الرعاية الصحية في الحالات الحرجة بشكل فعال وعلى أساس التسلسل بحيث يتلقى المرضى رعاية صحية سريعة وذات نوعية جيدة ومنظمة تنظيميا فعالا. والجراحات التي يجريها الأطباء العامون في المساء يمكن أن ينظر فيها في ضوء سلسلة الرعاية الصحية للحالات الحرجة هذه. وسيصدر تقرير سلطة الرعاية الهولندية في صيف عام ٢٠٠٨، وسيكون وزير الصحة والرفاه والرياضة وجهة نظر على أساس هذا التقرير.

### الأمهات الطالبات

تواجه الطالبات في التعليم المهني المتوسط أو في التعليم المهني أو في التعليم الجامعي من لديهن أطفال، وبخاصة إذا كن وحيدات، كثيرا من العقبات في الجمع بين الدراسة ورعاية الأطفال. وفي ربيع عام ٢٠٠٧، أعد مركز دعم الأمهات الطالبات قائمة بالعقبات وقدمها إلى مجلس النواب. وتولى وزير التعليم والثقافة والعلوم الاجتماع بممثلين عن المعاهد والطالبات. وعلى أساس هذه المشاورات جرت أثناء اجتماع للمائدة المستديرة مع جميع

الأطراف المعنية (الأمهات الطالبات، عمداء الكليات، المعاهد، وزارة التعليم والثقافة والعلوم) دراسة العقبات والحلول الممكنة لها.

ويمكن حل بعض هذه العقبات عن طريق تحسين تقديم المعلومات. وتضطلع الآن وزارة التعليم والثقافة والعلوم مع مركز دعم الأمهات الطالبات بتقييم كيفية تحسين تقديم المعلومات وإتاحتها على نحو أكبر للأمهات من ناحية، ولعمداء الكليات والمعاهد من ناحية أخرى. وعلى مختلف الأطراف المعنية أيضاً أن تتحدث معا. ونتيجة لهذا الاجتماع ستجري إحاطة مجلس النواب علماً عن طريق المذكرات.

### سياسة إعادة الإدماج في سياق قانون العمل والمساعدة الاجتماعية

أضفى قانون العمل والمساعدة الاجتماعية الجديد الصبغة اللامركزية على سياسة إعادة الإدماج. ويتحقق ذلك عن طريق وضع مسؤولية أدوات إعادة الإدماج على الجهة التي تصل فيها المعرفة بالحالات والعملاء المحليين إلى أقصى مدى لها، أي على البلديات، حيث يجري استخدام الموارد والأدوات العامة بأقصى قدر من الفعالية. وفي عام ٢٠٠٧ وقَّعت الحكومة المركزية ورابطة بلديات هولندا (VNG) على اتفاق إداري نص على أن يجري أثناء فترة ولاية هذه الحكومة إعادة إدماج ما لا يقل عن ٢٥ ٠٠٠ ممن لا يحق لهم الحصول على استحقاقات ومن يبعدون إلى حد ما عن سوق العمل. ومن المهم هنا أن هؤلاء النساء يردن العودة مرة أخرى إلى سوق العمل.

وتعتزم الحكومة، لكي تتمكن من إجراء اختيار أفضل في عملية الجمع بين العمل والرعاية، أن تتيح حق الاستثناء من واجب العمل لمدة أقصاها ست سنوات، بناء على طلب الوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة ذوي الأطفال دون سن ٥ سنوات ممن لهم حق الحصول على استحقاقات.

### برنامج الإعانة للجمع بين العمل والرعاية في إطار الهدف ٣ للصندوق الاجتماعي الأوروبي

كما سبق ذكره في التقرير الماضي، تتعلق المجموعة السادسة لبرنامج الهدف ٣ للصندوق الاجتماعي الأوروبي بالجمع بين العمل والرعاية (مما يسمى أحيانا 'الروتين اليومي'). وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧ رُصد ١ في المائة من إجمالي الميزانية المتوفرة لهذا الهدف في هولندا (ما يصل إلى ٢٤ مليون يورو) من أجل التجارب الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل والرعاية. وقُدِّمت الإعانة إلى ما مجموعه ١٧٧ تجربة في أربعة جولات للإعانة تغطي المواضيع التالية: 'الجامعون بين المهام في الأقليات العرقية'، و 'أعمال (الرعاية) صغيرة



النطاق، و 'المناطق الريفية'، و 'مبادرات التوقيت المحلية'، و 'توفير ساعات مدرسية مرنة ورعاية نهارية'، و 'ساعات عمل مرنة'، و 'الوقت والمكان والانتقال'. وإلى جانب ذلك، وزعت عمليات التنفيذ النتائج الناجحة للتجارب السابقة على منظمات أخرى، وساعدت على إدراج هذه النتائج في السياسة الحكومية المحلية والمركزية أو في تدابير أخرى. ونقطة البدء لجولة التجارب الرابعة والأخيرة التي تمت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، توسع نطاق توفر المرافق المتعلقة بالعمل والرعاية من 'الساعة السابعة إلى الساعة السابعة' بدلا من الممارسة الحالية وهي من 'الساعة التاسعة إلى الساعة الخامسة'. ومركز التنسيق في هذه الجولة الرابعة هو تنفيذ حل روتيني يومي ناجح سبق وضعه. ومواصلة تنفيذ هذا الحل يجري (ضمن جملة أمور) في نطاق مشروع من 'الساعة السابعة إلى الساعة السابعة' /سياسة ساعات العمل.

وأسفرت التجارب عن طائفة من الحلول الممكنة للمشاكل التي يواجهها من يجمعون بين العمل والرعاية: 'وسيط الرعاية' (الذي يتكفل بمهام الإدارة)، وخدمات المواءمة في الأحياء، والرعاية أثناء فترات الراحة التي تقدمها الأسر المضيئة ومؤسسات الرعاية الرسمية، واستخدام خيارات الميزانية الشخصية على نحو أفضل، وترتيبات الإجازات، وإدخال ساعات عمل مرنة، وقيام الموظفين بإدارة ساعات عملهم. وهذه الحلول تفي باحتياجات أصحاب الأعمال في سوق العمل الحالي (الآخذة في الانقباض).

وتسلط تجارب الشركات الضوء على سياسات شؤون الموظفين التي تأخذ في حسابها بمختلف أنواع مهام الرعاية، فضلا عن الظروف الشخصية لكل موظف. وتركز هذه السياسات، إلى حد كبير، على ظروف ورغبات الموظفين والمشاكل التي يواجهونها. وتُجري التجارب أيضا على نحو متزايد في القطاعات التي يكثر بها 'الذكور'، وهي التشييد وصناعة المعادن والنقل والمنشآت وتكنولوجيا الكهرباء.

### المرأة في مراكز القمة

تشعر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالقلق إزاء قلة عدد النساء اللاتي يشغلن مراكز القمة في هولندا، بل إنهن يقمن بصفة رئيسية بأعمال منخفضة الأجر (التوصية ٢٩). وتتناول المادة ٧ (المشاركة في الحياة السياسية والعامة) مراكز القمة في الحكومة. ويتناول هذا الفصل المرأة في إدارة التعليم ومباشرة الإناث للأعمال الحرة.

### عدد أكبر من النساء في إدارة التعليم (وزارة التعليم والثقافة والعلوم)

زادت نسبة النساء في إدارة المعاهد التعليمية في السنوات الماضية؛ ومع ذلك فمن المرغوب فيه، من ناحية التمثيل النسبي، أن يستمر تزايد نصيب المرأة في الإدارة. وتقع

المسؤولية الرئيسية عن ذلك على عاتق المعاهد التعليمية نفسها. وقد جرى التوصل مؤخرا إلى اتفاقات معينة بشأن تعزيز النهوض بالمعلمات لكي يشغلن مهام إدارية، وذلك من خلال عدد من المناهج الإقليمية التي تركز على تحسين التنسيق بين العرض والطلب في سوق العمل في مجال التعليم. ويمكن للمعاهد الأخرى أن تتعلم من الممارسات السليمة التي سيسفر عنها ذلك.

ودعما لسياسة التحرر التي تأخذ بها المعاهد، جرى تيسير عدد من المشاريع التي تستهدف تعزيز نصيب المرأة في الإدارة. ويمكننا ذكر الأمثلة التالية: مشروع الوظيفة الثنائية، ومشاريع أماكن التربية، وبرامج حوافز المعلمين الأوائل المبتدئين في التعليم الابتدائي، والمشروع الذي اضطلع به مديرو المدارس في التعليم الثانوي والذي يستهدف ترقية عدد أكبر من النساء إلى المراكز الإدارية، وبرنامج أسباسيا في التعليم العالي.

وفضلا عن ذلك، ففي الاتفاق الذي جرى التوصل إليه في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ مع منظمات أصحاب العمل والعاملين في التعليم الابتدائي والثانوي فيما يتعلق بالإعداد المهني للعاملين في مجال التعليم ودعمهم، جرى التوصل إلى اتفاقات للتأجيل بشأن مواصلة زيادة نسبة النساء في المراكز الإدارية في التعليم الابتدائي والثانوي. وستقيم الاتفاقات في هذا العهد عام ٢٠٠٨، وهي تستهدف تدفق المزيد من المعلمات لشغل المهام الإدارية عن طريق مواصلة التدريب، والسبب في ذلك هو التدفق المتوقع للمديرين من التعليم الابتدائي والثانوي حتى عام ٢٠١٥.

والجموعة التي عينت مؤخرا كمديري مدارس في التعليم الابتدائي هي انعكاس نسبي لإجمالي المجموعة الكاملة للمعلمين. وقد كان للسياسة المنفذة، بالإضافة إلى مواصلة تأنيث المهنة، آثار إيجابية على شغل النساء مهام إدارة المدارس. ومع ذلك، لا يزال رصد التمثيل النسبي أمرا هاما. وإذا لزم الأمر، يمكن عقد اتفاقات بشأن الصكوك الواجب استخدامها اتساقا مع اتفاق الإعداد المهني.

ومن المتوقع أن تزيد نسبة الإناث من المعلمين الأوائل في التعليم الثانوي إلى حوالي ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٥. وفي الوقت الحالي، توجد أنثى واحدة تقريبا بين كل خمسة مديرين بالتعليم الثانوي.

وترتبط زيادة نسبة المعلمات الأوليات إلى حد كبير بتدفق كثير من المعلمين الأوائل (الأكبر سنا) إلى مرحلة (ما قبل) التقاعد ودخول عدد أكبر نسبيا من المعلمات الأوليات (الأصغر سنا).

وحيث أن اتفاق الإعداد المهني لا يرتبط إلا بالتعليم الابتدائي والثانوي، لم يجر التوصل إلى أي اتفاق للنتائج بشأن مواصلة زيادة نسبة النساء في المراكز الإدارية في قطاعات التعليم المهني وتعليم الكبار والتعليم العالي والبحث العلمي. وقد أُخذت تدابير تشجيعية منفصلة لهذه القطاعات. وسواصل فحص هذه التدابير أدناه.

### التعليم المهني وتعليم الكبار

تلقى أيضا قطاع التعليم المهني وتعليم الكبار (قطاع bve) ميزانية إضافية طويلة الأجل قدرها ١٠,٥ مليون يورو. يمكن أن تستخدم في عملية الإعداد المهني للعاملين في مجال التعليم ودعمهم، مثل التعليم المستدام للمعلمات ليتقدمن لشغل وظائف الإدارة أو الإدارة العليا. وسيعقد قطاع التعليم المهني وتعليم الكبار الاتفاقات الخاصة به بشأن استعمال تلك الموارد.

وتشغل النساء في الوقت الراهن حوالي ثلث مناصب المديرين في قطاع التعليم المهني وتعليم الكبار. ومن المتوقع أن تزيد هذه النسبة في السنوات القادمة إلى حوالي ٣٩ في المائة بحلول عام ٢٠١٥. ويرتبط ذلك بخروج الكثير من المديرين الأكبر سنا ودخول عدد أكبر نسبيا من النساء (الأصغر سنا). وتبلغ نسبة الرجال من المديرين الذين يتركون مناصبهم ٧٠ في المائة في الوقت الحالي. أما نسبة الرجال ممن يحصلون على مناصب المديرين فتبلغ حوالي ٥٦ في المائة.

### الجامعات

تقرر الجامعات بنفسها سياسة شؤون الموظفين (والجامعات تتمتع بلامركزية قوية في هذا الشأن). ولهذا، لم تتمكن وزارة التعليم والثقافة والعلوم حتى الآن من فرض مراكز للإناث. وتجري دراسة فرص عقد اتفاقات أداء صارمة (ومؤشرات لها). وتجري مناقشة هذه المسألة، بالإضافة إلى موضوع التنوع، في الحوار الغني بالسياسات الذي يجري مع المعاهد. انظر أدناه تحت 'عدد أكبر من النساء في الأوساط الأكاديمية'.

### معاهد البحث

إن التمثيل المتناسب للنساء في الوظائف الأكاديمية والإدارية العليا هو الهدف في مجال البحث الأكاديمي أيضا. وتوجد تدابير تشجيعية من أجل التمثيل النسبي في مجال البحث الأكاديمي.

## عدد أكبر من النساء في الأوساط الأكاديمية

تعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الاستنتاج ١٧ عن قلقها إزاء النسبة المنخفضة للنساء في الوظائف العليا بالمعاهد الأكاديمية. وقد زادت نسبة الأساتذة الإناث من أكثر من ٥ في المائة بقليل في أواخر التسعينات إلى حوالي ١٠ في المائة اليوم. والهدف الرئيسي للسياسة الأكاديمية تعزيز مواصلة هذا الاتجاه. وتعيين عدد أكبر من الأساتذة الإناث بصفة خاصة أمر أساسي نظرا لدورهن النموذجي ونفوذهن في نطاق القوة في العالم الأكاديمي. وتحقيقا لهذا الغرض، يجري الإسهام في برنامج أسبانيا بمبلغ مليون يورو في عام ٢٠٠٨. والغرض من هذا البرنامج هو النهوض بالمرأة إلى القمة في المجال الأكاديمي.

وقد بيّنت تقييمات السياسة التي أجريت في السنوات الماضية<sup>(٣٨)</sup> أن مشاركة النساء في الأوساط الأكاديمية قد زادت، إلا أنه من المؤكد أن مشكلة التحيز الجنساني لم تحل في الوظائف العليا بالمجال الأكاديمي. ولهذا من الضروري أن نستمر على الطريق الناجح الذي بدأناه. وفي ضوء عدد الأساتذة الإناث (في عام ٢٠٠٦) هناك حاجة إلى ١٤٣ من الأساتذة الإناث على الأقل لتحقيق النسبة المستهدفة، وهي ١٥ في المائة من الأساتذة الإناث بحلول عام ٢٠١٠. ونسبة الأساتذة الإناث تبلغ حوالي ١٠ في المائة من المجموع الإجمالي للأساتذة.

وفضلا عن ذلك، ما زال هناك تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء يجب القضاء عليه. ويبدو أن الجامعات لا تحقق النجاح الكافي في الاتجاهات الاجتماعية التالية. ومن الواضح أن هذه مهمة من مهام الحكومة.

وتحقيقا لهذا الغرض، لا بد من توفير موارد إضافية لبرنامج عام يجري فيه القضاء على التجزؤ الذي حدث في صكوك السياسات. كما يجري فيه استيعاب البرامج الحالية، وسيجري تدعيم ذلك عن طريق الاجتماعات الثنائية بين وزارة التعليم والثقافة والعلوم والجامعات.

- ١ - حوار إداري مع المعاهد (يركز على القدرات الأنثوية غير المستخدمة كما ينبغي وشفافية إجراءات الانتقاء وهدف الأجر المتساوي والإشهار والفضح).
- ٢ - تعزيز برامج المواهب الشخصية التي تستهدف النهوض بالمرأة إلى قمة المجال الأكاديمي.

(٣٨) Evaluatie Vernieuwingsimpuls (تقييم الحث على الابتكار)، Technopolis/Dialogic، 2007.

### ‘الهولنديات في السياسة الأكاديمية بالخارج’

ترغب هولندا أيضا في الأسهام في المركز الدولي والأوروبي المتوخى، الذي يمكن في إطاره تهيئة قيمة إضافية اقتصادية واجتماعية ضخمة. وقد حددت هولندا، استجابة للهدف الأوروبي، الغاية الخاصة بها، وهي الوصول إلى نسبة ١٥ في المائة من الأساتذة الإناث بحلول عام ٢٠١٠ (يقترح الاتحاد الأوروبي نسبة ٢٥ في المائة).

وفي برنامج ‘المرأة في العلم’، جرى تخصيص حوالي ٥ مليون يورو للأنشطة الجنسانية (حلقات عمل، مؤتمرات، بحث، منظمات شبكية، منتديات):

- الإدارة الجنسانية في منظمات البحث؛
  - تأثير مفهوم العلم على انتقاء الدراسة؛
  - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسة والبرامج البحثية في المجتمع المحلي؛
  - الجنسانية والقيادة في قطاع الرعاية الصحية؛
  - أرقام المرأة لعام ٢٠٠٩<sup>(٣٩)</sup>؛
  - المنهاج الأوروبي للعلماء؛
  - فريق الخبراء المعني باستعراض عشر سنوات من الأنشطة المعنية بالمرأة في العلم.
- وبالإضافة إلى ذلك، تنشط هولندا في مجموعة هلسنكي، وهي مجموعة تتشكل من موظفين وخبراء جنسائين من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وقد أنشئت هذه المجموعة في هلسنكي وتركز على تبادل أفضل الممارسات ووجهات النظر الوطنية في مجال المرأة في العلم.
- وتسهم هولندا أيضا في المواد المقارنة الأوروبية عن طريق تقديم بيانات إحصائية عن أرقام المرأة ومراقب التحرر، ضمن جملة أمور. وأخيرا، تقدم هولندا معلومات باللغة الإنكليزية عن برامج الإعانة الهولندية من أجل المرأة في العلم. وتتكلم هولندا في الاجتماعات الدولية عن الحالة في بلدنا.

(٣٩) تُنشر أرقام المرأة لعام ٢٠٠٩ عن طريق المفوضية الأوروبية. وهي تتعلق بالبيانات الإحصائية عن الحالة الوظيفية للباحثين والباحثات بغية رصد وتعزيز عملية التقدم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وسبق نشر أرقام المرأة في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦.



ويرد ذكر تنشيط عدد أكبر من النساء في المراكز العليا في الأعمال التجارية (السقف الزجاجي) مرة أخرى تحت المادة ٥، مثل برنامج الجدار الزجاجي الذي يهدف إلى استخدام المواهب الأنثوية على نحو أفضل من أجل الدورات والمهن التي لها صورة ذكورية.

### النساء من أصل غير هولندي

تعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن قلقها إزاء استمرار التمييز الجنساني، وبخاصة للمنتميات إلى الأقليات (النساء السود والمهاجرات واللاجئات). وتحت اللجنة على إجراء دراسة لآثار استمرار هذا التمييز. وتدعو اللجنة إلى شن حملة عامة فيما يتعلق بالآثار السلبية للتمييز على المجتمع. وفضلاً عن ذلك، تشير اللجنة (في الاستنتاج ٢٧) إلى قلقها إزاء الأشكال المتنوعة للتمييز ضد الإثنيات واللاجئات والمنتميات إلى الأقليات فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى التعليم وسوق العمل والرعاية الصحية ومنع العنف الذي تجري ممارسته ضدهن. ونظر تحت المادة ٤ في رصد التمييز ضد الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل.

واتخذ عدد من التدابير في الفترة الماضية لتحسين موقف النساء من فئات الأقليات العرقية.

وقد كفلت كل من اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية (PaVEM)<sup>(٤٠)</sup> وتنفيذ خطة النهج المعني بـ 'التحرر والتكامل' (٢٠٠٤-٢٠٠٦) زيادة الاهتمام بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية.

وكانت خطة النهج المعني بـ 'التحرر والتكامل' مبادرة مشتركة من الوزراء المسؤولين عن التحرر والتكامل. وجرى تحقيق الخطة جزئياً بالتوازي مع الجهود التي بذلتها اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية. وقد ثبت أن هذا توافق جيد. واللجنة المكونة من شخصيات بارزة تضم صاحبة السمو الملكي الأميرة ماكسيما، توصلت إلى اتفاق مع أعضاء المجالس البلدية من أكبر ٣٠ بلدية حول إثارة الطموح بشأن مشاركة النساء من

(٤٠) PaVEM: Participatie van vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (مشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية) ٢٠٠٣-٢٠٠٥. كانت مهمة هذه اللجنة جمع الأمثلة العملية الناجحة من المجتمع وتقديم النصيحة إلى البلديات بشأن السياسات. ودعمت اللجنة أكبر ٣٠ بلدية في تحقيق المشاركة المتزايدة من نساء الأقليات العرقية في الأنشطة في المجتمع. وتكونت هذه الأنشطة، ضمن جملة أمور، من المشاركة في سوق العمل والأنشطة الاجتماعية الأخرى. وجرى جمع جميع الخبرات المحلية والمبادرات الناجحة وتقديمها إلى البلديات المتبقية. وبالإضافة إلى ذلك، ترصد اللجنة تنفيذ سياسة الحكومة في هذا المجال.

فئات الأقليات العرقية. وجرى بعد ذلك تقديم صكوك وإعانات ملموسة إلى البلديات لتنفيذ تلك الاتفاقات من خلال خطة النهج المعني بـ 'التحرر والتكامل'.

وقد كفل هذا التعاون بين الحكومة المركزية والبلديات انتقال مسألة مشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية إلى مركز أعلى في برنامج سياسات البلديات. وحيث أن نساء كثيرات من هذه الفئات لا يحصلن على استحقاقات، وبالتالي غالباً ما لا يظهرن أمام البلديات، فلم تعط أغلبية البلديات أولوية في الماضي لتنشيط هؤلاء النساء. وقد تغيرت هذه الحالة في الفترة الماضية.

وتوصلت خطة النهج المعني بـ 'التحرر والتكامل' إلى أكثر من ٢٩ ٠٠٠ امرأة وفتاة من فئات الأقليات العرقية.

وجرى تثبيت النتائج التي توصلت إليها اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية. وفيما يلي عدد من الأمثلة:

١ - إنشاء مجموعة نساء الأقليات العرقية واتجاهات العمل (RAVA) في شباط/فبراير ٢٠٠٦. واضطلعت تلك المجموعة بدور في ترجمة الاتفاقات التي توصلت إليها اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية في مجال العمل إلى نتائج. وجرى تمويل عشرة مشاريع بلدية تستهدف الوساطة لمساعدة نساء الأقليات العرقية على العثور على عمل، وذلك بمبادرة من هذا الفريق. وتحقيقاً لهذا الغرض، جرى استخدام الصكوك التي وضعتها اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية، مثل التوجيه وإنشاء شبكات والتدريب على التمكين.

٢ - أنشأت اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية شبكة من نساء الأقليات العرقية ولأجلهن، وستستمر هذه الشبكة في العمل بوصفها المؤسسة المستقلة لمشاركة المرأة. وهدف المؤسسة تحفيز مشاركة نساء الأقليات العرقية مع التركيز على الاستقلال الاقتصادي. وتضطلع هذه المؤسسة بدور في إنشاء شبكات محلية وبناء جسور للنساء. وتنشأ أفرقة المشاركة المحلية من هذه المؤسسة. وتتكون أفرقة المشاركة المحلية هذه من نساء الأقليات العرقية اللاتي يتطوعن للقيام بدور للإرشاد ووضع البرامج من أجل موقف نساء الأقليات العرقية داخل بلدياتهن. ويجري التحضير في ٢١ بلدية لإنشاء أفرقة مشاركة محلية.

٣ - وفّرت الحكومة أرصدة لكي تمكن البلديات من تمويل المزيد من مرافق التكامل للنساء من الأقليات العرقية، وذلك لمتابعة خطة عمل اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية، وهي TaalTotal (لغة كاملة).



٤ - تبنت وزارة التعليم والثقافة والعلوم مبادرة اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية لتنشيط المشاركة الاجتماعية لهن بمعونة المنظمات الطوعية. وتقوم جميع الجهات المشاركة الهامة، مثل الصليب الأحمر والجمعية الإنسانية بدور فعال. وقد أسفر هذا عن مشروع ١٠٠١ قوة<sup>(٤١)</sup>.

٥ - مكّنت اللجنة المعنية بمشاركة النساء من فئات الأقليات العرقية، مع وزير التكامل والصندوق البرتقالي، من إنشاء كرسي جامعي لإدارة التنوع والتكامل. وتشغل حاليا دكتورة هاليه غوراشي كرسي بجامعة أمستردام الحرة.

وفيما يلي طرق أخرى لتحسين وضع المتتميات إلى الأقليات:

### مشاريع لتعزيز المشاركة الاجتماعية للنساء من الأقليات العرقية

قدمت الحكومة في الفترة المشمولة بالتقرير الإعانة إلى ٥٤ مشروعاً محلياً تستهدف تعزيز المشاركة الاجتماعية لنساء الأقليات العرقية. وتتراوح هذه المشاركة من مشاركة المهاجرات المسنات إلى النساء اللاتي ما زال أمامهن خطوات كبيرة للالتحاق بسوق العمل، والمشاركة هي طريق الانضمام إلى المجتمع.

### التصورات في سوق العمل

مكافحة التصورات السلبية والتمييز ضد الأقليات العرقية في سوق العمل من خلال المشروع الوطني لرصد التمييز.

### حملة لتوظيف اللاجئين

شن المجلس الهولندي للاجئين، مع Stichting Vluchtelingen Studenten (مؤسسة من أجل الطلبة اللاجئين)، و Emplooi (العمالة)، ومركز العمل والدخل، وإعانة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، حملة لتوظيف اللاجئين. وهدف المشروع التوسط لمساعدة ٦٠٠ ٢ من اللاجئين الإضافيين على العثور على عمل في بحر ثلاث سنوات ونصف. وفي خريف عام ٢٠٠٥ جرى إلحاق أول ٧٠ من هؤلاء اللاجئين بالعمل. وستستمر حملة الوظائف إلى نهاية عام ٢٠٠٨.

(٤١) تجري مواصلة شرح مشروع ١٠٠١ قوة فيما بعد.

## المشاريع الرائدة للرعاية الصحية

جرى أيضا إنشاء ستة مشاريع رائدة للرعاية الصحية حيث يقوم أصحاب العمل في مجال الرعاية الصحية بتوظيف نساء الأقليات العرقية (التركيات والمغربيات) بصفة خاصة. وستستمر هذه المشاريع الرائدة إلى نهاية عام ٢٠٠٨ أو منتصف عام ٢٠٠٩. وبناء على النتائج سيتقرر ما إذا كان هناك احتمال بزيادة هذه المبادرة.

## الشبكة الوطنية لإدارة التنوع

منذ إلغاء قانون (تشجيع) عمالة الأقليات في عام ٢٠٠٤، تركزت السياسة بصفة رئيسية على تنشيط وإقناع ودعم أصحاب العمل فيما يتعلق بتنفيذ سياسة للتنوع. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ أنشئت الشبكة الوطنية لإدارة التنوع (DIV) لهذا الغرض. وتجمع هذه الشبكة، ضمن جملة أمور، أدوات وممارسات سليمة في مجال سياسة التنوع، كما تقدم النصح إلى أصحاب العمل بشأن تنفيذ سياسة متنوعة لشؤون الموظفين. ووضعت أيضا الأدوات اللازمة لتنظيم تنوع الموظفين، مثل المسح العاجل للتنوع. وفضلا عن ذلك توجد شبكة السفير للتنوع<sup>(٤٢)</sup>. ومن عام ٢٠٠٨ فصاعدا ستركز الشبكة الوطنية لإدارة التنوع على تقديم النصح إلى قطاعات وفروع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>(٤٣)</sup> التي يوجد بها نقص.

## Iedereen doet Mee (الجميع يشتركون)

جرى التوصل إلى اتفاقات معينة مع الشركاء الاجتماعيين في سياق برنامج 'Iedereen doet Mee'<sup>(٤٤)</sup> بشأن زيادة الفرص المتاحة للنساء وأفراد الأقليات العرقية الذين يبحثون عن عمل. ويجري تدعيم المبادرات المحلية والإقليمية التي تستهدف نساء الأقليات العرقية بواسطة منشور يضم الطرق الناجحة وأفضل الممارسات، وعن طريق نموذج تدريبي<sup>(٤٥)</sup>.

(٤٢) تتكون الشبكة من أصحاب الأعمال الصغيرة والمتوسطة وممثلي الشركات الكبيرة والحكومة المركزية. وتعمل هذه الشبكة على حث وتنشيط أصحاب العمل بغية تثبيت التنوع في منظماتهم.

(٤٣) الشركات الصغيرة والمتوسطة.

(٤٤) ترغب الحكومة الحالية في مشاركة الجميع في العمالة على نحو أكبر. وفي سياق برنامج Iedereen doet mee (الجميع يشتركون)، سيجد ٢٠٠ ٠٠٠ فرد إضافي عملا. وقد عقدت اتفاقات مع البلديات بشأن ٧٥ ٠٠٠ من الحاصلين على الاستحقاقات و ٢٥ ٠٠٠ من غير الحاصلين عليها.

(٤٥) يجب أن تتفجع الفئة المستهدفة بصفة خاصة من التدابير العامة التي ترغب الحكومة في اتخاذها للتغلب على العقبات في سوق العمل (بغية منع الوصم). ويتعلق هذا، على سبيل المثال، بالتدريب الإضافي أو القدرة على الجمع بين العمل والرعاية (للأطفال). ولن تتخذ تدابير معينة إلا في حالة عدم كفاية هذا النهج العام.

## ١٠٠١ قوة

١٠٠١ قوة (1001 Kracht) برنامج يعزز مشاركة ٥٠.٠٠٠ من الضعيفات من نساء الأقليات العرقية عن طريق العمل الطوعي. ويتيح العمل الطوعي فرصا لتنمية الذات والمشاركة. كما يمكن أن يكون خطوة للأمام في سبيل الحصول على عمل مدفوع الأجر.

وفي ٨ آذار/مارس ٢٠٠٧ وقّع على اتفاق في هذا الصدد وزير التعليم والثقافة والعلوم ووزير الإسكان والتخطيط المكاني والبيئة ووزير الشؤون الاجتماعية والعمالة ووزير الصحة والرفاه والرياضة وأعضاء مجالس أكبر ٦ بلديات. وفي هذا المشروع تعمل البلديات والمنظمات الطوعية ومنظمات الهجرة معا من أجل توظيف ودعم نساء الأقليات العرقية في العمل الطوعي. ويهيئ ذلك طائفة متماسكة من الأنشطة للنساء من الأقليات العرقية من اجتماعات لتنشيط اللغة، وتدريب على التمكين، والوساطة والدعم في العمل الطوعي، إلى عملية EVC (الاعتراف بالاختصاصات (السابقة)) التي تتماشى مع التعليم أو العمل المدفوع الأجر.

ويقوم برنامج ١٠٠١ قوة بالتنسيق على قدر المستطاع مع العمليات والمبادرات الموجودة المتعلقة بالتكامل والدمج أو إعادة الإدماج. وسيجري توسيع نطاق البرنامج في الفترة الحالية لولاية الحكومة إلى ٢٥ بلدية.

## الأحياء المُمكِّنة

ترغب الحكومة، عن طريق التعزيز الإضافي، في تحويل الأحياء التي تواجه مشاكل لتصبح أحياء مُمكِّنة مرة أخرى. وتواجه هذه الأحياء مشاكل خطيرة تتعلق بالمعيشة، والعمل، والتعلم والنشأة، والاندماج، والسلامة. وستشارك الحكومة المركزية والبلديات وشركات الإسكان والأطراف مثل الأعمال التجارية والشرطة وأعمال الرفاه والمدارس والسكان أنفسهم في تحديد الأهداف واستخدام التمويل وغيره من الموارد.

وتولى خطة العمل المعنية بالأحياء المُمكِّنة اهتماما معينا بالنساء من عدد من الزوايا. وفي هذا السياق، تشجع الحكومة إنشاء مدارس للمجتمعات المحلية ومراكز للشباب والأسرة ومراكز للمجتمعات المحلية في الأحياء. ويتماشى هذا مع النتائج التي توصلت إليها لجنة الروتين اليومي (فريق عمل من السابعة إلى السابعة). وأحد التحديات هو تحسين استغلال مواهب نساء الأقليات العرقية أيضا، عن طريق إتاحة الائتمانات باللغة الصغر على سبيل المثال.

## المادة ٤

## تدابير من أجل المساواة بين الرجل والمرأة

## المادة ١١

## المساواة في الحقوق فيما يتعلق بالعمل

## مقدمة

ينظر هذا الفصل في المادتين ٤ و ١١ من اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة. وتنص المادة ١١ على وجوب اتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل. وتنص المادة ٤ على أن التدابير المؤقتة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة لا تعتبر تمييزاً. والحكومة الهولندية تتخذ تدابير مؤقتة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

والنساء يكسبن أقل من الرجال. وجزء من تفسير هذا التباين في الأجر أن الرجال والنساء يعملون في قطاعات مختلفة. ومن الأقل احتمالاً أن تنتقل النساء إلى مراكز أعلى، كما أن سنوات الخبرة المجمعة لديهن أقل. ومع ذلك، فهناك جزء من تفسير هذا التباين في الأجر يصعب تحديده. ومن الصحيح أنه يوجد تباين في الأجور أيضاً في البلدان المحيطة بنا، إلا أن وضع هولندا ليس جيداً إذا قورنت بهذه البلدان. ولهذا ستبذل الحكومة كل ما في وسعها لإنهاء هذه التفاوتات.

## توزيع الدخل في القطاع العام وفي قطاع السوق

تختلف أجور الموظفين في القطاع العام عنها في قطاع السوق<sup>(٤٦)</sup>. فيكسب الرجل في قطاع السوق أكثر من الرجل في القطاع العام. وبالعكس، للمرأة ميزة بسيطة في الأجر في القطاع العام. ولذلك، فالتباين في الأجور بين الرجل والمرأة في السوق أكبر من التباين بين الرجل والمرأة في القطاع العام<sup>(٤٧)</sup>. وفي عام ٢٠٠٢ كان دخل الموظفات لدى الحكومة أقل بنسبة ١٥ في المائة من دخل الرجال، وبلغت هذه النسبة ١٤ في المائة في عام ٢٠٠٤. ومع ذلك، فتصحيح التباين في الأجور جعله يزيد بنسبة ١ في المائة، من ٣ في المائة عام ٢٠٠٢

(٤٦) SEO اقتصادات أمستردام (٢٠٠٦) *Beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve in 2004*. (تباين الأجور بين قطاع السوق والقطاع العام في عام ٢٠٠٤) أمستردام: SEO Economisch Onderzoek (البحث الاقتصادي).

(٤٧) *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004* (موقف الموظفين في سوق العمل في عام ٢٠٠٤)، لاهاي، ٢٠٠٦.

إلى ٤ في المائة عام ٢٠٠٤<sup>(٤٨)</sup>. وفي قطاع الأعمال التجارية، انخفض التباين غير المصحح في الأجور بين الرجل والمرأة بنسبة ضئيلة، من ٢٢ في المائة عام ٢٠٠٢ إلى ٢١ في المائة عام ٢٠٠٤، إلا أن التباين المصحح بقي كما هو بنسبة ٧ في المائة. وستجري وزارة الداخلية وعلاقات المملكة، بوصفها صاحبة عمل حكومي، دراسة لنطاق تباين الأجور بين الرجل والمرأة في القطاع الحكومي على أساس البيانات المتوفرة. وبناء على مقياس الصفر هذا، ستجري صياغة خطة للنهج، بمشاركة الوزارات ونقابات الخدمة العامة، بغية تخفيض التباين الذي جرى قياسه في الفترة القادمة لولاية الحكومة. وسيستخدم أيضا مقياس الصفر هذا في القطاع الحكومي كأساس لمواصلة إنهاء مركز التباينات في الأجور والنهج المتعلق بذلك في القطاعات الأخرى للحكومة.

### التدابير والنوايا

توصلت الحكومة أثناء مؤتمر قمة المشاركة<sup>(٤٩)</sup> إلى عقد اتفاقات مع الشركاء الاجتماعيين من أجل تناول التباين في الأجور. ونتيجة لمذكرة التحرر، قبلت الحكومة اقتراحا بإنهاء التباين المصحح في الأجور في الحكومة.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٧ قدم فريق العمل 'المساواة الناجحة في الأجور!' تقريره النهائي وتوصياته الختامية. وتطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة من هولندا (في التوصية ٣٠) أن تأخذ النتائج التي توصل إليها الفريق العامل المعني بالمساواة في الأجور في الحسبان وأن تتخذ التدابير ذات الصلة المتضمنة في التقرير وأن تتوسع فيها.

ويوجه الفريق العامل في تقريره خمس توصيات إلى كل من الحكومة والشركاء الاجتماعيين، فضلا عن الأطراف المعنية الأخرى:

- ١ - تعزيز الامتثال للتشريع واللوائح؛
- ٢ - استخدام CAO (اتفاق العمل الجماعي) لتقرير درجة كل موظف ومكافحة الاستبعاد؛
- ٣ - التدريب من أجل مفاوضات المرتبات؛
- ٤ - استخدام مجلس العمل في تحقيق المساواة في الأجور؛
- ٥ - النظر إلى المساواة في الأجور في سياق أوسع نطاقا.

(٤٨) يمكن العثور على المؤشرات بالنسبة لرصد التباين في الأجور في التذييل ٧.

(٤٩) المشاورات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن العمل (حزيران/يونيه ٢٠٠٧).

وتستهدف توصيات الفريق العامل الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وتنتشر هذه التوصيات على نطاق واسع. وتتنظر التوصيتان الأولى والخامسة بصفة خاصة في الدور الذي تضطلع به الحكومة في المساواة في الأجور. وتتخذ الحكومة تدابير للتوعية، ضمن جملة أمور، بالأجور غير المتساوية من جانب أصحاب العمل. والتوعية أمر هام جدا بالنسبة لموضوع التمييز بأكمله حيث أنه كثيرا ما يحدث أن يكون أصحاب العمل غير مدركين أنهم يعاملون الأفراد معاملة مختلفة وأنهم يعطوهم أجورا غير متساوية. ويمكن لأنشطة التوعية أن تغير هذه الحالة.

وتهدف هولندا إلى تعزيز تكافؤ الفرص في سوق العمل وإمكانية الوصول إلى سوق العمل عن طريق توفير الحماية من المعاملة غير المتساوية في العمالة والمهن<sup>(٥٠)</sup>.

ويجري الاضطلاع بالأنشطة التالية:

- مكافحة التمييز الذي لا مبرر له على أساس السن من خلال نشر المعلومات والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والامثال للفقهاء القضائي والمشاورات والتعاون مع مركز خبرة العمر (LEEFtijd)؛
- تنفيذ التوجيه المتعلق بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في العمالة والمهن (إعادة صياغة التوجيه). ويكيف هذا التوجيه مصطلحات التوجيهات الأوروبية السابقة للمساواة في المعاملة وفقا للفقهاء القضائي ويدخل تعريفا لا لبس فيه لبعض مصطلحات التوجيهات السابقة؛
- مكافحة عدم التساوي غير المشروع في الأجور من خلال المعلومات والبحث ووضع الصكوك والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛

(٥٠) توجد الصكوك التالية بغية حماية الموظفين والباحثين عن عمل من عدم المساواة في المعاملة، ولضمان

حصول كل فرد على فرص متكافئة في مجال العمل والعمالة:

- قانون المساواة في المعاملة على أساس السن في مجال العمالة؛
- قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة؛
- قانون مكافحة التمييز على أساس ساعات العمل؛
- قانون المساواة في المعاملة بين الموظفين المؤقتين والدائمين؛
- لجنة المساواة في المعاملة؛
- لجنة النظر في الشكاوى بشأن امتحانات العمل؛
- تقديم إعانة إلى مركز خبرة العمر.

- دعم أصحاب العمل عن طريق الدراسة العاجلة للمساواة في الأجور، والأداة المستخدمة في تدبير المساواة في المعاملة، ودليل تقييم الوظيفة المحايدة جنسانيا والخطوط الإرشادية لاختبارات التعيين، ضمن حملة أمور؛
- إدماج قانون المساواة في المعاملة على أساس السن في مجال العمالة، وقانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، وقانون المساواة في المعاملة على أساس الإعاقة أو الأمراض المزمنة ضمن القانون العام للمساواة في المعاملة؛
- تعزيز سياسة دقيقة للتعين والاختيار، وبخاصة على أساس السن والعرقية من خلال تقديم الإعانة إلى أنشطة التوعية.

### مشاركة مجموعات معينة في العمل

تهدف الحكومة إلى إزالة العوامل التي تعرقل مشاركة مجموعات معينة في العمل، وهي مجموعات المسنين والشباب والأقليات العرقية والنساء من أصل غير هولندي، فضلا عن تعزيز السياسة العامة لسوق العمل<sup>(٥١)</sup>.

ومن أنشطة تعزيز مشاركة الشباب في العمل برنامج السياسات 'الجميع يشتركون' والبرنامج الرائد في ثلاث بلدات<sup>(٥٢)</sup>، وهو برنامج سياسة عدم المخاطرة، وأخيرا عملية الشباب (Operatie Jong)<sup>(٥٣)</sup>.

### مرصد التمييز ضد الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل

مرصد التمييز هو نتيجة مؤتمر قمة التوظيف المنعقد في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، حيث صاغت الحكومة ومؤسسة العمل وثيقة 'تطبيق سياسة ثلاثية في مجال التعليم والعمل'، وجرى عقد عدد من الاتفاقات التي تستهدف زيادة مشاركة مجموعات متنوعة في

(٥١) أدوات من أجل تعزيز مشاركة مجموعات معينة في العمل:

- ترتيب تقديم إعانة مؤقتة لتنشيط سياسة مراعاة السن؛
- مشروع للاتصالات بإدارة مجموعة GrijsWerkt التوجيهية (أعمال غراي)؛
- خطة عمل لتخفيض بطالة من تعدوا سن ٤٥ سنة؛
- تدابير لتعزيز سياسات التنوع لدى أصحاب العمل.

(٥٢) هذه دراسة أثر للتغطية المالية لمخاطرة أصحاب العمل فيما يتعلق بمواصلة دفع الأجور في حالة المرض للشباب الذي يجري تدريبه لمدة يوم أو مجموعة أيام/العملية التعليمية.

(٥٣) يمكن العثور على الأنشطة التي تستهدف الأقليات العرقية تحت المادة ٣.

العمل. وكانت النتيجة إنشاء 'مرصد التمييز من أجل الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل' والهدف منه الرسم المفصل لطبيعة ونطاق التمييز على أساس العنصر والدين والجنسية في جميع جوانب سوق العمل وتطوراتها. مرور الزمن. ويسهم هذا المرصد في تحقيق فهم أفضل للنطاق الفعلي للتمييز في سوق العمل الهولندية. وتراعي الفروق بين الرجل والمرأة عند قيام المرصد بعمله.

#### موجز النتائج

- تشير النتائج المتنوعة للدراسة إلى أن التمييز ضد الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل يعوق الوصول (التدفق) إليه والحصول على وظيفة دائمة.
- يبدو أن للتمييز أثرا أقل على موقف الموظفين من الأقليات العرقية. ويمكن مقارنة الموقف الوظيفي والدخل للأفراد من الأقليات العرقية وللسكان من أصل هولندي ممن لديهم سمات وظيفية يمكن مقارنتها مثل التعليم والخبرة والمعرفة باللغة الهولندية.
- يمكن لتفسير الفروق في سوق العمل بين موقف النساء من الأقليات العرقية، والنساء من أصل هولندي عن طريق المتغيرات المتضمنة في النموذج على نحو أفضل من تفسير تلك الفروق في حالة الرجال. وقد يؤثر التمييز على أساس العرقية على النساء من الأقليات العرقية على نحو أقل من تأثيره على الرجال. ومع ذلك، يجب إجراء المزيد من الدراسة لتوضيح ذلك. ويؤثر التمييز على النساء المتدفقات إلى سوق العمل بدرجة أكبر من تأثيره على النساء اللاتي يعملن بالفعل. وينطبق هذا بصفة خاصة على التركيبات والمغريبات. أما النساء من سورينام فلهن موقف خاص (مدمج جيدا) في سوق العمل، ولهذا لا تختلف نساء سورينام عن مثيلتهن من ذوات الأصل الهولندي.
- قُدِّم في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ ما يقرب من ٤٠٠ شكوى وبلاغ كل عام بشأن التمييز في سوق العمل ضد الأقليات العرقية غير الغربية إلى مكاتب منع التمييز. ويتعلق معظم هذه الشكاوى بالتمييز في مكان العمل (٤٣ في المائة) وتلي ذلك الشكاوى المتعلقة بالاستقدام والاختيار (٢٤ في المائة) وإنهاء العمل (بالتهديد) (١٢ في المائة). وتُقَدِّم المغريبات معظم الشكاوى. وتتعلق كثير من الشكاوى بارتداء منديل الرأس.



□ أصدرت لجنة المساواة في المعاملة ٩٣ رأيا أثناء الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، وتتصل هذه الآراء بالتمييز الذي تعاني منه الأقليات العرقية غير الغربية في سوق العمل. وأعلنت اللجنة في أكثر من نصف الحالات أن الشكوى لا أساس لها. ومعظم الآراء (٤٠ في المائة) تتعلق بالاستقدام والاختيار والوساطة بشأن الوظيفة. وتعلق ٣٠ في المائة من الآراء بالعلاقات في مكان العمل، أي السلوك التمييزي الذي يتضمن التحرش والإهانة.

□ يتعين على أفراد الأقليات العرقية غير الغربية، وفقا لتجربتهم، بذل المزيد من الجهد لتحقيق نفس موقف السكان ذوي الأصل الهولندي في سوق العمل. وكثيرا ما يشعر هؤلاء الأفراد أن عليهم أن يثبتوا أنفسهم بقدر أكبر وأهم يراقبون على نحو أدق. و يجدون أن عليهم أن يثبتوا بصفة مستمرة أنهم لا يمثلون الصورة غير المرغوب فيها لمجموعتهم.

□ يراعي أفراد الأقليات العرقية الذين يبحثون عن وظائف، ضمن جملة أمور، تجنب شركات وقطاعات معينة وعدم ذكر معلومات عن بلد مولدهم في خطابات التقدم لوظائف وخلع منديل الرأس في العمل. ومع ذلك فالأمر الأخير ليس شائعا.

والاستنتاج بأن التفاوت الباقي بين النساء، الذي لا تبرره المتغيرات، أقل من التفاوت بين الرجال، بحيث يبدو أن النساء يواجهن التمييز (العرقى) على نحو أقل تكررا من الرجال، هو استنتاج غير مرض تماما لأنه يمكن للتفسيرات الأخرى (الفروق بين القطاعات) أن تلعب دورا أيضا. وستجري في عام ٢٠٠٨ دراسة إضافية عن طريق اختبارات عملية يُثار فيها هذا الجانب بصفة خاصة. وقد نوقشت النتائج والحلول الممكنة مع الشركاء الاجتماعيين أثناء المؤتمر المتعلق بمردد التمييز في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

### تعزير الجمع بين العمل والرعاية

حرصا على تمكين الموظفين من تعديل (بصفة مؤقتة) ساعات عملهم بغرض القيام بمهام الرعاية، توجد الصكوك التالية: قانون العمل والرعاية، وقانون (تعديل) ساعات العمل، وخطة الادخار طوال الحياة. ويجري التحقق من أداء قانون (تعديل) ساعات العمل بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

وتعترم الحكومة زيادة الإجازة الوالدية من ١٣ إلى ٢٦ أسبوعاً، بدءاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وفي ضوء خيارات الشباب من الآباء والأمهات، جرى تحديد مدة الإجازة بحيث تكفي أن يتمكن الوالدان العاملان من رعاية طفلهما بأنفسهما أثناء السنة الأولى من حياته إذا انتفع كلاهما بمقهما القانوني في الحصول على إجازة الوالدية. وللوالد/الوالدة الحق في الحصول على بدل إجازة الوالدية في حالة الحصول عليها؛ شريطة أن يشارك/تشارك في برنامج الادخار طول الحياة. ويبلغ بدل إجازة الوالدية نصف الحد الأدنى للأجر لكل ساعة إجازة جرى الحصول عليها. ويبلغ ذلك البديل حوالي ٦٥٠ يورو شهرياً في حالة إجازة من يعملون كل الوقت. وهذا الحق غير قابل للتحويل.

### الاستحقاقات العامة للحمل والولادة لمن يعملون لحسابهم

يساور اللجنة القلق بشأن إلغاء قانون التأمين ضد العجز (لن يعملون لحسابهم) في عام ٢٠٠٤، مما أسفر عن إلغاء استحقاقات الحمل للمستقلات من المشتغلات بالأعمال الحرة (التوصية ٢٩). وقدم وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة مشروع قانون إلى مجلس النواب بشأن برنامج لبديل الحمل والولادة لمن يعملون لحسابهم. وكان تاريخ السريان ٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. والسبب الرئيسي لوضع هذا البرنامج حماية صحة الأم والطفل. وسيتمكن هذا البديل العامات لحسابهن والأزواج المشاركين في العمل من الناحية المالية من التوقف عن العمل في الفترة السابقة واللاحقة للولادة. والخطوط العريضة الأساسية لمشروع القانون هي:

- ابتداء من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ سيتضمن قانون العمل والرعاية الحق في الحصول على استحقاقات الحمل والولادة؛
- مدة الحصول على الاستحقاقات هي نفس مدة إجازة الحمل والأمومة للموظفات، وهي ١٦ أسبوعاً؛
- يعتمد مقدار الاستحقاقات على دخل الشخص العامل لحسابه في السنة السابقة وبحد أقصاه ١٠٠ في المائة من الحد الأدنى القانوني للأجر؛
- تمول أقساط الاستحقاقات وتكاليف التنفيذ من أرصدة عامة؛
- ستنفذ هيئة UWV<sup>(٥٤)</sup> البرنامج.

(٥٤) الهيئة التنفيذية للبرامج التأمينية للموظفين.

## قانون مخصصات رعاية الأطفال

ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ تغير هيكل مخصصات رعاية الأطفال في هولندا تغيراً أساسياً بهدف تبسيط الجمع بين العمل والرعاية. وكانت الغاية هي تشجيع استعمال مرافق رعاية الأطفال، مما يزيد من مشاركة الوالدين ذوي الأطفال الصغار، وبخاصة المرأة، في العمل.

### التمويل المنتظم

كان هناك عدد من البرامج المالية المختلفة لرعاية الأطفال حتى عام ٢٠٠٥، وهي الإعانات المقدمة إلى منظمات رعاية الطفل من خلال البلديات، والبرامج الضريبية للشركات والموظفين. ونتيجة لذلك، توقفت فرص الوالدين في استخدام مرافق رعاية الطفل إلى حد كبير على موقف كل منهنما. وقد أصبحت إمكانية الوصول من الناحية المالية إلى رعاية الأطفال أكثر انتظاماً، كما زادت المساواة القانونية للوالدين بفضل إدخال قانون مخصصات رعاية الأطفال.

ويركز قانون مخصصات رعاية الأطفال على رعايتهم في دور الحضانة النهارية ومن خلال مرافق رعاية الأطفال. وقبل إدخال هذا القانون، لم تُقدّم إعانة رعاية الأطفال إلا لتغطي تكلفة الوساطة والدعم اللذين تقدمهما وكالات الرعاية، ولم تشمل تكلفة الرعاية (القائمين بالرعاية) نفسها. ويتلقى الوالدان بمقتضى هذا القانون إسهاماً في التكلفة الإجمالية لرعاية الأطفال. وقد زاد هذا من إمكانية الوصول إلى هذه الرعاية. ومستوى جودة رعاية الأطفال بالنسبة للفئة العمرية صفر - ٤ آخذ في الازدياد. وبالإضافة إلى التدريب الجماعي في مستوى MBO (التعليم المهني المتوسط)، سيجري أيضاً استخدام رؤساء المجموعات في HBO (التعليم المهني).

### رعاية الأطفال بعد المدرسة

اعتمد مجلس النواب مشروع القانون المعني برعاية الأطفال بعد المدرسة في خريف عام ٢٠٠٦، ونتيجة لذلك القانون أصبحت المدارس الابتدائية مسؤولة في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ عن توفير رعاية الطفل بعد المدرسة. وهذا يعطي الوالدين الفرصة للجمع بين الرعاية والعمل. وجرى البدء أيضاً في دراسة عن وضع رعاية الطفل في العطلات الرسمية. ولا توجد قائمة دائمة بكثير من المدارس، مما قد يسبب مشاكل للوالدين العاملين.

وستنظر هذه الدراسة بصفة خاصة في أية مشكلة ترتبط بالمدفوعات الطوعية؛ وفي مناطق متنوعة، يزيد الطلب عن العرض وتوضع قوائم انتظار. ويجري النظر في هذه الاختناقات.

### تطورات استخدام مرافق رعاية الأطفال

زاد أثناء العشر سنوات الماضية استخدام مرافق رعاية الطفل زيادة كبيرة. وانخفض الطلب بعض الشيء فور إدخال قانون مخصصات رعاية الأطفال في عام ٢٠٠٥. ونتيجة لذلك، زادت الحكومة من البديل الممنوح لذوي الدخل المتوسط/المرتفع في كل من عام ٢٠٠٦ وعام ٢٠٠٧. وأصبح إسهام أصحاب العمل إلزاميا أيضا منذ عام ٢٠٠٧. وهذا يعني رد ثلث تكاليف رعاية الطفل لجميع الموظفين. مما يعني إعطاء بدل أكبر للموظفين الذين لم يحصلوا من قبل على إسهام أو حصلوا على إسهام ضئيل جدا. وفي نفس الوقت، يجري تبسيط العبء الإداري الواقع على الوالدين لأن المبالغ التي يسهم بها أصحاب العمل تنظمها السلطة الضريبية، مثلما تنظم إسهامات الحكومة. وقد زاد استخدام مرافق رعاية الأطفال زيادة كبيرة. وزاد عدد الأطفال في المرافق النهارية لرعاية الأطفال بنسبة ٢٢,٤ في المائة بين منتصف عام ٢٠٠٦ ومنتصف عام ٢٠٠٧، كما زاد عدد الأطفال في مرافق رعاية الأطفال بعد المدرسة بنسبة ٤٣,٥ في المائة.

### جدول ٢

#### عدد الأطفال في مرافق رعاية الطفل مع صرف بدل رعاية الطفل

منتصف ٢٠٠٧	آخر ٢٠٠٦	منتصف ٢٠٠٦	
٢٢٥ ٦٠٠	٢٠٧ ٠٠٠	١٨٤ ٣٠٠	دور الحضانة النهارية لرعاية الطفل
١٤٨ ٨٠٠	١١٦ ٤٠٠	١٠٣ ٧٠٠	رعاية الطفل بعد المدرسة
			الحضانات النهارية لرعاية الطفل ورعاية
٣٧٤ ٤٠٠	٣٢٣ ٤٠٠	٢٨٨ ٠٠٠	الطفل بعد المدرسة

المصدر: معلومات سياسة السلطة الضريبية.

#### ترتيبات مرافق دور الحضانة النهارية والجمع بين الوظائف

يتمكّن هذا الترتيب البلديات والمقاطعات من تعزيز الهياكل الأساسية الاجتماعية بواسطة الجمع بين الوظيفة ومرافق دور الحضانة النهارية الشاملة للأطفال حتى سن ١٦ سنة بغية تسهيل الجمع بين العمل والرعاية. والهدف هو تحقيق إمدادات مستمرة لرعاية الطفل

والتعليم ورعاية الطفل أثناء فترة الغذاء والأنشطة الرياضية والثقافية. والحكومة والبلديات مسؤولتان عن نسبة ٤٥ في المائة و ٥٥ في المائة من التكاليف على التوالي<sup>(٥٥)</sup>.

ترغب الحكومة، ابتداء من عام ٢٠٠٨، في تكثيف وتجميع السياسات في مجال مدارس المجتمع المدني والرياضة والثقافة. ويرغب أيضا مجلس الوزراء هذا في زيادة عدد المدارس الموسعة زيادة كبيرة. ويضع الاتفاق الائتلافي وبرنامج السياسات أهدافا طموحة ترغب الحكومة في تحقيقها بالاشتراك مع البلديات والقطاعات التعليمية والرياضية والثقافية. وستتيح وزارة التعليم والثقافة والعلوم ووزارة الصحة والرفاه والرياضة، ابتداء من عام ٢٠٠٨، 'عوناً' ماليا يقصد منه وزع المهنيين الذين سيكوّنون جسرا بين عدد من القطاعات، مما يوسع نطاق القطاعات المعنية ويعززها أيضا. والهدف هو الوصول بالأعمال الجامعة بين الوظيفة والرعاية إلى ٢ ٥٠٠ عمل بحلول عام ٢٠١١.

---

(٥٥) سيستمر برنامج الإعانة إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨.

## المادة ٥

### تغيير الأنماط الاجتماعية - الثقافية للسلوك، القضاء على التحيزات وتثقيف الأسرة

#### مقدمة

من أين يأتي التفاوت بين الرجل والمرأة؟ إذا كانت لهما نفس الحقوق والمستوى التعليمي، كما هي الحالة في هولندا، فكيف يمكن أن ينتهي الأمر بالرجل والمرأة إلى شغل مناصب مختلفة؟ وإلى أي مدى تسبب هذه الفروق مشاكل، وإلى أي مدى يمكن تغييرها؟

يقوم جزء كبير من الموقف المتفاوت الحالي بين الرجل والمرأة على أساس الفروق فيما يتعلق بالمشاركة في العمل والاستقلال الاقتصادي. وقد يوجد تفسير للفوارق المتعلقة بالمشاركة في العمل في كل من المجالين الاقتصادي والاجتماعي-العلمي. ووفقاً لكثير من الخبراء الاقتصاديين ستزول الفروق الحالية في نهاية المطاف بمجرد بدء المرأة في العمل على نحو أكبر. ويرى كثير من علماء الاجتماع أن المشاركة المحدودة للمرأة في العمل تعود إلى حد كبير إلى العوامل الاجتماعية والتاريخية. وينظر هذا الفصل في الأنماط الثقافية للسلوك مثل اختيار المجال التعليمي والسقف الزجاجي والجدار الزجاجي والجنسنة ودور الرجل وما إلى ذلك.

#### ‘خطة لدور الرجل‘

وجه مجلس النواب انتقاداً يتعلق بمذكرة التحرر مفاده أنه جرى الآن التخلي عن الهدف الوحيد للحكومة السابقة بالنسبة للرجل (الوصول بنصيبه من مهام الرعاية إلى ٤٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠). وسيرسل مجلس الوزراء استجابة في عام ٢٠٠٨ إلى مجلس النواب بشأن موضوع زيادة مشاركة الرجل في عملية التحرر. وتشدد مذكرة الأسرة، التي تعدها الحكومة لكي تصدر في حريف عام ٢٠٠٨، على أهمية الأبوة التي تتصف بالفعالية والمشاركة.

#### زيادة عدد المعلمين

ينبغي لعدد أكبر من الرجال اختيار مهنة التعليم بغية الوصول إلى مجموعة أكثر تنوعاً من الموظفين. وتزداد جاذبية مهنة التعليم للرجال من خلال زيادة الاختلافات الوظيفية وإتاحة المزيد من فرص التقدم الوظيفي، وفرص التقدم إلى قطاعات فرعية أخرى في المجال

التعليمي، وتهيئة ظروف أفضل للعمل، وتحسين فرص الإعداد المهني أثناء المسار الوظيفي، وزيادة التقدير الاجتماعي للمهنة<sup>(٥٦)</sup>.

### الجدار الزجاجي

جرى أثناء الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ تنفيذ مشروع 'الجدار الزجاجي' لبرنامج المساواة التابع للصندوق الاجتماعي الأوروبي الذي يستهدف تحسين استخدام مواهب الإناث لدراسة الاتجاهات والمهن التي لها صورة الذكر. وجرى الاتصال بصفة خاصة بشخصيات رئيسية من الميدان التعليمي وسوق العمل وإشراكها (مدارس، شركات، معاهد حكومية مثل مركز العمل والدخل)<sup>(٥٧)</sup>.

وأجريت تجارب في ثمانية مشاريع رائدة يشارك فيها ما مجموعه ١٥٠ أنثى، وتدار هذه التجارب ببرامج يجري فيها دعم الفتيات والنساء في مختلف أطوار حياتهن فيما يتعلق بخيارهن الدراسية والمهنية. وأجريت هذه المشاريع الرائدة في عدد من المناطق.

وشُنت حملة، بوصفها 'مظلة' لتلك المشاريع، تستهدف أن يشغل موضوع 'اختراق الجدار الزجاجي' مكانا أهم في جدول أعمال الشخصيات الرئيسية ذات الصلة. وكان الهدف تبيان إمكانية اختراق الجدار الزجاجي والقيمة (الاقتصادية) الإضافية لذلك وكيفية تحقيقه. ومُنحت أيضا واجهة لهذه الحملة، وهي تصوير الفتيات والنساء المنخرطات في دراسة أو مهنة تحمل صورة الذكر بوصفهن 'عاديات تماما'. كما صُورت المشاريع الرائدة، وأُعطيت الفرصة للشخصيات الرئيسية المؤثرة للإدلاء ببياناتها.

وللمشروع والأنشطة المصاحبة لمنهاج العلم والتكنولوجيا نتائج مباشرة بالخير، وتحقق المدارس والشركات التي تعطي اهتماما خاصا لتشجيع الفتيات والنساء نتائج أفضل فيما يتعلق بجذب الموهبة الأنثوية والحفاظ عليها. ومن الضروري توزيع النهج المطور على نطاق أوسع بغية تحقيق اثر على الصعيد الكلي (فيما يتعلق بالأرقام الوطنية).

(٥٦) وفقا لمجلس توظيف القطاع التعليمي (SBO) (دراسة معنونة 'Paboy wanted').

(٥٧) أنشئ وتُنفذ هذا المشروع (ميزانيته ٢,٥ ملايين يورو وتموله أوروبا ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة) عن طريق وزارة التعليم والثقافة والعلوم ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة بالاشتراك مع مراكز الخبرة في مجال التحرر/العلوم والتكنولوجيا، مثل المنظمة النسائية الوطنية المعنية بالتعليم الفني العالي.

## السقف الزجاجي وميثاق الموهبة إلى القمة

تنص مذكرة التحرر على الرقم المستهدف التالي: شغل النساء نسبة ٢٠ في المائة على الأقل من مراكز القمة في قطاع الأعمال التجارية بحلول عام ٢٠١٠. وتحقيقاً لهذا الهدف تجري إعانة شبكة سفراء السقف الزجاجي ضمن جملة أمور. وتتكون شبكة السفراء من إداريين بارزين من قطاع الأعمال التجارية والحكومة والمنظمات التي لا تستهدف الربح، وتهدف الشبكة إلى تنشيط النهوض بالمرأة إلى مراكز القمة. ورغم زيادة نسبة النساء في مراكز القمة، فلا يتقدم هذا التطور إلا ببطء. وشبكة السفراء مناسبة تماماً لوضع 'السقف الزجاجي' في جدول الأعمال، إلا أنها غير قادرة بشكل كاف على التوصل إلى تحول حقيقي. وجرى إدراك هذه الحقيقة، ونتيجة لذلك تقرر وضع ميثاق 'الموهبة إلى القمة' بالمشاركة مع الحكومة والأعمال التجارية والشركاء الاجتماعيين. وأنشئت فرقة عمل 'النساء إلى القمة' لهذا الغرض. ويمكن للشركات الالتزام بالميثاق على أساس طوعي. وفي هذه الحالة تلتزم الشركات بفحوى الميثاق، بما في ذلك الأهداف والتدابير الرامية إلى شغل عدد أكبر من النساء مراكز القمة، كما أن عليها أن تعلق أسباب تحقيق، أو عدم تحقيق، هذه الأهداف.

وقد عرض الميثاق ووقعت عليه أول ٤٥ منظمة أثناء اجتماع 'الموهبة إلى القمة' الذي عُقد في أيار/مايو ٢٠٠٨.

وسيجري تقييم إمكانية الربط بين الميثاق وشبكة السفراء ومؤشر السقف الزجاجي لوزارة التعليم والثقافة والعلوم (صكوك مرجعية فيما يتعلق بالنساء في مراكز القمة) لإظهار الحالة داخل شركة ومقارنتها بحالة المشاريع التجارية الأخرى في نفس القطاع.

وبالإضافة إلى ذلك، ستجري مراعاة القيمة المضافة للتنوع بالنسبة للأعمال التجارية وللاقتصاد بوجه عام. ويمكن لهذا أيضاً أن يحفز الشركات على زيادة تنوع الذكور والإناث فيها. وقد يكون للميثاق ولشبكة السفراء فائدة في هذا الصدد عن طريق تزويد الشركات بالأدوات وأفضل الممارسات الضرورية لزيادة نسب النساء في مراكز القمة لديها. وأصدرت لجنة Frijns أيضاً توصيات لإدراج التنوع في مدونة Tabaksblat (المدونة الهولندية لحوكمة الشركات، وتستهدف الإدارة السديدة للشركات). وفضلاً عن ذلك، يجري الاهتمام الصريح بمعياري 'المرأة في مراكز القمة' كنقطة مرجعية للشفافية في مباشرة الأعمال الحرة المسؤولة اجتماعياً. ويمكن لزيادة الشفافية أن تشجع الشركات على أن تهدف بفعالية إلى استخدام مواهب الإناث في سياسة موظفيها.



## الجنسنة

ثار نقاش اجتماعي في هولندا حول تصوير الفتيات والنساء كسلع جنسية، والمثاليات الجمالية غير الواقعية، وتزايد المتاجرة بجسد الأنثى وجنسنته في وسائط الإعلام. وقد قررت الحكومة تقييم العواقب المحتملة لجنسنة المجتمع.

ويبدو أن الأخلاقيات الجنسية الحالية لدى الشباب تؤدي إلى إضفاء الحشونة على آداب المعاشرة الجنسية، مما يعرض السلامة البدنية للفتيات وأماهن للخطر. وقد جرى إجبار فتاة من كل ٦ فتيات وفتى من كل ٢٠ من الفتيان دون سن ٢٥ سنة على أداء أفعال جنسية أو الخضوع لها بما يتعارض مع رغبتهم الحقيقية. وارثُكِب حوالي ثلث جميع الجرائم الجنسية التي أبلغ الشباب عنها في السنوات ١٩٩٦-٢٠٠٤ في سياق جماعي.

النهج:

تتوخى الحكومة الهولندية دوراً تضطلع به في مجالات توجد بها جنسنة مفرطة، مثل تهديد السلامة البدنية أو العنف الجنسي، حيث تسهم في حماية الشباب عندما لا يتمكن الوالدان من ذلك. ومع ذلك، يتطلب هذا استكشاف دقيق لآثار جنسنة المجتمع على (الصحة البدنية والعقلية ل) الفتيات والفتيان.

وحددت الحكومة الأهداف التالية لنفسها:

١ - تَفَهِّم جنسنة دور الفتيات والنساء في المجتمع، وهناك مؤشرات على أن مواجهة الشباب للصور المشحونة جنسيا يؤثر على سلوكهم الجنسي وعلى مفهومهم لذاتهم. وهذه المؤشرات تدعو إلى البحث. وستجري في السنوات القادمة دراسة نتائج جنسنة (دور الفتيات والنساء في) المجتمع. وستتضمن هذه الدراسة العلاقة بين الدين والثقافة والعنف/التخويف الذي تجري ممارسته ضد الفتيات.

٢ - زيادة مقاومة الفتيات والفتيان للعنف (الجنسي):

سيجري إيلاء المزيد من الاهتمام بتثقيف الشباب في المدارس فيما يتعلق بالجنس والاتصال الجنسي. وسيجري تعليم الشباب كيفية التعامل مع الرسائل والصور التي يواجهونها في وسائط الإعلام المتنوعة كل يوم.

وعلاوة على ذلك، من المهم أن يتمكن المعلمون من إدراك علامات التخويف الجنسي أو العنف (الجنسي) في مرحلة مبكرة وتناولهما على نحو ملائم. ولهذا الأسباب سيجري استكشاف كيفية زيادة تعزيز خبرة المعلمين في هذا المجال.

ومن المهم دعم الأطفال والوالدين والمعلمين والخبراء في معرفة كيفية التعامل مع وسائل الإعلام، أي الوعي بها. ويلقى جانب الوعي بوسائل الإعلام اهتماما في المجال التعليمي ويجري تناوله بالفعل في بعض المدارس. وسيجري تقييم الاحتياجات المطلوبة لزيادة توعية الشباب ومقدمي الرعاية والمهنيين (بما فيهم المعلمين) بوسائل الإعلام، وكيفية تحقيق الأمان بشكل أكبر فيما تقدمه وسائل الإعلام.

وبغية معالجة صورة الفتيات والنساء كسلع جنسية، فضلا عن المثاليات الجمالية غير الواقعية وازدياد المتاجرة بجسد الأنثى، ستقيم الحكومة كيفية الحث على تقديم صورة أكثر واقعية للفتيات والنساء.

ومن الجدير بالملاحظة أن عددا من المهنيين في قطاع الرعاية الصحية أعربوا عن قلقهم إزاء زيادة عمليات التجميل (وبخاصة تصحيح الأعضاء التناسلية للإناث). ويرغب هؤلاء المهنيين في التحقق من إمكانية صياغة مدونة لقواعد سلوك الأطباء فيما يتعلق بالتدخلات التجميلية. وتتم الحكومة بأن ترى كيفية وضع هؤلاء المهنيين لهذه المسألة في جدول الأعمال.

### ٣ - منع حمل المراهقات

يجب تكوين فكرة جيدة عن أسباب ونطاق مشكلة حمل المراهقات بغية مكافحتها بفعالية. وتتركز مشكلة حمل المراهقات في مناطق معينة وضمن فئات سكانية معينة، وبخاصة بين الفتيات من سورينام وجزر الأنتيل (التوصية ٣٧). ونشهد ضمن هذه الفئات كلا من الحمل غير المرغوب والاختيار السيئ للأمومة. ومما يدل على ذلك، ضمن جملة أمور، العدد المرتفع نسبيا لحالات إنهاء الحمل في تلك الفئات. والعامل الثاني، وهو الاختيار السيئ للأمومة، تصاحبه بشكل رئيسي فكرة الارتقاء بمركز هؤلاء الفتيات عن طريق حصولهن على طفل، وحصولهن أيضا على وضع اجتماعي أفضل، على سبيل المثال من خلال حقهن المستقل في الحصول على استحقاقات الطفل.

ومن العواقب الخاصة التي يصعب حلها بالنسبة لحمل المراهقات هي أن الفتيات اللاتي يحملن على نحو غير مخطط يواجهن الرفض من جانب أسرهن. وترى هذه الحكومة أن هؤلاء الفتيات بحاجة إلى المساعدة والدعم بغية إعدادهن لوجود مستقل. وستقدم الحكومة عوناً إضافياً لمساعدة الفتيات اللاتي يحملن على نحو غير مخطط والأمهات المراهقات. وتحقيقاً لهذا الغرض، يجب الوصول بيسر إلى الفئات المستهدفة. ويجب أن تزيد الأمهات المراهقات (المحتملات) من إصرارهن ومقاومتهم.

## مراكز للشباب والأسرة

وفقا للاتفاق الائتلافي وبرنامج سياسة مجلس الوزراء، يجري بحسب إقامة مراكز للشباب والأسرة. ويجب أن تقوم تلك المراكز بتغطية الصعيد الوطني بحلول عام ٢٠١١. وتشكل هذه المراكز نقطة رئيسية بالنسبة للوالدين والأطفال والشباب (من تسعة أشهر إلى ٢٣ سنة) فيما يتعلق بالمسائل المعنية بالنشأة وتربية الأطفال والمساعدة الكافية والمناسبة وتنسيق هذه المساعدة. وتوجد هذه المراكز من أجل جميع الآباء والأمهات والأطفال والشباب، وليس من أجل الأسر التي تعاني من المشاكل فحسب. وفي نهاية المطاف، فالنشأة وتربية الأطفال من الأمور المستحبة، إلا أنها تكون صعبة في بعض الأحيان. وتشكل هذه المراكز نقطة رئيسية أيضا للمهنيين في حالة الملاحظة المبكرة للمشاكل. وتجمع المراكز معا سلطات ووظائف متنوعة تعمل حاليا بالتوازي مع بعضها البعض. ولهذا إضافة طبقة (بيروقراطية) أمر غير مقصود بالمرّة.

ويتكون النموذج الأساسي لمراكز الشباب والأسرة، التي ستُنشأ من الناحية القانونية، من الوظائف الخمس للسياسة الوقائية للشباب من قانون الدعم الاجتماعي، والمجموعة الأساسية لمهام الرعاية الصحية للشباب من قانون الصحة العامة (التدابير الوقائية). ويتضمن ذلك دعم تربية الأطفال وتدريب الأسرة. ويضمن إسهام خدمات الرعاية الصحية للشباب في مركز الشباب والأسرة إمكانية رصد نمو الطفل أثناء دورة حياته. والصلة بين مركز الشباب والأسرة والرعاية الصحية المشار إليها، وبينه وبين أفرقة الرعاية وتقديم النصح تشكلان جزءا من النموذج الأساسي أيضا.

## المادة ٦ مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء

### الاتجار بالبشر

تدرك حكومة هولندا أن الاتجار بالبشر شكل حديث من أشكال الرق من الضروري معالجته على النحو الواجب. ونظرا لأهمية اتخاذ نهج متكامل، تتشاطر مسؤولية السياسة الهولندية المعنية بالاتجار بالبشر عدة إدارات (وزارة العدل، ووزارة الداخلية وشؤون المملكة، ووزارة الخارجية، ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، ووزارة الصحة والرفاه والرياضة، ووزارة التعليم والثقافة والعلوم). ويصور هذا الإسهام التدابير الخاصة المعنية بمختلف نواحي سياسة مكافحة الاتجار بالبشر في هولندا ويشير إلى توصيات معينة أصدرتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٦.

وكانت هولندا أول بلد يعين مقررًا وطنيًا مستقلاً يعني بالاتجار بالبشر. وقد اختارت المقررة الوطنية المعنية بالاتجار بالبشر بوعي نهجا واسع النطاق للموضوع: من المنع وتقديم المساعدة إلى الكشف والمحاكمة على كل من الصعيدين الوطني والدولي. وتنتشر المقررة الوطنية النتائج التي توصلت إليها وتوصياتها في تقرير دوري. وأصدرت المقررة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ تقريرها الخامس الذي تضمن توصيات ملموسة. كما أصدرت أحدث تقرير لها في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، ويتضمن إحصاءات مستكملة<sup>(٥٨)</sup>. وتجري حاليا ترجمة التقرير السادس الذي سيُحال إليكم فور إتاحتته بالإنكليزية.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ نُفدَ تشريع جديد بشأن الاتجار بالبشر. ويجري في المادة ٢٧٣ و من قانون العقوبات الهولندي توسيع نطاق الاتجار ليشمل جميع أشكال الاستغلال (الجنسي، في العمل، أي أشكال الرق الحديث). فضلا عن ذلك جرت زيادة الحد الأقصى للعقوبات إلى السجن لمدة تصل إلى ١٢ سنة في حالات الإصابة الجسدية الخطيرة أو تعرض الحياة للخطر، وإلى السجن لمدة تصل إلى ١٥ سنة في حالات الوفاة. ويزيد الحد الأقصى للعقوبات عندما يرتكب المتجر جرائم أخرى، مثل اشتراكه في منظمة إجرامية أو قيامه بتزوير جوازات السفر. ويمكن أن يزيد الحد الأقصى للعقوبات في تلك الحالات بمقدار الثلث.

ويجري عقاب النشاط الجنسي المدفوع الأجر مع القُصّر دون سن ١٨ سنة على نحو منفصل في المادة ٢٤٨ ب والمادة ٢٤٨ ج من قانون العقوبات. وتنص المادتان ٢٤٤ و ٢٤٥

(٥٨) يمكن العثور على موجز وتوصيات التقرير الخامس (التذييل ٨).

من قانون العقوبات على معاقبة الاغتصاب والاعتداء الجنسي على القصر دون سن ١٢ و ١٦ سنة على التوالي.

وقام مجلس الوكلاء العامين في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ بصياغة مبادئ توجيهية من أجل التحقيق والمقاضاة في جرائم الاتجار بالبشر. وتعطي هذه المبادئ التوجيهية الأولوية القصوى للقضايا التي تتعلق بالاستغلال الجنسي واستغلال القصر والاتجار بالأعضاء البشرية. وتُعطي الأولوية فيما يتعلق باستغلال في العمل للإفراط، مثل الحرمان من حقوق الإنسان أو ظروف العمل غير الإنسانية. ولا تقتصر التحقيقات على الأشخاص المشتبه في قيامهم بجريمة الاتجار، بل تشمل أيضا الميسرين ووسائل النقل المساعدة والإسكان وأوراق الهوية واستقدام الضحايا.

وأعدت الحكومة الهولندية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ أول خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر يجري فيها تنفيذ سياسة في مجال مكافحة الاتجار بالبشر بأسلوب متعدد التخصصات ومتكامل. وتتضمن خطة العمل هذه ٦٥ بند عمل محدد في مجالات حقوق الإنسان، والتشريعات، والمنح، وحماية ضحايا الاتجار بالبشر، والكشف والمقاضاة، والتحقيق والتسجيل. واعتمد في شباط/فبراير ٢٠٠٦ ما يسمى بالتدابير التكميلية لخطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر؛ واكتسبت فيها بعض المواضيع أهمية أكبر بصفة خاصة، مثل المنع؛ وأهم ما جاء في إطار هذا التقرير الضحايا القصر للاتجار بالبشر وبغاء الشباب. وترد عناصر من خطة العمل الوطنية والتدابير التكميلية في أجزاء مختلفة من هذا التقرير.

وقد أولي اهتمام محدد في السنوات الماضية لمشكلة ما يدعى بـ 'العاشق'. ويستخدم مصطلح العاشق لوصف الشباب الذين يغوون الشباب بحيث يكون هدفهم الرئيسي استدراجهن للعمل بالبغاء. وقد عملت مجتمعات محلية كثيرة وفقا للمعلومات المعنية بالعاشق وتقديم المساعدة إلى الضحايا في إطار عملهم الوقائي. بمقتضى قانون الصحة العامة (التدابير الوقائية) وقانون الدعم الاجتماعي. ويمكن للمجتمعات التي لم تعتمد بعد نهجا لهذه المشكلة أن تحصل على معلومات ونصح من مركز Movisie للمعرفة فيما يتعلق ببغاء الشباب، إلى جانب منظمات أخرى ذات صلة. ويمكن للمجتمعات أيضا أن تلجأ إلى منظمات أخرى تقدم النصح بشأن التعامل مع العاشق. وفضلا عن ذلك، يمكن العثور في شبكة الإنترنت على الكثير من المواد (الحكومية) عن العاشق. وتقدم الحكومة المعلومات الحالية عن القضايا المتعلقة بالتخويف الجنسي لجميع الأطراف المعنية بالمدارس، بما في ذلك الوالدين من خلال الموقع الشبكي [www.ppsi.nl](http://www.ppsi.nl) (ppsi = منع التخويف الجنسي)، وهو عنصر من عناصر مركز سلامة المدارس الذي تموله وزارة التعليم والثقافة والعلوم.

وقد كان الاتجار بالبشر منذ عام ٢٠٠٤ أحد المجالات الرئيسية الستة للفرقة الوطنية المعنية بالجريمة المنظمة، وذلك بناء على تقييم التهديد الذي تشكله الجرائم الخطيرة والمنظمة على الوطن. والاحذ بالسياسات يبين أن الاستخدام المرن والتفاضلي والمتكامل للأدوات الواردة في القانون المدني والقانون الإداري والقانون الجنائي أمر ضروري لمكافحة الاتجار على نحو فعال. وأسفر هذا عن إنشاء مركز خبرة متعدد التخصصات في مجال الاتجار بالبشر وتهريبهم في أيار/مايو ٢٠٠٥ تحت سلطة المدعي العام للتنسيق الوطني فيما يتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر. وتشارك منظمات مختلفة في هذا المركز، وهي الشرطة الوطنية والشرطة العسكرية الملكية (Kmar) ودائرة الهجرة والتجنس وخدمات التحقيق المتخصصة في مكافحة الغش الاجتماعي (SIOD). ويجري تجميع وتحليل المعلومات والخبرات التشغيلية والتحليلية ونشرها على جميع الشركاء. وعلاوة على ذلك عينت كل دائرة محلية للمقاومة مدعيا معنيا بالاتصالات لقضايا الاتجار. ويجتمع جميع المدعين المعنيين بالاتصالات، برئاسة النائب العام المسؤول عن مكافحة الاتجار بالبشر، سنويا لتبادل المعلومات وأفضل الممارسات والتطورات الجديدة في مجالي الجريمة والسياسات.

وأعلنت الحكومة الهولندية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ تدابير جديدة في المعركة ضد الاتجار بالبشر. ومن الواضح أن اتخاذ نهج للقانون الجنائي لا يكفي وحده لمعالجة مشكلة الاتجار بالبشر. ولذلك يجري في إطار 'النهج البرنامجي' تقييم العتبات التي يمكن إقامتها لمكافحة الاتجار بالأشخاص، وذلك مع الجهات الشريكة الأخرى، بما فيها الإدارات المحلية. وشُكلت في أوائل عام ٢٠٠٨ فرقة عمل وطنية في مجال الاتجار بالبشر بغية مواصلة تطوير هذا النهج البرنامجي في المناطق. وستكون المسؤوليات الرئيسية لهذه الفرقة التعريف المبكر للعقبات وحلها، مع كفاءة تبادل أفضل الممارسات ودعم التدابير المحلية والإقليمية لمكافحة الاتجار بالبشر. وستشكل الاستنتاجات التي توصل إليها المقرر الوطني المعني بمكافحة الاتجار بالبشر والتوصيات التي أصدرها في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ نقطة البدء لأنشطة فرقة العمل.

ويشكل الاتجار بالبشر أيضا أحد المواضيع المختارة لبرنامج تعزيز مكافحة الجريمة المنظمة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، مما يسفر عن مواصلة تنفيذ كثير من المبادرات الوقائية والإدارية والمتعلقة بالقانون الجنائي في الفترة القادمة. ولهذا النهج جوانب محلية فضلا عن الجوانب الإقليمية والوطنية والدولية، ويتطلب تعاوننا مكثفا من جميع الأطراف المعنية، بما فيها الأطراف الخاصة والإدارات المحلية.

## القاعدة باء ٩

تدعو اللجنة في التوصية ٢٤ إلى تمديد تأشيرات الحماية المؤقتة وإعادة إدماج ودعم جميع ضحايا تهريب البشر، بمن منهم غير القادرين على التعاون بشأن التحقيقات مع المهربين ومقاضاتهم أو غير الراغبين في ذلك (انظر أيضا الاستنتاج ٢٣). وفيما يلي ما يتعلق بهذا الموضوع:

القاعدة باء ٩ قاعدة لإقامة ضحايا الاتجار بالبشر وردت في تعميم الأجانب ٢٠٠٠ (الفصل باء ٩). وبالتالي فهي قاعدة للرعايا الأجانب وليست للهولنديين من ضحايا الاتجار بالبشر أو الضحايا المقيمين بصفة قانونية في هولندا كمواطنين في الجماعة. وتنظم القاعدة باء ٩ وضع الإقامة وإمكانية وصول الرعايا الأجانب إلى المرافق (الدعم والرعاية الطبية والدخل). ويستمد المواطنون الهولنديون ومواطنو الجماعة حقهم في الإقامة وإمكانية الوصول إلى المرافق من جنسيتهم ومن قانون الجماعة. وبالمناسبة، لا يكون كل مواطن في الاتحاد الأوروبي مواطنا في الجماعة بصفة تلقائية. ولذلك، فقاعدة باء ٩ متاحة أيضا لمواطني الاتحاد الأوروبي المقيمين في هولندا بصفة غير مشروعة حسبما وحيثما يكون ذلك منطبقا.

ونقطة البداية في هذه السياسة هي أنه حتى في حالة الإشارة البسيطة إلى الاتجار بالبشر تُمنح أية ضحية تقييم في هولندا بصفة غير مشروعة الفرصة لاستخدام قاعدة باء ٩. وهذه القاعدة تعني منح الضحية مدة دراسة بحد أقصى ثلاثة أشهر تتلقى خلالها العون والدعم، بحيث يمكن للشخص المعني اتخاذ قرار مدروس فيما يتعلق بما إذا كان سيتعاون بشأن التحقيق مع المتجرين بالبشر ومقاضاتهم. وقد تغير منذ ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ معيار الإبلاغ عن الاتجار بالبشر كشرط للقبول إلى الموافقة على التعاون مع الشرطة ووزارة العدل. وهذا يعني أنه يمكن منح الإقامة في هولندا حتى للضحية التي لا تطلب المقاضاة، إلا أنها تتعاون مع التحقيق الجاري (عن طريق الإدلاء ببيان و/أو القيام بدور الشاهد). وأثناء فترة الدراسة هذه، يجري إرجاء ترحيل الضحية. وإذا قرر الشخص المعني التعاون يتلقى/تتلقى تصريح إقامة. ويكون هذا التصريح صالحا أثناء التحقيق والمقاضاة وينتهي بنهاية التحقيق أو بحكم المحكمة أو إذا قررت المحكمة عدم المقاضاة.

وفي حالات الشدة المفرطة، يوجد خيار أن يمنح وزير الدولة للعدل الإقامة لضحية الاتجار بالبشر على أساس إنساني بحت، أي في الحالات التي يكون من الواضح فيها أن الشخص ضحية إلا أنه لا يستطيع التعاون أو يخاف أن يفعل ذلك.

وخيار تنفيذ ما يسمى بالسلطة التقديرية كان موجودا من قبل إلا أن استخدامه كان نادرا. وجرى تنفيذ تغييرات تنظيمية عام ٢٠٠٧ في دائرة الهجرة والتجنس وعقدت

اتفاقات مع مقدمي المعونة بغية ضمان تقديم تلك الحالات الإنسانية على نحو فعال وأوسع نطاقا إلى وزير الدولة لكي يمكنه إبداء رأيه في كل حالة.

وفي نهاية فترة قاعدة باء ٩ يمكن للضحية أن تتقدم بطلب للحصول على إقامة مستمرة في هولندا. وتغيرت السياسة في عام ٢٠٠٦ بحيث يمكن منح الضحية استمرار الإقامة في هولندا عندما تسفر المقاضاة الجنائية عن إدانة الشخص بالاتجار بالبشر وينطبق هذا أيضا إذا ما تعاونت الضحية فيما يتعلق بحالة للاتجار بالبشر وجرى توجيه الاتهام في تلك الجريمة إلى المشتبه فيه، إلا أنه أدين في جريمة أخرى في نهاية المطاف.

وإذا أسفرت القضية عن البراءة وكانت الضحية في هولندا لثلاث سنوات أو أكثر على أساس تصريح باء ٩، فمن الممكن استمرار إقامتها أيضا. وابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، يمكن لضحية الاتجار بالبشر، عقب الإقامة في هولندا ثلاث سنوات على أساس تصريح باء ٩، أن تطلب من دائرة الهجرة والتجنس أن تقيّم ما إذا كان يحق لها أن تحصل على إقامة مستمرة، حتى إذا كانت القضية الجنائية ما زالت قائمة. أما بالنسبة للضحيا الآخرين فتطبق قاعدة أنه بعد انتهاء تصريح باء ٩ يجري تقييم ما إذا كان هناك خيار للعودة إلى البلد الأصلي.

وترد سياسة باء ٩ أيضا في تعليمات مجلس الوكلاء العامين، وبالتالي تحصل على دعاية واسعة النطاق.

وفي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ أمكن مشاهدة تدفق، وبخاصة من طالبي اللجوء من القُصّر الذين دخلوا هولندا عن طريق مطار شيبهول، والمشتبه في كونهم من ضحايا الاتجار بالبشر. وقد اختفى عدد من هؤلاء الرعايا الأجانب من مراكز استقبال اللاجئين. ويوجد اشتباه معقول بأن يكون المتجرون بالبشر التقطوهم أو يكون قد جرى إعطائهم تعليمات بمغادرة مركز الاستقبال والعودة إلى المتّجر. وشكلت الفتيات النيجيريات الأغلبية العظمى في هذه المجموعة. ورُسمت بالتدرّج سياسة لاستقبال القصر من الرعايا الأجانب الذين يتعرضون لخطر الاتجار بالبشر في مرفق استقبال مغلق مما يقلل خطر اختفائهم. ويبدأ الآن مشروع رائد 'للاستقبال المغلق' لجميع القصر من الرعايا الأجانب الذين يُشك في أنهم قد أُحضروا إلى هولندا بغرض الاتجار بهم.

وأحد التحديات الرئيسية التعرف على ضحايا الاتجار بالبشر في أقرب وقت مستطاع. ويستخدم المتجرون استراتيجيات مختلفة للاحتفاظ بالسيطرة على ضحاياهم والإبقاء على اتكال الضحايا عليهم. ويعمل المتّجرون كل ما في وسعهم لإخفاء هذه الاستراتيجيات بحيث لا يمكن التعرف عليها بسهولة. وكثيرا ما يستخدم المتّجرون أشكالا



متعددة من الاتكالي لا يجري التعرف عليها بسهولة. وقد وضعت الشرطة، بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية المعنية، نظاما سهلا للاستخدام للتعرف على ضحايا الاتجار المحتملين، وذلك من أجل توعية جميع الأطراف في هذا المجال والجمهور. ويجري تحديد نظام يحتوي على ٧٠ عاملا من عوامل الخطر وقائمة بمجالات العمل المعنية المعرضة للخطر (أي التشييد، الزراعة، خدمات التنظيف). ونظام التعرف متاح لجميع الأطراف في مجال الاتجار بالبشر، ويمكن تعديله عند ظهور معلومات (استراتيجية) جديدة. وسيكون مما يساعد السلطات اتخاذ تدابير الإحالة الواجبة لحماية الضحايا بقدر الإمكان، أي بإحالتهم إلى منظمات الرعاية الصحية و/أو إنفاذ القانون.

وشنت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ حملة وطنية 'Schijn Bedriegt' وهدفها الأساسي التوعية فيما يتعلق بضحايا الاتجار بالبشر. ويجري التركيز بصفة خاصة على الأشخاص كثيري التردد على البغايا وأصحاب العمل والجمهور. وجرى افتتاح خط ساخن باسم 'إيقاف الجريمة دون ذكر أسماء' يمكن القائمين بالاتصال من الإبلاغ عن أية مؤشرات للاتجار بالبشر. وأسفرت حملة عام ٢٠٠٦ عن ١٢٠ بلاغا غفلا من الاسم، أدى بعضها إلى إجراء تحقيقات رسمية. وفي ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، وهو اليوم الأول للاتحاد الأوروبي لمكافحة الاتجار بالبشر، شنت في هولندا حملة أخرى للتوعية العامة تُدعى 'الناس ليسوا سلعا' (Mensen zijn geen handelswaar). وستكرر هذه الحملة الوطنية عام ٢٠٠٨.

## البغاء

تقترح اللجنة في التوصية ٢٢ تعيين سلطة محايدة ومستقلة لإجراء تقييم للآثار المتعمدة وغير المتعمدة للقانون الذي يلغي الحظر المفروض على بيوت الدعارة (انظر الاستنتاج ٢١ أيضا). وفي مثل هذا التقييم يجب أيضا مراعاة مخاطر العنف والمخاطر الصحية، وبخاصة على النساء غير الحاصلات على تصاريح إقامة ممن ينخرطن في البغاء. وتطلب اللجنة إلى الدولة الطرف في الاتفاقية تقديم نتائج ذلك التقييم في تقريرها المقبل، فضلا عن معلومات عن الخطوات والتدابير المتخذة نتيجة للتقييم.

وقد رُفِع الحظر العام على بيوت الدعارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. ونتيجة لذلك، لم يعد تسيير مؤسسة جنسية يعمل فيها بغايا من البالغين بمحض إرادتهم يعتبر فعلا إجراميا شريطة تلبية شروط محددة.

وفيما يتعلق بالطلب الوارد في التوصية ٢٢، جرى في عام ٢٠٠٦ تقييم المخاطر الصحية للبغايا. ونُشرت النتائج في التقرير النهائي 'تقييم رفع الحظر عن بيوت الدعارة'. ويتعلق جانب من التقرير بالمراكز الاجتماعية للبغايا في القطاع المرخص. ولأغراض هذه

الدراسة، أُجريت مقابلات مع ٣٥٤ من البغايا عن سلوكهن ومواقفهن بالنسبة لصحتهن. ولأغراض التحقق، جُمعت بيانات عن النساء من سكان هولندا في عام ٢٠٠٥ عن طريق الهيئة الإحصائية الهولندية. وأظهرت هذه الدراسة عدم وجود فوارق كبيرة بين صحة النساء اللاتي يمارسن البغاء وصحة النساء اللاتي لا يمارسنه.

وقد أدت استنتاجات التقييمات والنتائج التي خلص إليها المقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر إلى اتخاذ تدابير جديدة بشأن السياسة والتشريع المعنيين بالبغاء. وأعلنت الحكومة تشريعا جديدا هدفه الرئيسي هو تشديد وتنسيق نظام التراخيص وتدعيم الرقابة وإنفاذ القانون وتحسين ظروف عمل البغايا. وسيجري إيلاء اهتمام خاص للمتطلبات التي يلزم فرضها على البغاء من خلال خدمات المرافقة أو شبكة الإنترنت. والهدف هو بدء سريان القاعدة الإطارية المعنية بترخيص البغاء في عام ٢٠٠٩.

وعند تعريف هذا القانون، سيجري أيضا الأخذ في الاعتبار بفرص تعزيز المراقبة والإنفاذ. وقد اتفق أيضا على أن يبذل جميع الشركاء ممن يتولون مهمة الإنفاذ في قطاع البغاء جهودا إضافية في الفترة القادمة، سواء كان ذلك بشكل فردي أو مشترك.

### معلومات وبرامج خروج من أجل البغايا

تدرس الآن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، ووزارة التعليم والثقافة والعلوم، ووزارة الصحة والرفاه والرياضة الاحتمالات والمتطلبات فيما يتعلق بتوفير المعلومات وبرامج الخروج للبغايا. ومن المتوقع أن تسفر هذه الدراسة عن اتخاذ تدابير إضافية في عام ٢٠٠٨.

### الإناث من ضحايا الاتجار بالبشر

جرى حث هولندا في التوصية ٢٤ على تقديم معلومات عن عدد النساء والفتيات القاصرات اللاتي وقعن ضحايا الاتجار بالبشر (الاستنتاج ٢٣). والتقرير السادس للمقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر الصادر في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ مرفق بهذا التقرير ويتضمن الأرقام التي طلبتها اللجنة.

## المادة ٧

## المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية

## المادة ٨

## التمثيل الحكومي على الصعيد الدولي

## مقدمة

يتناول الجزء الأكبر من هذا الفصل المادة ٧. وما يرد تحت المادة ٨ هو عدد الإناث من أعضاء البرلمان الأوروبي والنساء اللاتي يمارسن مهاماً رفيعة في الخارج.

## الـ SGP (الحزب الكلفيني الوطني)

تشير اللجنة في التوصية ١٨ إلى أنه يجب أن تضمن هولندا تمثيل النساء في الهيئات السياسية والعامّة وأنه يجب على ذلك التمثيل أن يعكس تنوع السكان بشكل كامل. والاستنتاج ٢٥ والتوصية ٢٦ فيما يتعلق بإلغاء الطعن في القضية المتصلة باستبعاد الحزب الكلفيني الوطني للنساء نقطة هامة. وتنصح اللجنة أن تُدخل هولندا تشريعا يكفل توافق معايير طلب مساعدة سياسية مع التزاماتها بموجب المواد ١ و ٢ و ٧ من الاتفاقية وسحبها للطعن الذي قدمته واعترافها بالتنفيذ المباشر للاتفاقية في النظام القانوني المحلي. وقد طعنت الدولة في قرار المحكمة في لاهاي لأنه يتعلق بمسألة مبدأ سام حيث يكون هناك تضارب بين عدد من الحقوق الدستورية في سياق سياسي وتكون العلاقة بين صاحب العمل والمحكمة معرضة للخطر، ضمن جملة أمور.

ولا يغير هذا من حقيقة أن الدولة استجابت في نفس الوقت لأمر المحكمة بالتوقف عن إعانة الحزب الكلفيني الوطني. وقدم الحزب طعنا إداريا ضد إلغاء الإعانة أصدر بشأنه **مجلس الدولة**، بوصفه أعلى محكمة إدارية (وبالتالي محكمة للإعانات)، حكما في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ مفاده أن إلغاء الإعانة كان خاطئا لعدم وجود تعارض مع اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة. ويشير مجلس الدولة في قراره إلى أن ما جاء بالأسطر الأولى وتحت (أ) و (ج) من المادة ٧ من الاتفاقية المعنية بالمرأة له تأثير مباشر، إلا أن ذلك لا يستلزم عدم تطبيق قانون (إعانات) الأحزاب السياسية. ويرى مجلس الدولة، ضمن اعتبارات أخرى، أنه يوجد أهمية كبيرة لحقيقة أن الاتفاقية المعنية بالمرأة تلزم بتمكين المرأة من المشاركة في العملية الديمقراطية، ولكن المجلس يشير إلى أن هولندا تمثل لهذا النص في إطار طائفة من الأحزاب السياسية التي ينظر إليها ككل، فهناك ما يكفي من الأحزاب الأخرى التي تستطيع المرأة أن تنضم إليها. ويرى المجلس عدم وجود حدود فعلية لحق النساء في الترشيح.

وحرية الأحزاب السياسية من الأهمية بحيث لا يمكن للحكومة التدخل إلا إذا شكل الحزب خطراً ملموساً على النظام القانوني الديمقراطي. ويرى مجلس الدولة أن الحالة هنا مختلفة.

وبعد ذلك، استأنفت الدولة (وزارة الداخلية وعلاقات المملكة) الإعانة. وفي نفس الوقت أقرت محكمة الاستئناف حكم المحكمة في الإجراءات المدنية، باستثناء جانب استحقاق الإعانة لأن مجلس الدولة - بوصفه أعلى محكمة إدارية - سبق أن أصدر حكماً بهذا الصدد (القرار المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧). وإلى جانب ما سبق، ترى محكمة الاستئناف أن إلغاء الإعانة ليس بالتدبير الواجب لأنها تعتبر أنه من غير المحتمل أن يوافق الحزب الكلفيني الوطني على حق النساء في الترشيح كنتيجة لإلغاء الإعانة. وتعلن المحكمة أيضاً ما يلي:

(أ) **تنتهك** الدولة اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة بعدم اتخاذها تدابير لمكافحة التمييز داخل الحزب الكلفيني الوطني وأن هذا الانتهاك لا تبرره الحقوق القانونية المعنية الأخرى؛

(ب) على الدولة أن **تتخذ تدابير** تسفر بفعالية عن قيام الحزب الكلفيني الوطني بمنح النساء الحق في الترشيح. وسيكون على الدولة أن تنفذ تدبيراً فعالاً يشكل في نفس الوقت أقل تعدد على الحقوق الدستورية (لأعضاء) الحزب؛

(ج) يجب أن ترد التدابير التي ستستخدم في **قانون**، إلا أنه لا يمكنها أن تجعل الدولة تتخذ تدابير (قانونية) معينة.

وستطعن الحكومة لدى المحكمة العليا فيما يتعلق بأهمية صياغة القانون والوثوق القانوني، كما ترغب في الحصول على توضيح للنقاط التالية:

- العلاقة المتبادلة بين الحقوق الدستورية، مثل حظر التمييز والحق في الترشيح بدلا من حرية الدين والرأي وتكوين الجمعيات؛
- العلاقة بين المحكمة والمشرعين والأحزاب السياسية. ولم يحدث من قبل أن اضطر المشرع أو المحكمة إلى التدخل في حزب سياسي بسبب آراء موضوعية. وترغب الحكومة في معرفة المدى الذي تمتد - أو يجب أن تمتد - إليه الأحزاب السياسية؛
- الفارق بين قرارات محكمة الاستئناف (قانون مدني) ومجلس الدولة (قانون إداري).

### المرأة في السياسة والإدارة العامة

تؤكد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الاستنتاج ١٧ قلقها إزاء النسبة المتدنية للمرأة في الوظائف الرفيعة في جميع القطاعات العامة، بما في ذلك على المستوى

الدولي. وتطلب اللجنة في التوصية ١٨ إدراج بيانات ومعلومات مفصلة في هذا التقرير عن تمثيل النساء، بما فيهن النساء من الأقليات العرقية واللاجئات، في الهيئات المنتخبة والمعينة، على مستوى صنع القرار للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨.

وتضمنت خطة سياسة التحرر الطويلة الأمد للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ هدف زيادة نسبة المرأة في المراكز السياسية إلى حد أدنى نسبته ٤٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. ولم تعد مذكرة التحرر تتناول موضوع المرأة في مناصب صنع القرار والإدارة كموضوع منفصل، ولكنها تربطه بموضوع شغل عدد أكبر من النساء مراكز القمة في الحكومة والتعليم والأعمال التجارية.

#### والوضع الحالي هو:

نسبة النساء	٢٠٠٣	٢٠٠٦	٢٠٠٨
البرلمان الأوروبي	٤٤	٤٤	٥٢
مجلس الشيوخ	٣٣	٢٩	٣٥
مجلس النواب	٣٩	٣٩	٣٩
المجالس الإقليمية	٢٩	٢٨	٣٦
المجالس البلدية	٢٤	٢٦	٢٦
إدارة المجالس المعنية بالمياه	-	١١	* ١١
الوزراء	٣٣	٣٣	٣١
وزراء الدولة	٥٠	٤٠	٥٥
مفوضو الملكة	٨	٨	١٧
أعضاء السلطات المحلية التنفيذية	١٧	١٧	٣٠
العمد	-	٢٠	١٨
أعضاء المجلس البلدية	١٦	١٨	١٨
رؤساء المجالس المعنية بالمياه	-	١٢	٨

\* الأرقام الحديثة غير متاحة.

وبالمعدل الحالي لن تتحقق في كثير من الحالات النسبة المستهدفة، وهي ٤٥ في المائة. ولمنع المزيد من الركود في زيادة عدد النساء، من المهم أن يدرج هذا الموضوع مرة أخرى في جدول أعمال جميع الأحزاب التي تضطلع بدور في استقدام وتسمية المرشحين وفي النواحي المرحلية الأخرى، مثل الأحزاب السياسية ومفوضو الملكة (فيما يتعلق بتعيين العمدة). وتعاون هذه الأحزاب والتزامها من الأمور الهامة. ويجري التشديد أيضا على التدابير الرامية إلى زيادة

اهتمام النساء بالوظائف السياسية وتعزيز الاختصاصات من خلال التدريب والدعم. وفضلا عن ذلك، يوجد احتياج للتيسيرات المساعدة، مثل إجازة الحمل ورعاية الطفل.

وفي مرحلة ما قبل انتخابات المجالس البلدية لعام ٢٠٠٦، شنت حملة 'صوتوا للمرأة' التي تستهدف زيادة نسبة النساء في المجالس البلدية. وتكونت الحملة من ثلاثة أجزاء. وكان الجزء الأول قطار المتابعة حيث تقضي الإناث (المرشحات) من عضوات المجلس من عشر بلديات مختلفة عشرة أيام متنقلات في البلد بالقطار بغية تعزيز المزيد من النساء في المجالس البلدية واسترعاء النظر إلى خيار التصويت التفضيلي لامرأة، أما الجزء الثاني من الحملة فهو توليد الدعاية (التحريرية) عن النساء في سياسة البلديات، ويتعلق ذلك جزئيا بقطار المتابعة. وأخيرا، نظمت مناقشة موضوعية عن المرأة في السياسة (البلدية). واجتذبت الحملة اهتماما كبيرا وتعززت على نحو إضافي عن طريق مناداة وزير التحرر بالتصويت لامرأة.

ويقوم وزير الداخلية وعلاقات المملكة بالأنشطة التالية:

- رصد التطورات الإحصائية بغية تنشيط جميع الأحزاب التي تضطلع بدور في عملية التعيين للمناصب الإدارية السياسية لتقديم إسهام، في نطاق قدرتها، إلى نسبة أكبر من النساء. ويجري الآن وضع قائمة مفصلة بالبيانات حتى نهاية عام ٢٠٠٧ وستدرج في مذكرة الاتجاهات التي تصدر كل سنتين؛
- الاهتمام الخاص بزيادة تدفق وتقدم النساء لشغل مناصب العمدة. وجرى التعبير عن هذا مؤخرا في مذكرة إلى مجلس النواب. والعمدة مسؤول إداري ملحوظ بدرجة عالية في المجالس البلدية، وهناك نقص كبير في نسبة النساء اللاتي يشغلن هذا المنصب. ولهذا فمن المهم زيادة اهتمام المرشحات بشغل منصب العمدة. ويجب تحقيق ذلك عن طريق الأطراف المعنية بتعيين العمدة. وقد وعدت الرابطة الهولندية للعمدة، إلى جانب مفوضو الملكة، بالقيام بأعمال ملموسة؛
- تهيئة 'أرض خصبة' معينة أيضا بغية شغل عدد أكبر من النساء والأفراد من الأقليات العرقية لمنصب العمدة. وسيجري التوصل إلى الأشخاص المتوقعين ممن لديهم خبرة أو اهتمام بالإدارة العامة عن طريق الاستكشاف. ويعني هذا وجود مجموعة كبيرة من النساء والأفراد من الأقليات العرقية المؤهلين لشغل منصب العمدة ممن لديهم فرصة النجاح في حالة التقدم بطلب عند وجود شواغر معينة؛
- كما سبق الذكر، توجد حاجة أيضا إلى المرافق الإضافية. وغالبا ما تكون رعاية الأطفال منظمة على نحو مرض من خلال قانون مخصصات رعاية الأطفال. وعلاوة على ذلك، يوجد قانون لعضوات مجلس النواب ومجلس الشيوخ والمجالس الإقليمية

والمجالس البلدية يوفر ترتيبات للاستبدال والإجازة أثناء الحمل والولادة. ولهذا، يكون التأكيد الآن على ترتيب للإجازة والاستبدال لعضوات المجلس البلدي والسلطات المحلية التنفيذية والإدارة اليومية للمجالس المعنية بالمياه.

## الحصص

تشير اللجنة إلى قلقها إزاء عدم تقديم هولندا معلومات بشأن استخدام الحصص للتعجيل بالمشاركة الكاملة للنساء، بما فيهن المهاجرات واللاجئات والمنتديات إلى الأقليات، في الحياة العامة وهيئات صنع القرار (التوصية ١٧). وتهدف هولندا إلى تعزيز مشاركة (جميع) النساء إلا أنها لا تستخدم نظام الحصص. ومع ذلك، فيوجد قانون إداري بشأن المجالس الاستشارية. ويهدف هذا القانون الإداري إلى أن يصور تكوين المجالس الاستشارية المجتمع الهولندي.

## نساء الأقليات العرقية في الوظائف الإدارية

يتضمن التذييل ٩ استعراضا شاملا لنساء الأقليات العرقية في الوظائف الإدارية.

## عدد أكبر من النساء والأقليات في المجالس الاستشارية الحكومية

لا يوجد حتى الآن عدد كاف من النساء وأفراد الأقليات في المجالس الاستشارية الحكومية. ولهذا قررت الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ البدء في وضع أرقام مستهدفة: يجب أن يكون ٥٠ في المائة من أعضاء المجالس الاستشارية من النساء، و ١٠ في المائة من مجموعات الأقليات. ويصل هذا في الممارسة العملية إلى فرد واحد على الأقل من مجموعة من مجموعات الأقليات في كل مجلس استشاري.

وتعيين أعضاء المجالس الاستشارية مسؤولية الوزير المسؤول ومجلس الوزراء. وقد وافق مجلس الوزراء على أن (إعادة) تعيين رئيس أو عضو يجب أن يسهم من حيث المبدأ في تحقيق الأرقام المستهدفة في المجالس الاستشارية التي لم يجر التوصل إلى الأرقام المستهدفة فيها بعد.

## النساء في إدارة المجالس المعنية بالمياه

رغم الاعتراف بأهمية مشاركة النساء في إدارة المياه، فما زال تمثيل المرأة منقوصا في المجالس المعنية بالمياه. ولتغيير هذه الحالة، سيدير المجلس الهولندي للمرأة، بالاشتراك مع مركز المرأة والبيئة، مشروعاً في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ و كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وهدف المشروع زيادة عدد المسؤولات الإداريات في المجالس المعنية بالمياه. وعند

التقدم لانتخابات تلك المجالس في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، سيجري تشجيع عدد من المنظمات على وضع عضوات في قوائم مرشحيها وشن حملة وطنية من أجلهن. وسيجري تدريب المسؤولين الإداريات المنتخبات وتمرينهن على المسؤوليات الإدارية. والهدف من هذا المشروع أن تشكل النساء نسبة ٣٠ في المائة من إدارة المجالس المعنية بالمياه.

### الموظفون في القطاع العام

شكلت النساء في عام ٢٠٠٦ ما يقرب من نصف عدد الموظفين (٤٩ في المائة)، كما شكل الرجال أكثر من النصف الآخر بقليل (٥١ في المائة). ومع ذلك، توجد فروق بين القطاعات الحكومية المختلفة. فمثلا، نرى النساء بصفة أساسية في التعليم الابتدائي (٨٠ في المائة تقريبا)، أما في الدفاع فنرى الرجال بصفة أساسية، بينما لا تبلغ نسبة المرأة سوى ١٣ في المائة. ولا تظهر الفروق في نسبة الذكور والإناث بين القطاعات فحسب بل بين المستويات الوظيفية العليا والدنيا في المنظمات. وفي فئة الـ ١٠ في المائة العليا من الموظفين في أي قطاع على أساس الدخل، يجري تمثيل المرأة على نحو أقل من تمثيلهن في المنظمة ككل.

وشكلت النساء في عام ٢٠٠٦ نسبة ٥٦ في المائة من المتدققين إلى القطاع العام، و ٢٨ في المائة من المتدققين إلى وظائف القمة (ولا يمكن مقارنة هذين الرقمين حيث جرى حسابهما بشكل مختلف)<sup>(٥٩)</sup>. ولا بد من الانتباه إلى المسار الوظيفي للمرأة وفرص تقدمها حتى يزداد تدفقها إلى وظائف القمة. وكما سبقت الإشارة إليه، لدى القطاعات الحكومية وظائف ابتدائية مختلفة. وهذا يعني أنه من غير المطلوب اتخاذ (نفس) الإجراءات في كل مكان. ويوجد لدى عدد من القطاعات، وبخاصة في الإدارة العامة، مراكز ابتدائية جيدة يجب المحافظة عليها. وفي القطاعات الأخرى، وبخاصة قطاعات الأمن، يحتاج تدفق النساء (إلى مراكز القمة) بذل المزيد من الجهود. وأخيرا، من المفيد تدفق المزيد من الرجال إلى عدد من القطاعات التعليمية، وبخاصة في التعليم الابتدائي والمراكز الطبية الجامعية.

وأحد أهداف مجلس الوزراء الرابع لباكينيدي تشكيل حكومة (مركزية) حاسمة وسديدة ومتنوعة. وجرى وضع أرقام مستهدفة بالنسبة للنوع الجنساني والعرقية والسن بغية التوصل إلى قوة عاملة متنوعة في القطاع العام بحلول عام ٢٠١١. وأدرج الرقمان المستهدفان التاليان فيما يتعلق بتدفق النساء:

- ستشكل النساء نسبة ٥٠ في المائة من التدفق بحلول عام ٢٠١١؛

(٥٩) تجري الإشارة، بالنسبة إلى تدفق النساء، إلى التدفق من خارج القطاع. بينما يشير التدفق إلى وظائف القمة أيضا إلى التدفق من المستويات الوظيفية الأخرى.



• ستشكل النساء نسبة ٣٠ في المائة من التدفق إلى وظائف القمة بحلول عام ٢٠١١.

وفيما يتعلق بالتنوع العرقي، تهدف الحكومة إلى زيادة نسبة الموظفين من الأقليات العرقية في هذا القطاع العام بنسبة ٥٠ في المائة في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١. ولم تجر أية تفرقة إضافية في هذا الصدد فيما يتعلق بنسبة الذكور/الإناث. وفي عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ٥,٧ في المائة من موظفي القطاع العام من الأقليات العرقية غير الغربية. وشكلت الإناث نسبة ٥٣ في المائة من هؤلاء الموظفين، بينما كانت نسبة الذكور ٤٧ في المائة. ومرة أخرى، توجد اختلافات بين القطاعات الحكومية المتنوعة. وتطمح الحكومة في الوقت الحالي إلى توفير ٢٠٠٠ مكان من أماكن العمل الدائمة في الحكومة: عملية لتهيئة ١٠٠٠ مكان دائم في مستويات الـ mbo (التعليم المهني المتوسط) و hbo (التعليم المهني العالي) و wo (التعليم الجامعي)، وعملية لتهيئة ١٠٠٠ مكان للجماعات المستهدفة المحرومة التي ليس لديها مؤهلات للبدء. وبالنسبة لكل من العمليتين. تطبق القاعدة، وهي أن يشغل الرجال والنساء من الأقليات العرقية ٥٠ في المائة من الأماكن.

وستوفر وزارة الداخلية وشؤون المملكة مؤشرا للتنوع في عام ٢٠٠٨ بغية دعم أصحاب العمل الحكوميين على الصعيد البالغ الصغر. ويدعم هذا المؤشر أصحاب العمل في تشكيل سياسة التنوع الخاصة بهم. ويتيح المؤشر فكرة عن تركيب القوة العاملة (الجنسانية والسن والعرقية) مقارنة بالمهنيين من السكان في منطقة معينة، وعلى الصعيد الوطني، وعلى صعيد القطاع. وسيقدم المؤشر أيضا، إذا تطلبت الحالة ذلك، النصح بغية التوصل إلى قوة عاملة أكثر تنوعا.

### الحكومة بوصفها من أصحاب العمل

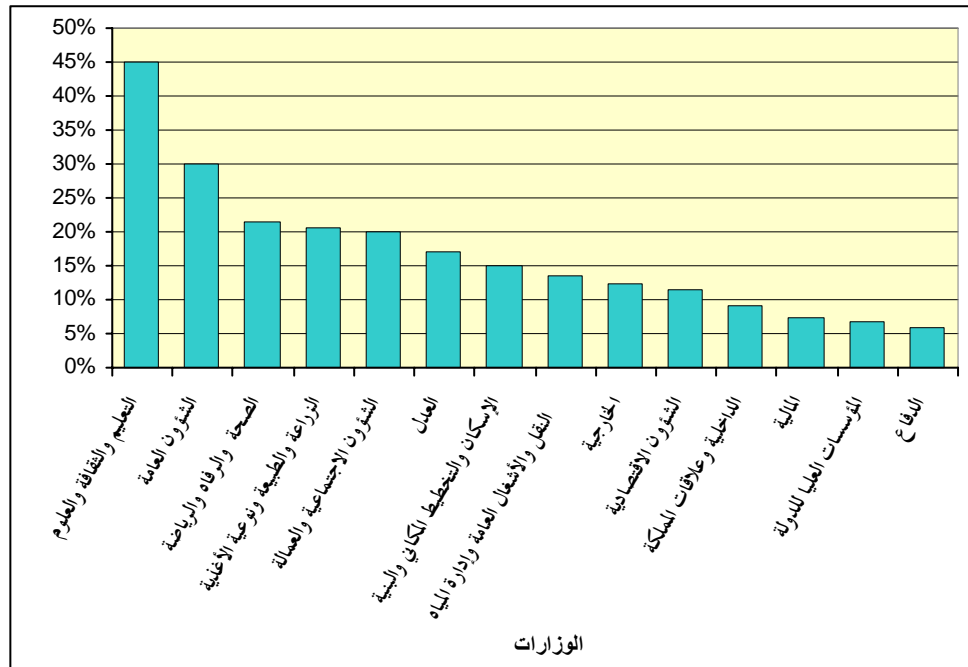
تهدف الحكومة المركزية إلى ضرورة شغل النساء نسبة ٢٥ في المائة على الأقل من وظائف القمة (الخدمة العامة العليا) في عام ٢٠١١. ويبين الشكل ٤ الحالة في كل وزارة. وترغب الحكومة في وضع مثال جيد عن طريق زيادة عدد النساء في مراكز القمة في الحكومة. وسيجري الاضطلاع بالإجراءات التالية بغية كفالة وجود أنثى ضمن كل أربعة من كبار المديرين، وذلك خلال أربع سنوات.

- سيقدم مكتب الخدمة العامة العليا على نحو فعال مواهب نسائية من داخل وخارج الحكومة المركزية فيما يتعلق بالمناصب الشاغرة؛
- سيضع المكتب قوائم بالمرشحين للمناصب الشاغرة وسيرشح دائما اثنتين من الإناث على الأقل؛

- سيقوم المكتب (وهو المسؤول عن ملء الشواغر في الـ ٨٠٠ وظيفة من وظائف القمة في الحكومة المركزية الهولندية) باستقدام النساء على نحو فعال إلى برنامج المرشحين بحيث يكون نصف جميع المرشحين على الأقل كل عام من النساء؛
  - يدرج التنوع على صعيد القمة الإدارية بوصفه بندا خاصا في سياق الاتفاقات التشغيلية السنوية مع كل وزير.
- وتهدف الإدارات إلى تهيئة حالة يُفضّل فيها أن تشكل النساء نسبة ٥٠ في المائة، أو ٢٥ في المائة على الأقل، من لجان الانتقاء لوظائف القمة.

ويشكل تدفق النساء وتقدمهن إلى شغل الوظائف الإدارية بوجه عام (وفي الوظائف تحت مستوى القمة أيضا) أحد أهداف سياسة التنوع التي أُدمجت في جميع أجهزة الحكومة والتي دخلت حيز النفاذ في أول عام ٢٠٠٧. وفي نهاية المطاف، لا يسهم التشكيل الأحادي الجانب للموظفين في التحقيق المثالي لمهام أية حكومة حديثة يمكن للمواطنين أن يرتبطوا بها.

#### النسبة المئوية للنساء في مراكز القمة في الحكومة المركزية (٢٠٠٦)



المصدر: الخدمة العامة العليا.

والاستثمار في 'إعداد المرأة' بوجه عام أمر أساسي لتقدمها لكي تشغل أعلى المستويات الإدارية. وتحقيقا لذلك الغرض تصوغ الإدارات خطط النهج الخاصة بها. ويرصد

التقرير السنوي الاجتماعي للحكومة كل سنة نسبة النساء في مراكز القمة والمناصب الإدارية المتوسطة في كل إدارة.

وبقدر المستطاع، تشكل تدابير زيادة التنوع (الجنساني) في القوة العاملة جزءاً من السياسة الدائمة فيما يتعلق بالتدفق والتقدم والاستمرار. ويجب تحسين الفرص الوظيفية للنساء في الحكومة المركزية. ويجري تحقيق ذلك بقدر الإمكان في إطار الطريقة الدورية لإدراك المواهب وتنميتها وتدريبها. ومع ذلك، تختار بعض الإدارات الحكومية مسارات منفصلة للتنمية الإدارية للنساء أيضاً.

وفضلاً عن إدماج التنوع في السياسة العامة لتنظيم الموارد البشرية بالحكومة المركزية، يوجد عدد من التدابير والبرامترات التي يجب أن تدعم إدارات الحكومة المركزية في مساعيها لزيادة التنوع:

- وُضع مؤشر للتنوع (أيار/مايو ٢٠٠٨) يمكن للمنظمات الحكومية استخدامه لأغراض مرجعية. ويولد مؤشر التنوع أيضاً أفكاراً للتوصل إلى قوة عاملة أكثر تنوعاً؛
  - تُتاح المعلومات الأساسية الكافية من خلال إدماج منظور التنوع في جمع البيانات والبحث؛
  - يُتاح هيكل أساسي عملي للمعرفة عن طريق الإنترنت (شبكة المعرفة فيما يتعلق بالتنوع في موقع الحكومة على الإنترنت) وبوصفه شبكة مشتركة بين الإدارات لتبادل الخبرات والحسم المشترك للعقبات؛
  - توعية المناصب الإدارية المتوسطة، من خلال الاتصالات ووضع البرامج، بالتحيز غير الواعي في عمليات الاستقدام والانتقاء على سبيل المثال.
- وعينت الحكومة في النصف الأول من عام ٢٠٠٨ امرأتين في وظائف القمة (في وظيفة مدير عام أو مفتش عام) في الوزارات. وفي عام ٢٠٠٧ عينت الحكومة عشر نساء، وكان هذا الرقم ٢ في عام ٢٠٠٦، ولم تعين أية أنثى في منصب مدير عام في عام ٢٠٠٥.

#### النساء في الوظائف العليا في المراكز الخارجية في عام ٢٠٠٧:

٢٠ سفيرة مما مجموعه ١١١ شخصا

٤ نساء في منصب قنصل عام مما مجموعه ٢٧ شخصا

امرأتان في منصب الممثل الدائم مما مجموعه ١٥ شخصا

## الشرطة

صدر مؤخرا التقرير المعنون 'آداب السلوك وتصورات العمل والتنوع في قوة الشرطة الهولندية في عام ٢٠٠٦' الذي أعده فريق روتغرز نيسو. وهذا التقرير متابعة لدراسة اضطلع بها الفريق عام ٢٠٠٠. ويبيّن تقرير عام ٢٠٠٦ أنه في معظم قوات الشرطة الـ ١٦ التي بحثتها الدراسة كان السلوك غير المرغوب فيه هو موضوع خطط السياسات وأن عددا من قوات الشرطة وضع أيضا سياسة للتنوع. ويجري الاستثمار في مجالي النهوض بالمرأة ومنع مغادرات الموظفين غير المرغوب فيها.

وتقع مسؤولية إجراءات المتابعة الناتجة عن تقرير فريق نيسو في المقام الأول على عاتق فرادى قوات الشرطة. وفيما يتعلق بالتعيينات في وظائف القمة (تعيينات التاج) تهدف وزارة الداخلية وعلاقات المملكة إلى تعيين مديرين ممن يدعمون مناخا مفتوحا يهتم بالناس.

وفيما يتعلق بمعيار التعاون، عقد وزير الداخلية وعلاقات المملكة اتفاقات بشأن التنوع مع مديري قوات الشرطة. وفي الفترة المقبلة سيجري العمل على تعزيز تدفق المرأة وتقدمها ومنع المغادرات غير المرغوب فيها. وعقدت أيضا اتفاقات خاصة مع قوات الشرطة بشأن تدفق النساء إلى وظائف القمة. وجرى الاتفاق بالنسبة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ على ضرورة تشكيل المرأة و/أو الأقليات العرقية نسبة ٥٠ في المائة من تعيينات التاج الجديدة للمراكز الإدارية لقوات الشرطة. وبالنسبة لتعيينات التاج التي لا تتعلق بإدارة قوات الشرطة، جرى الاتفاق على نسبة مستهدفة قدرها ٣٠ في المائة. ويجري الآن وضع برنامج للتدفق وبرنامج للمواهب بغية كفاءة تحقيق هذه الأهداف. وسيُرصَد التقدم المحرز سنويا.

وسيجري أيضا التحقيق في السبب في أن عدد النساء وأفراد الأقليات العرقية الذين يتركون الوظائف الحكومية أكبر من عدد الرجال. وكنتيجة لهذا البحث، سيجري تقييم التدابير التي يمكن اتخاذها لمنع مغادرة الموظفين غير المرغوب فيها للعمل.

ويبين تقرير روتغرز نيسو أن المديرين يضطلعون بدور هام داخل الشرطة. ويجب على المديرين أن يتعلموا مراعاة قضايا التنوع والتمكن من مساءلة الموظفين بشأن أي سلوك غير مرغوب فيه.

## فرقة الإطفاء

زادت مشاركة المرأة في تدريب الضباط على أساس التفرغ في الدورة التدريبية الماضية إلى ما يقرب من ٥٠ في المائة من إجمالي عدد الطلبة. ولا تزال هؤلاء النسوة يتدربن في الوقت الحالي، ولهذا لم يدخلن ضمن الإحصاءات التي أجريت مؤخرا. وفي قمة تنظيم

فرق الإطفاء تصبح النتائج الأولية للتدفق الكبير للنساء إلى الوظائف الإدارية واضحة أيضا، فزادت نسبة القادة الإقليميين من النساء من صفر إلى ٨ في المائة منذ عام ٢٠٠٤.

وقد زاد عدد الموظفات في فرقة الإطفاء زيادة كبيرة في السنوات الماضية. وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧ وصل عددهن إلى أكثر من الضعف فبلغ ١٥٠٠ امرأة. وزاد عدد المهنيات من مقاومي الحرائق من ١٤٥ إلى ٣١٣ امرأة. وزاد عدد العاملات في فرقة الإطفاء كمتطوعات من ٦٠٠ إلى ١٢٠٠ امرأة. وفي عام ٢٠٠٧ شكلت النساء ٦ في المائة من مقاومي الحرائق. ولأغراض المقارنة كان هذه النسبة ٣,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠.

وبدأ في عام ٢٠٠٥ مشروع 'فرقة الإطفاء من الداخل إلى الخارج' بغية اجتذاب عدد أكبر من النساء وأفراد الأقليات العرقية إلى فرقة الإطفاء. وهذا المشروع، الذي تحقق بالتعاون الوثيق مع رابطة بلديات هولندا ومجال مقاومة الحرائق، أمكن تنفيذه جزئيا عن طريق وزارة الداخلية وعلاقات المملكة وبرنامج المساواة التابع للاتحاد الأوروبي، بتمويل من الصندوق الاجتماعي الأوروبي. والهدف الرئيسي من هذا المشروع تحقيق تغير ثقافي يسفر عن المزيد من التنوع في هيئات فرق الإطفاء، بما في ذلك المزيد من النساء من مقاومي الحرائق. وجزء من المشروع، ضمن جملة أمور، هو شن حملة لتوظيف المزيد من النساء في فرقة الإطفاء، بالإضافة إلى القيام بعملية تستهدف النهوض بالمرأة إلى وظائف الإدارة. وقد وضعت وزارة الداخلية وعلاقات المملكة موادا إعلامية بالمشاركة مع البلديات، كما شنت حملة إعلامية في فرق الإطفاء بغية حث النساء على القيام بوظائف ليست من وظائف الضباط في فرق الإطفاء الطوعية.

ولتعزيز النهوض بالمهنيات من مقاومي الحرائق لكي يشغلن وظائف الإدارة، جرى البدء في عام ٢٠٠٦ في مسار للإدارة من أجل ٢٤ امرأة في فرقة الإطفاء، وذلك في إطار مشروع 'فرقة الإطفاء من الداخل إلى الخارج' السالف الذكر. وستُقيم نتائج المشروع بعد إتمامه عام ٢٠٠٨. وستُجمع أفضل الممارسات من المشروع بناء على نتائج التقييم. وسيجري أيضا تقدير أفضل الطرق لمواصلة الحملة.

وسيجري عام ٢٠٠٨ استحداث أداة لرصد التنوع بغية التمكن على نحو أفضل من رصد تقدم السياسة. وسيصبح هذا الرصد جزءا من مشروع 'توفير الموظفين، فرقة إطفاء هولندا'. وستنظر الدراسة في إجمالي القوة العاملة في فرقة الإطفاء في الأمد القصير والطويل، كما أنها ستحقق، على أساس المخططات، في تدفقات المستقبل والتدفقات الجانبية والنهوض بموظفي مقاومة الحرائق وتدفعهم.

## المرأة في القوات (الدفاع)

ترد أدناه الأرقام المستهدفة للمرأة في مراكز القمة في الدفاع، فضلا عن إجمالي حصة المرأة في وزارة الدفاع. وكما جرت الإشارة في التقرير الرابع، لدى وزارة الدفاع سياسة جنسانية تنص على الأهداف التالية والأرقام المستهدفة:

- زيادة نسبة الإناث من الأفراد العسكريين إلى ١٢ في المائة، وتدفق ٣٠ في المائة من النساء إلى التدريب الأولي. أما بالنسبة للموظفات المدنيات فقد تحددت النسبة المرغوب فيها لهن بـ ٣٠ في المائة. وهذه أرقام مستهدفة إلى عام ٢٠١٠؛
- زيادة عدد المثل العليا الأنثوية الظاهرة والمؤثرة. والنسب المستهدفة الهامة في هذا المجال هي ٢٠ في المائة من النساء في جداول المرتبات المدنية من ١٠ إلى ١٤، و ٦ في المائة في الجداول ١٤ فما فوق، و ٦ في المائة في الرتب من رائد إلى عقيد، و ٣ في المائة في الرتب من عقيد فما فوق؛
- تهيئة بيئة يشعر فيها الرجال والنساء، وهم في تلك المؤسسة، أنهم في بيوتهم، ويكون لديهم فيها أقصى فرص التقدم.

وجرت في نهاية عام ٢٠٠٤ صياغة خطة عمل جنسانية تغطي الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠، وذلك بغية تشجيع تحقيق هذه الأهداف. ويجري تحقيق خطة العمل هذه منذ عام ٢٠٠٥.

وتتكون خطة العمل الجنسانية من خطط فرعية لجميع إدارات الدفاع. فالسفراء المعنيون بنوع الجنس، وهم نواب قادة إدارات الدفاع هذه، مسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الفرعية لإداراتهم. وترصد الإدارة العامة للموظفين تقدم خطة العمل. ويجري البدء في العمل وتنسيقه بالتعاون الوثيق مع موظفي إدارات الدفاع. وتجري مناقشة التقدم المحرر كل ستة أشهر مع وزير الدولة للدفاع الذي تقع على عاتقه المسؤولية الأساسية في هذا المجال.

## مشاريع الدعم والتدريب في وزارة الدفاع

- جرى وضع مشروع إرشادي للموظفات المدنيات، وقد جعل هذا المشروع الآن جزءاً من المؤسسة. وهذه عملية يمكن للنساء فيها أن يوجهن أنفسهن فيما يتعلق بعمل في وظيفة إشرافية بمساعدة موجه وعدد من حلقات العمل والاجتماعات. واشتركت في هذا المشروع ١٠٠ امرأة في عام ٢٠٠٦ و ٥٥ امرأة في ٢٠٠٧-٢٠٠٨؛
- يُقدّم للنساء اللاتي يتجاوزن جدول المرتبات ١٥ خيار المشاركة في عملية تدخل من جميع الأجهزة الحكومية؛
- نُظِّمت مقابلات لضابطات الصف. ولم يجر بعد افتتاح برامج أكثر هيكلية لهذه المجموعة.

## المادة ٩

المساواة في الحقوق بشأن اكتساب جنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها

## المادة ١٦

المساواة في الحقوق فيما يتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية

## مقدمة

ننظر في هذا الفصل في التوصيات المتعلقة بالقانون المعني باسم الأسرة، بالإضافة إلى مؤسسة العشير الأجنبي وسياسة جمع شمل الأسرة وتصريح إقامة المعال. وتنطبق هذه المسائل على المادتين ٩ و ١٠ المجمعتين هنا.

## القانون المعني باسم الأسرة

كررت اللجنة توصيتها بتنقيح القانون المعني باسم الأسرة وجعله يتسق مع مبدأ المساواة، وبخاصة المادة ١٦ (ز) من الاتفاقية (الاستنتاج ٣٣ والتوصية ٣٤).

وتستخلص الحكومة الهولندية من هذه التوصية أن اللجنة تعتقد أن القانون الهولندي الحالي المعني باسم الأسرة يقضي بأنه في حالة عدم توصل الأبوين إلى اتفاق بشأن اسم طفلها يُعطي الحق في القرار النهائي للأب. ومع ذلك، فهذا لا يصف التشريع الهولندي الحالي وصفا دقيقا.

وينص القانون على أنه في هذه الحالة، يحصل الطفل المولود داخل إطار الزواج على اسم الأب. ووفقا للقانون الهولندي، يعلن الوالدان المتزوجان معا - إما قبل تسجيل الولادة أو عند تسجيلها - ما إذا كان الطفل سيحصل على اسم أسرة الأب أو الأم. وإذا اختار الوالدان اسم أسرة الأب لا تكون هناك ضرورة لهذا الإعلان، حيث أنه إن لم يختار الوالدان اسما فسيضع سجل الولادات والوفيات والزيجات اسم أسرة الأب في شهادة ميلاد الطفل بصورة تلقائية.

ولا تقدم اللجنة، في توصيتها بتغيير القانون الهولندي المعني باسم الأسرة فيما يتعلق بهذه النقطة، تفسيراً إضافياً يعالج مسألة ما إذا كان هناك أساس موضوعي ومعقول لتفضيل القانون الهولندي اسم الأب في حالة عدم توافق الآراء. وفي هذا السياق، تود الحكومة الإشارة إلى أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان أولت هذه المسألة اهتماماً واضحاً وانتهت إلى أن التشريع لا يميز، وبالتالي لا يخالف، المادة ٨ والمادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ٢٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٠

وتأخذ المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في الحسبان بأن الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة تتمتع بهامش إدراكي أوسع نطاقا فيما يتعلق بهذا الموضوع الذي تحدده التقاليد الوطنية تحديدا قويا. وبين تقييم عام ٢٠٠٢ للقانون المعني باسم الأسرة الذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ أن السكان الهولنديون يفضلون بوضوح نظاما للاختيار يمكن للأطفال فيه أن يحصلوا على اسم أسرة الأب أو الأم. وفضلا عن ذلك، ففي مصلحة الطفل، إن لم يتوصل الوالدان إلى اتفاق بشأن اسم الأسرة الذي ينبغي للطفل أن يحصل عليه، ألا يمنع عنه اسم أسرة. وأخيرا، إن لم يكن الوالدان متزوجين، يحصل الطفل على اسم أسرة الأم، حتى إذا اعترف الأب بالطفل. وإذا أراد الوالدان غير المتزوجين أن يحصل الطفل على اسم أسرة الأب، فعليهما أن يعلننا هذا معا عند اعتراف الأب بالطفل.

ورغم هذا، أعلن وزير العدل في شباط/فبراير ٢٠٠٨ إنشاء فريق عامل تكون مهامه، ضمن جملة أمور، استعراض القانون المعني باسم الأسرة كما ورد في القانون المدني الهولندي والمرسوم المعني بتغيير اسم الأسرة ورفع تقرير بالنتائج التي توصل إليها قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ويلي ذلك إبداء الحكومة وجهة نظرها القائمة على هذا التقرير في ربيع عام ٢٠٠٩.

### مؤسسة العشير الأجنبي وسياسة جمع شمل الأسرة

ترى مؤسسة العشير الأجنبي أن سياسة جميع شمل الأسرة تتضمن تمييزا واقعيا ضد المرأة لأنها كثيرا ما تحصل على دخل أقل حيث تميل إلى العمل بعض الوقت، ولهذا يقل احتمال قدرتها على الوفاء بمتطلبات الدخل. وأجريت عدة مرات في الماضي<sup>(٦٠)</sup> دراسات عن مسألة ما إذا كانت هذه هي الحالة في الواقع، إلا أنه حتى الآن لم يتضح أن هذا الافتراض صحيح. ويجري بحث هذه القضية مرة أخرى في الوقت الراهن عن طريق WODC (مركز البحث والتوثيق). وفي الوقت الذي جرت فيه صياغة هذا التقرير لم تكن نتائج هذه الدراسة معروفة بعد. وبطبيعة الحال يمكن إبلاغ اللجنة بهذه النتائج بطريقة مختلفة، على سبيل المثال خلال المناقشة الشفوية لهذا التقرير.

### تصريح إقامة التابع

إذا سُمح بالإقامة في هولندا في سياق جمع شمل الأسرة أو تكوين أسرة، يمنح ما يسمى بتصريح إقامة التابع، حيث يسمح بالإقامة على أساس العلاقة بين الأطراف المعنية.

(٦٠) عن طريق جامعة إيراسموس Erasmus، ضمن جهات أخرى.



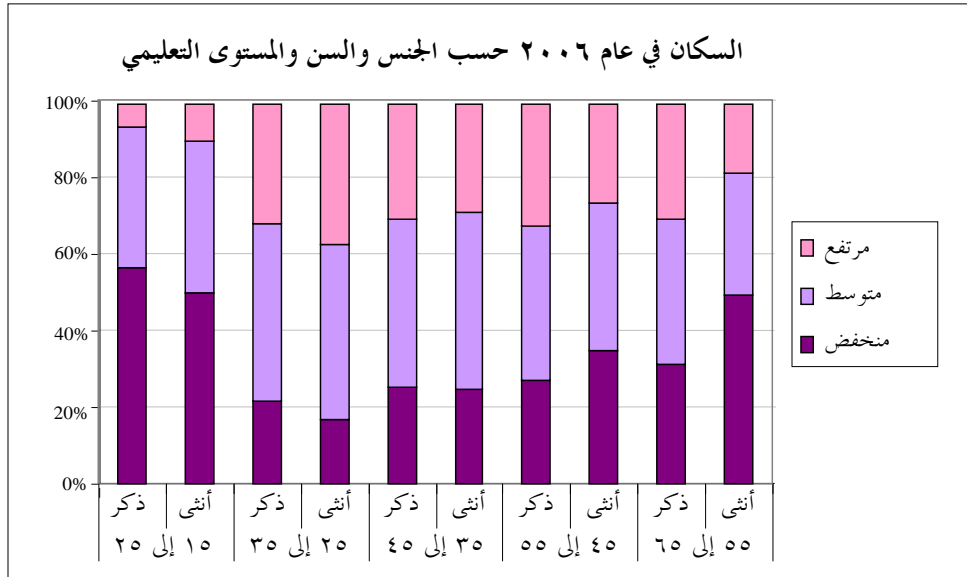
وإذا قطعت العلاقة المعنية، قد يكون هذا سببا في إلغاء تصريح إقامة التابع. وبعد ثلاث سنوات من إقامة التابع، قد يُمنح تصريح إقامة مستقل. وإذا قطعت العلاقة في بحر هذه السنوات الثلاث الأولى، قد تُمنح إقامة مستقلة في ظل ظروف معينة. وهذه هي الحالة عند وفاة الشخص الأساسي، على سبيل المثال. وقد يُمنح أيضا تصريح إقامة مستقل إذا قُطعت العلاقة نتيجة للعنف العائلي. وإذا ثبت وقوع هذا العنف عن طريق تقرير للشرطة أو إعلان يتعلق بمحاكمة رسمية، مقترنا ببيان من طبيب/مستشار طبي، يصرح من ناحية المبدأ باستمرار الإقامة.

## المادة ١٠ المساواة في الحق في التعليم

### مقدمة

توجد مساواة في الحق في التعليم في هولندا. وقد زاد متسوى تعليم المقيمين في هولندا بوجه عام، إلا أن هذه الزيادة حدثت على نحو أسرع بكثير بين النساء منها بين الرجال. وعدد النساء اللاتي يلتحقن بالتعليم الجامعي الآن أكبر من عدد الرجال. وإذا جرى استعراض جميع السكان، يتبين أن الرجال ما زالوا حاصلين على تعليم أعلى بعض الشيء من النساء. ومع ذلك، تختلف هذه الصورة تماما إذا نظرنا إلى الجيل الأصغر سنا.

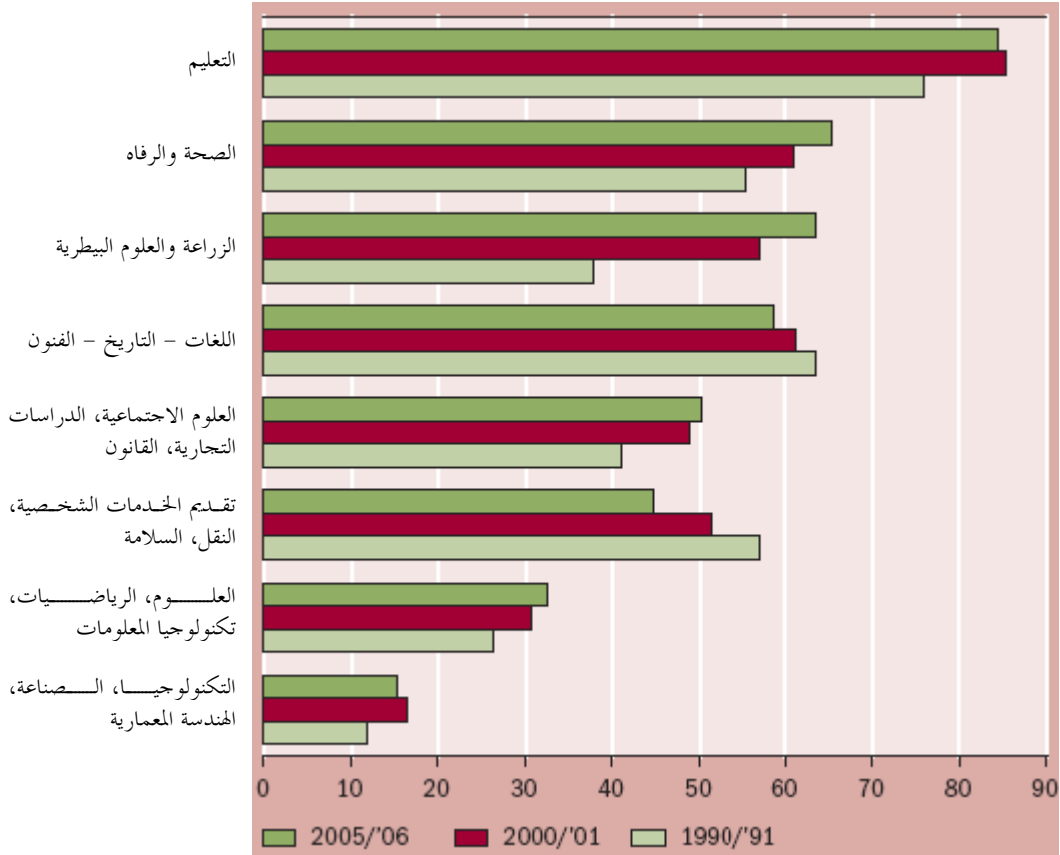
### المستوى التعليمي للسكان، ٢٠٠٦



ومع ذلك توجد اختلافات رئيسية بين الرجل والمرأة فيما يتعلق باختيار الدراسة. ويبين الرسم البياني أدناه توزيع الذكور/الإناث لكل اتجاه دراسي جامعي.

الشكل ٣-١٠

عدد النساء في التعليم الجامعي لكل الوقت وبعض الوقت، حسب اختبار الدراسة،  
١٩٩٠-٢٠٠٦ (بالنسبة المئوية)



المصدر: هيئة إحصاءات هولندا (إحصاءات التعليم).

ويرتبط انتقاء الدراسة ارتباطاً وثيقاً بالجنسانية في مستوى الـ HBO (التعليم المهني). وبالتالي تشكل النساء ٨٠ في المائة من موظفي قطاع الرعاية الصحية و ٨٠ في المائة من موظفي التعليم الابتدائي.

### تقرير سارديز

أصدرت وكالة سارديز تقريراً وطنياً متعمقاً في سياق اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالمرأة. ونُشر التقريران الوطنيان السابقان عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٠. وموضوع التقرير الوطني الثالث 'التفرقة غير المرئية في التعليم'.

ويبين التقرير أن الفتيات يتقدمن تقدما طيبا في التعليم الابتدائي والثانوي، بل إنهن يتفوقن الآن على الفتيان في عدد من النقاط. وهذا يعني أنه جرى الآن التعويض الكامل للتأخر الكمي، إلا فيما يتعلق بالفتيات من الأقليات العرقية. أما من وجهة النظر النوعية، فتختلف خيارات الفتيات عن الفتيان؛ فاحتمال اختيار الفتيات الدراسات التقنية أقل من احتمال اختيار الفتيان لها، كما أن احتمال اختيار الفتيان مجال الرعاية و/أو التعليم احتمال بعيد. وتختار الفتيات المواد الدراسية/مجموعة المواد التي تُرَجِّح أن يكسبن أقل من الفتيان في المستقبل<sup>(٦١)</sup>.

### التوجيه الوظيفي والمهني

- تستخدم في التعليم الثانوي تدابير لدعم وتحسين التوجه الوظيفي والمهني. والهدف تحسين الاهتمام في المدارس بدعم الخيارات الوظيفية وزيادة المعرفة بسوق العمالة، فضلا عن الارتقاء بالوعي فيما يتعلق بالخيارات المنمطة جنسانيا للطلبة وتأثير المعلمين/العاملين في مجال التعليم على هذه الخيارات (توصية من تقرير سارديز، انظر المادة ١٠)؛
- عقدت، أثناء مؤتمر قمة المشاركة، اتفاقات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن التوجيه الوظيفي وإرشاد الطلبة ودعمهم فيما يتعلق باختيار دراساتهم، وكذلك في سياق مكافحة ترك الدراسة مبكرا. وسيجري إيلاء الاهتمام أيضا بالخيارات الوظيفية الجنسانية؛
- من الأمثلة العملية دورة الـ MBO (التعليم المهني المتوسط) في مجال التجميل/تصنيف الشعر، الذي تختاره نسبة أكبر (مما يجب) من الفتيات، مما يعني أن موقفتهم في سوق العمل سيكون ضعيفا فيما بعد. وفي هذه الحالات، يستخدم التوجيه الوظيفي والدعم لتشجيع المشاركات على تغيير اتجاه دراستهن.

تعديل مجموعات المواد في الـ HAVO (التعليم الثانوي العام الراقى) والـ VWO (التعليم السابق للمرحلة الجامعية)

عُدلت مجموعات المواد في الـ HAVO (التعليم الثانوي العام الراقى) و الـ VWO (التعليم السابق للمرحلة الجامعية) ابتداء من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧. وجرى الإبقاء على

(٦١) يتضمن التذييل ١٠ الرسالة التي بعثها وزير التعليم والثقافة والعلوم إلى مجلس النواب بشأن تقرير سارديز والأنشطة المقترحة (آذار/مارس ٢٠٠٨).

النظام الذي يضم أربع مجموعات للمواد، مع مجموعتين لمواد العلوم (العلوم والتكنولوجيا، والعلوم والصحة). وتستهدف المرحلة الثانية من تعديل مجموعات المواد كفالة، ضمن جملة أمور، وجود مجموعة ثانية لمواد العلوم (العلوم والصحة) تروق لعدد أكبر من الطلبة وبالتالي لعدد أكبر من الفتيات. وتوفر مجموعة مواد العلوم هذه خيارات من أجل التقدم إلى طائفة عريضة من دورات العلوم. وتبذل المحاولات منذ ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ لزيادة التشجيع على اختيار اتجاه العلوم عن طريق إدراج خيار (محدود) للانتقاء في مجموعة المواد. وتوضح البيانات الأولية الآن أن التأثير المقصود يحدث في واقع الأمر، إذ يختار عدد أكبر من الفتيات مجموعة مواد للعلوم، مما يتيح لهن خيارات أكبر بالنسبة إلى تعليمهن اللاحق.

### العلوم والتكنولوجيا

ويضطلع منهاج العلوم والتكنولوجيا بالأنشطة التالية بغية زيادة المشاركة في اتجاه العلوم والتكنولوجيا في التعليم وفي سوق العمل:

- يشجع البرنامج المعنون 'توسيع نطاق التكنولوجيا في التعليم الابتدائي' (VTB) المدارس في التعليم الابتدائي على إعطاء العلوم والتكنولوجيا مكانا هيكليا في مناهجها للطلبة من المجموعة ١ إلى المجموعة ٨. ويسهم البرنامج في هدف اختيار المزيد من الأطفال العلوم والتكنولوجيا. وتشكل الفتيات مجموعة مستهدفة هامة للبرنامج، نتيجة لأهداف لشبونة. وقد طلبت وزارة التعليم والثقافة والعلوم من البرنامج أن يولي المزيد من الاهتمام بالنوع الجنساني والتحرر ونماذج الأدوار النمطية لدى المعلمين والطلبة أثناء دروس التكنولوجيا. ويدرج البرنامج هذه الجوانب في اجتماعات المعرفة والمعلومات التي يقدمها إلى المدارس التي تطبق هذا البرنامج؛
- الرسم التفصيلي لعدد المدارس والمعاهد المشاركة (بخلاف التعليم الابتدائي) التي تطمح إلى اجتذاب المزيد من الفتيات إلى دورات العلوم والتكنولوجيا<sup>(٦٢)</sup>. وتُعقد الاتفاقات المستهدفة مع المعاهد المشاركة فيما يتعلق بالتعليم الثانوي والعالي. ولهذا الغرض، طلب منهاج العلوم والتكنولوجيا من المركز الوطني للخبرة المعني بالفتيات/النساء والعلوم/التكنولوجيا (VHTO) أن يطور تلك الأهداف؛
- يجري تشجيع المدارس والشركات والمعاهد على جعل دراسة العلوم والتكنولوجيا أكثر جاذبية وتحسين المسار الوظيفي في مجال العلوم والتكنولوجيا بمعونة الأمثلة التي تُحتذى وعن طريق ربط التعليم ببيئة الحياة اليومية للشباب؛

(٦٢) بالاشتراك مع مركز الخبرة VHTO.

- يصدر منهاج العلوم والتكنولوجيا أوامر بإجراء مراجعات في جميع المنظمات المرتبطة به (حوالي ٦٠٠ ٢ مدرسة وعدة مئات من الشركات) التي يوجد بها موضوع القضية الجنسانية. وبهذه الطريقة تجري توعية المنظمات المشاركة بالقضايا، بحيث توضح أدائها في هذا المجال وتتلقى مدخلات فيما يتعلق بالتحسينات؛
- استكمالاً للمراجعات، يجري تقديم الدعم والخبرة الخاصة في صياغة خطط العمل الجنسانية القائمة على العلوم والتكنولوجيا إلى مجالس إدارة المدارس.
- وفيما يلي المزيد من الأنشطة التي يضطلع بها منهاج العلوم والتكنولوجيا، وكثيراً ما يكون ذلك بالاشتراك مع مراكز الخبرة، مثل المركز الوطني المعني بالفتيات/النساء والعلوم/التكنولوجيا:
- تستخدم موارد صندوق تعزيز الهيكل الاقتصادي (FES) في التعليم الابتدائي لتقديم تدريب إضافي في مجال العلوم والتكنولوجيا إلى ٥٠٠٠ معلم و ٥٠٠٠ معلم متدرب؛
- يجري تنظيم دورات رئيسية للمنظمات التي تدعم المدارس الابتدائية التي تستهدف تحسين موقف الفتيات بالنسبة للعلوم والتكنولوجيا؛
- ينظم أعضاء عالم الأعمال التجارية المرتبطون بالـ Jet-Net، بالاشتراك مع Technika 10 NL<sup>(٦٣)</sup>، وبدعم من المنهاج، 'يوم الفتيات'<sup>(٦٤)</sup> مرة كل سنة مع استهداف الفئة العمرية ١٠-١٥ سنة؛
- تنظم للفتيات دورات تشارك فيها أمثلة يحتذى بها من الإناث، وذلك أثناء لحظات اختيار مجموعات المواد في التعليم الثانوي؛
- تُعقد اجتماعات سنوية موسعة ودورات رئيسية كل سنتين موجهة صوب المحاضرين والإدارة؛

(٦٣) Technika 10 Nederland لها خبرة بالأطفال والتكنولوجيا وتركز بصفة خاصة على الفتيات. وتنظم Technika 10 دروساً عن التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المراكز المجتمعية والمدارس في جميع أنحاء هولندا. ويجري خلال هذه الدروس تعريف الأطفال في سن المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية الدنيا بالتكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأسلوب مازح وجذلي.

(٦٤) في سياق يوم الفتيات، تزور مئات من الفتيات الموظفين التقنيين في المستشفيات والمسارح وشركات تكنولوجيا المعلومات ومراكز البحوث وشركات الطباعة والمصانع وشركات البث الإذاعي وغيرها يوم الخميس الرابع من نيسان/أبريل وحوله. وأثناء يوم الفتيات تفتح الشركات والمنظمات في جميع أنحاء هولندا أبوابها للفتيات بغية تعريفهن بالتكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والممارسة المهنية اليومية في سن مبكر.

- يقيم عدد من المدارس في التعليم الثانوي مشروعات رائدة خاصة للفتيات حول تعليم الجنس الواحد، ضمن مواد أخرى. فضلا عن ذلك، تستخدم مدارس كثيرة التبرعات التي تحصل عليها من المنهاج لإنشاء مشاريع للعلوم التي تجتذب الفتيات بصفة خاصة (على سبيل المثال المشاريع الطبية البيولوجية ومشاريع شركات الاستثمار الاجتماعية). ويشكل موضوع البحث والتصميم مركزا للتنسيق في جميع الكليات التقنية؛
- تقيم أكاديميات وجامعات التعليم العالي أحدث الدورات التي تتماشى مع اهتمامات وتصورات الفتيات والنساء، مثل التكنولوجيا، والتصميم والمجتمع، والتكنولوجيا البشرية؛
- يركز برنامج الرصد في التعليم العالي (علوم ١ مقابل ١)، حيث يقترن طلبة الكليات مع طلبة التعليم الثانوي، على الطلبة الذين يعانون من شكوك تتعلق بمجموعة مادتي العلوم والصحة. وتشكل الفتيات الأغلبية العظمى من هؤلاء الطلبة ولا يعمل الموجهون، وغالبيتهم أيضا من النساء، كداعمين ومصادر للمراجع فحسب، بل كأمثلة يحتذى بها؛
- دورات تدريبية لمعلمي العلوم. ولا يشكل النوع الجنساني الآن مادة في تدريب معلمي التعليم المهني، رغم أن المعلمين يضطلعون بدور هام في اختيار طلبتهم لمهنة/مجموعة مواد. فضلا عن ذلك، فكثير من المعلمين ليس لديهم معرفة كافية بمجال العلوم واتجاهات دراسة العلوم في التعليم المهني، وبخاصة إذا بدأوا إعداد المعلمين بعد التعليم الثانوي العام الراقى. ويجري وضع خطة بالاشتراك مع مستشاري تدريب التعليم المهني لكليات إعداد المعلمين بغية وضع القضايا سألقة الذكر في برنامج إعداد المعلمين؛
- الصلة بين التعليم الثانوي العام الراقى والتعليم المهني. تجري الآن صياغة خطة عمل لتحسين الصلة بين التعليم الثانوي العام الراقى والتعليم المهني. ويشكل الاهتمام الخاص بالصلة بين فتيات التعليم الثانوي العام الراقى وعلوم/تكنولوجيا التعليم المهني جزءا من هذه الخطة. وقد عُقدت اتفاقات لمواصلة تحديد خطة لهذا الغرض، بالاشتراك مع التعليم الفني العالي؛
- تنظم شركتا IBM و Shell معسكرات خاصة للعلوم والتكنولوجيا للفتيات؛
- يجري تحديد جدول عمل للتعليم المهني الثانوي العالي وسوق العمل بالاشتراك مع التعليم الفني العالي الذي يرجح أن تضطلع فيه الأمثلة التي تُحتذى من الإناث بدور رئيسي.

وما زال الوقت مبكرا لتقديم أية نتائج للتدابير المذكورة أعلاه، إلا أنه بمقارنة عام ٢٠٠٧ بعام ٢٠٠٣ يمكن ملاحظة زيادة نسبتها ٢٤,٨ في المائة في عدد الفتيات اللاتي اخترن مجموعة مواد العلوم في مستوى التعليم الثانوي العام الراقى وذلك في المدارس التي شاركت في برنامج التعليم الثانوي. أما بالنسبة لمجموعة مواد الفيزياء/التكنولوجيا، فيبلغ هذا النمو نسبة ٦٤,٩ في المائة.

وفي مدارس التعليم قبل الجامعي نرى صورة مماثلة. ففي عام ٢٠٠٧ كان عدد الفتيات اللاتي اخترن مجموعة مواد العلوم أعلى بنسبة ١١,٣ في المائة عن عام ٢٠٠٣. ويمكن أن يعزى هذا النمو بشكل كامل تقريبا إلى الاختيار المتزايد للفتيات لمجموعة مواد الفيزياء/التكنولوجيا، التي تبين نموا نسبته ٦٩,٢ في المائة.

وتوضح لنا أرقام التدفق إلى التعليم العالي زيادة عدد الفتيات اللاتي اخترن اتجاه العلوم/التكنولوجيا في التعليم الجامعي في عام ٢٠٠٦ بنسبة ٤١,٩ في المائة عن عام ٢٠٠٠. ونرى انخفاضاً على مستوى التعليم المهني في عام ٢٠٠٦ نسبته ١٣,٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٠.

### الجدار الزجاجي

تشارك وزارة التعليم والثقافة والعلوم في مشروع المساواة 'الجدار الزجاجي'. ويهدف هذا المشروع (الذي يموله الصندوق الاجتماعي الأوروبي) إلى وضع صكوك لتعزيز اختيار الفتيات/النساء التعليم غير التقليدي أو المهن غير التقليدية في أوقات مختلفة من دراستهن/مسارهن الوظيفي. ويوجد المزيد حول هذا الموضوع في إطار المادة ٣.

### الترك المبكر للمدرسة

تتم وزارة التعليم والثقافة والعلوم بمنع الطلبة في الفئة العمرية حتى سن ٢٣ سنة من ترك المدرسة. وللتدابير العامة التي تتخذ في نطاق السياسة المتعلقة بالترك المبكر للمدرسة تأثير على مجموعات معينة. وقد أجريت الأبحاث على النماذج الشخصية لمن يتركون المدارس مبكراً، مما أتاح المعلومات المتعلقة بمجموعات معينة من الأفراد الذين يتركون الدراسة.

ويجري النظر في إنشاء مهمة سفير/شبكة للفتيات كاحتمال أكثر تعمقا لتقييم المشاكل التي تتعرض لها الفتيات (من الأقليات العرقية) اللاتي تركن المدرسة في مسارهن الدراسي، ولمعرفة إلى أي مدى يمكن دعمهن.



ومن أمثلة المشاريع التي يجري البدء فيها في هذا السياق مشروع 'مع الاقتناع بمستقبلك' وتنظم وكالة Queste، بالاشتراك مع المركز التعليمي الإقليمي (ROC Eindhoven) طائفة من خيارات التمكين التي تستهدف فتيات الأقليات العرقية في التعليم المهني المتوسط. وبرنامج التمكين مُعدّ لاتجاهات وسنوات دراسية مختلفة. والهدف هو مواصلة العمل على مكافحة التغيب وترك المدرسة ودعم القوة الفردية لفتيات الأقليات العرقية.

### التعلم مدى الحياة

تستهدف سياسة التعلم مدى الحياة حث الموظفين والباحثين عن عمل على مواصلة التطور. و تساعد هذه السياسة المرأة التي توجد خارج سوق العمل أو التي يكون وضعها ضعيفا فيها على المشاركة على نحو أكبر. ولا يجري بصفة خاصة الاتصال بالنساء خارج سوق العمل لمجرد (إعادة) تدريبهن. وتهدف سياسة سوق العمل/المشاركة إلى تشجيع المرأة على العودة إلى العمل، ويمكن للتعليم أن يضطلع بدور في هذا السياق<sup>(٦٥)</sup>.

وال EVC (التعرف على الاختصاصات المكتسبة) (سابقا) أداة لا تنظم الاختصاصات التي جرى تعلمها في بيئة نظامية للتعلم أو العمل فحسب، بل الاختصاصات التي جرى تعلمها في العمل الطوعي والحالة المنزلية أيضا وبالتالي فهو أداة توفر دعما ممتازا للمرأة عند عودتها إلى العمل وفي مسارها الوظيفي.

ويوجد مرصد يقيّم مدى وصول هذه المشروعات إلى النساء (في سياق البرنامج المؤقت لحوافز التعلم والعمل). وتبين نتائج دورة الرصد الأولي تغيير إسهامات كل منطقة وقطاع. ولا تقل مشاركة المرأة في العمليات المزدوجة وعمليات التعرف على الاختصاصات المكتسبة (سابقا) عن مشاركة الرجل. ويكشف هذا النهج في بعض المناطق عن مواهب مستترة لدى النساء. وستستمر هذه المشاريع حتى نهاية عام ٢٠٠٨.

ويجري الحث على تحقيق مشاريع التعاون الإقليمية والقطاعية في سياق مشروع 'التعلم والعمل' بهدف تحقيق أكثر من ٢٠ ٠٠٠ من العمليات المزدوجة وعمليات التعرف على الاختصاصات المكتسبة (سابقا).

(٦٥) تقع مهمة حث المرأة على المشاركة على عاتق مركز العمل والدخل، وعلى البلديات. وتجري الاتصالات في كل منهما عن طريق مشروع 'التعلم والعمل'، ضمن جملة أمور، بشأن احتمالات إعطاء التدريب مكانا أبرز في هُجُهما. ويجري الآن تحقيق عمليات في عدد من المناطق تستهدف النساء من أصل غير هولندي على نحو خاص.

## المادة ١٢

## الحق في الرعاية الصحية والتدابير الخاصة أثناء الحمل

## مقدمة

تضع هولندا سياسة صحية في سياق إمكانية الحصول على الرعاية الصحية، إلا أنه لا يوجد لديها سياسة صحية جنسانية. ولهذا لا تتمكن هولندا من الرد على الاستنتاج ٣٥ والتوصية ٣٦ للجنة فيما يتعلق بتقديم بيانات ومعلومات مقسمة حسب الخلفية العرقية لآثار التشريعات والسياسات في القطاع الاجتماعي على المعوقات والمسنات، بما في ذلك ما يتعلق بصحتهن واستحقاقهن الأخرى.

## الحقوق الجنسية والإنجابية

تعرب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن أسفها لأن التأمين الصحي لا يغطي تكلفة وسائل منع الحمل (الاستنتاج ٣١ والتوصية ٣٢). ويجب رصد آثار عدم تغطية التأمين الصحي لتكلفة وسائل منع الحمل للنساء فوق سن ٢١ سنة. ويجب أن يتضمن التقرير القادم أيضا معلومات عن آثار ذلك على الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للمرأة.

ويسجل المرصد (الجديد) المعني بالصحة الجنسية أن استخدام وسائل منع الحمل يقاس كل سنتين. ويمكن على أساس هذا القياس استعراض ما إذا كان لهذا التدبير أثر على استخدام الأقراص. ويجري كل سنة أيضا قياس عدد الأمهات المراهقات وحالات إنهاء النساء للحمل. وتشير هذه البيانات أيضا إلى الحالة المتعلقة باستخدام الأقراص. ولا توجد مؤشرات حتى الآن بحدوث آثار سلبية. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ جرى إلغاء الحد الذي يطبق حاليا على وسائل منع الحمل الذي يغطيها التأمين الصحي. وهذا الحد يعني أن هذه الأدوية لا تقع في إطار المجالات المؤمن عليها وفقا لقانون التأمين الصحي إلا إذا كان الشخص المؤمن عليه دون سن ٢١ سنة. وبإلغاء حد العمر هذا، تدخل الأقراص الآن ضمن المجموعة الأساسية لكل امرأة.

ويجب أن تستطيع المرأة أن تقرر خياراتها عندما يتعلق الأمر بالشؤون الجنسية والإنجاب. ولدى هولندا إمكانية جيدة للحصول على الرعاية الصحية الإنجابية. ويمكن منع الحمل من خلال إمكانية جيدة للحصول على وسائل منع الحمل.

## تعزيز الصحة

يستهدف تعزيز الصحة في مجال الحياة الجنسية السكان بأكملهم، والشباب على نحو خاص. وتقع هذه المسؤولية على عاتق البلديات. وتقوم الدوائر الصحية الإقليمية (GGDs) بتحقيق برامج المنع. وتشجع هذه الخدمات المدارس على استخدام مجموعات دروس خاصة، ويجري تدعيم هذه الخدمات بدورها عن طريق مختلف المنظمات غير الحكومية المشاركة في مجال الصحة الجنسية. وتقدم وزارة الصحة والرفاه والرياضة الإعانة إلى هذه المنظمات غير الحكومية.

ويتكون التثقيف الجنسي الذي يقدم على نحو جماعي من مجموعة معلومات واسعة النطاق. ولا تضم هذه المجموعة نقل معلومات (تقنية) فحسب، بل تضم على نحو خاص طرقا تهدف إلى معالجة التفاعلات الاجتماعية والقواعد والقيم المتعلقة بالحياة الجنسية أيضا. والهدف مما سبق منع المشاكل (في سن لاحقة)، وهي الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، والحمل غير المرغوب والعنف الجنسي.

وستقوم وزارة الصحة والرفاه والرياضة بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١١ بالمزيد من الاستثمار في تعزيز الصحة في مجال الحياة الجنسية، عن طريق برنامج 'الصحة الجنسية للشباب' (٥ مليون يورو). ويجري إيلاء اهتمام خاص للمجموعات المعرضة للخطر الشديد مثل الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم والشباب من الأقليات العرقية.

## الوقاية والمساعدة اللتان تستهدفان فرادى الأشخاص

من المهم توفير قدر أكبر من الوقاية والمساعدة اللتين تستهدفان فرادى الأشخاص، فضلا عن توقف الوقاية الجماعية. وقد وُضعت سياسة جديدة في هذا المجال في السنوات الماضية. وأسفر هذا عن بدء نظام جديد للمساعدة الأولية في مجال الحياة الجنسية في عام ٢٠٠٨ (٣,٥ مليون يورو). ويتمكن الشباب (إلى سن ٢٥ سنة) من الوصول المجاني على نحو ميسر إلى المرافق للحصول على المعلومات والنصح في مجال الحياة الجنسية. ويتعلق هذا بالعمليات الجراحية التي تجريها دوائر الصحة العقلية (GGD) من أجل المسائل والمشاكل التي تواجهها الحياة الجنسية. وتنظم تلك الدوائر العمليات الجراحية. ولهذا قُسمت هولندا إلى ثمان مناطق، بحيث تكون إحدى هذه الدوائر منسقة ومسؤولة عن العمليات الجراحية في كل منطقة. وقد يكون المكان المادي للعمليات هو هذه الدوائر، وقد تجرى العمليات أيضا في مراكز الرعاية الأولية للحياة الجنسية أو في المراكز التعليمية الإقليمية (ROCs). (ولذلك يمكن لهذه الدوائر أيضا أن تستعين بمصادر خارجية للتنفيذ). وللمسائل المتصلة بوسائل منع الحمل مكان هنا أيضا. ويشكل النظام الجديد إضافة للرعاية الاعتيادية التي يقدمها الممارسون العامون والأخصائيون الطبيون.

## حمل المراهقات وإنهاء الحمل

يتناقص عدد ولادات المراهقات منذ عام ٢٠٠١ في هولندا. وفي عام ٢٠٠٥ وُلد ٢٧٩٥ طفلا لأمهات دون سن ٢٠ سنة. ويبلغ عدد الأمهات المراهقات وحالات إنهاء الحمل أقصى مدى نسبي له بين الأقليات العرقية غير الغربية. وقد ظل العدد الأجمالي لحالات إنهاء الحمل مستقرا بدرجة معقولة في السنوات الماضية. ويتناقص عدد حالات إنهاء الحمل بين الشباب.

ويجري إيلاء اهتمام كبير لمنع الحمل غير المرغوب في مجال التثقيف الجنسي بالمدارس وفي إعمال الشباب. وقد جدد هذا أيضا التركيز على دعم الأمهات المراهقات، ويرجى كذلك النظر في إطار المادة ٥.

## سياسات جديدة تستهدف العمل الطوعي والرعاية غير النظامية

نُشرت في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ مذكرة سياسة وزارة الصحة والرفاه والرياضة المعنية بالرعاية غير النظامية والعمل الطوعي للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ المعنونة 'من أجل بعضهم البعض'. ويركز النهج الطويل الأمد جزئيا على تعزيز الهياكل الأساسية المحلية. وبفضل هذا الدعم على الصعيد المحلي، يمكن لكل من البلديات ومراكز المتطوعين أن تحقق على نحو ملائم تحسين موقف المتطوعات ومقدمات الرعاية غير النظامية، وتشجيع الرجال على أداء العمل الطوعي والرعاية غير النظامية. وسيساعد مركز المعرفة للجهود الاجتماعية، Movisie، مراكز المتطوعين على تحقيق هذا الهدف.

وستمول وزارة الصحة والرفاه والرياضة مشروع 'تخفيف عبء الرعاية غير النظامية' التابع لمركز المعرفة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. ويجري تجهيز المتطوعين في هذا المشروع من أجل دعم مقدمي الرعاية غير النظامية وعملائهم. ويتيح الدعم الذي يقدمه المتطوعون الحرية لمقدمي الرعاية غير النظامية، مما ييسر لمقدمات هذه الرعاية الجمع بين العمل والرعاية.

وفضلا عما تقدم، يجري تنفيذ ترتيب الامتثال لمقدمي الرعاية غير النظامية في بداية عام ٢٠٠٧. ومقدمو الرعاية غير النظامية الذين يوفرون الرعاية غير مدفوعة الأجر لطالبي الرعاية ممن لديهم إحالة بمقتضى قانون النفقات الطبية الاستثنائية من أجل تلقي رعاية خارجية بحد أدنى ستة أشهر سيكون من حقهم الحصول على استحقاقات بمبلغ ٢٥٠ يورو بحد أقصى. وسيعود هذا بالنفع على النساء بصفة خاصة حيث أهن يشكلن الجزء الأكبر من مقدمي الرعاية غير النظامية.

## مجموعات معينة

## المثليات المسنات

وضعت الرابطة الهولندية العامة للمسنين (ANBO) ممن تعدوا سن الخمسين، والاتحاد الهولندي لرابطات دمج المثلية (COC)، ومؤسسة شورر، ومركز المعرفة السابقة المعني بسياسة تحرر المثليات والمثليون (يعرف الآن بـ Movisie) خطة مشروع 'المسنون الورديون في هولندا' في العام الماضي. وتشارك في تمويل هذه الخطة وزارة الإسكان والتخطيط المكاني والبيئة ووزارة الصحة والرفاه والرياضة (من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦-٢٠٠٨). وتألّف النشاط الأول من دراسة استقصائية عن طريق الهاتف لمدة أسبوع فيما بين المسنين المثليين لمعرفة ما يحتاجون إليه وما يفضلونه في مجالات الإسكان والرفاه والرعاية الصحية. وجرى توثيق نتائج هذه الدراسة الاستقصائية الهاتفية في الصحيفة الخضراء 'الدراسة الاستقصائية الهاتفية للمسنين الورديين' (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦). واستجاب إلى هذه الدراسة الاستقصائية حوالي ٢٥٠ من المسنين المثليين والمثليات ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية. والاستنتاجات الهامة هي، ضمن جملة أمور، أنه يجب أن تكون بيئة المعيشة والعمل في مراكز رعاية المسنين أكثر مراعاة للمثليات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية، كما يجب أن يتضمن تدريب المرضين والمرضين المساعدين معلومات عنهم.

وسيستمر تنفيذ نتائج هذه الصحيفة الخضراء في المشروع في عدد من الأنشطة الملموسة في مجالات الإسكان والتدريب والرعاية. وسيشارك مركز المعرفة للإسكان والرعاية Aedes-ActiZ أيضا في هذه العملية. وستُقيم آثار المشروع بعد إتمامه.

وفضلا عن ذلك، فنقطة البداية بالنسبة لوزارة الصحة والرفاه والرياضة أن تظل السياسة المعنية للمجموعة المستهدفة محددة بقدر الإمكان. ويجب أن تكون معاملة مقدمي الرعاية أو الزملاء من العملاء/المرضى في قطاع الرعاية الصحية لائقة بغض النظر عن الأصل أو الفلسفة. وهذا يعني عدم التسامح مطلقا مع السلوك الفظ، ولهذا لا تجري مواصلة التشجيع على اتخاذ سياسة معينة لمعاملة كل مجموعة من المجموعات المستهدفة. ويوجد حاليا اهتمام كبير بالمعاملة والمشاركة في برنامج الجودة 'العناية إلى الأفضل'. ويجري التركيز في هذا البرنامج أيضا على تقديم المعاملة اللائقة للجميع.

## النساء من مجموعات الأقليات العرقية والرعاية الصحية

يتناول أيضا تقرير مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، وهو 'الأطلس الاجتماعي للنساء من الأقليات العرقية' الذي صدر في آذار/مارس ٢٠٠٦، موضوع الصحة. وتقدم استنتاجات هذا التقرير صورة مفصلة للصحة (المدركة) لنساء الأقليات العرقية (النساء من تركيا والمغرب وجزر الأنتيل وسورينام). ولا توجد اختلافات بين النساء من الأقليات العرقية والنساء من السكان من أصل هولندي فحسب، بل بين مختلف مجموعات النساء من الأقليات العرقية، وبين النساء (من الأقليات العرقية/ من أصل هولندي) والرجال (من الأقليات العرقية/ من أصل هولندي) أيضا.

ويخلص التقرير أيضا إلى أن النساء من الأقليات العرقية يستفدن من جميع المرافق الطبية تقريبا أكثر من بقية السكان. ويطلب التقرير بإيلاء الاهتمام لإمكانية الوصول الاجتماعي مع الأخذ في الاعتبار بالاختلافات في اللغة والثقافة والتفسير.

وفيما يتعلق بالموضوع الأخير، وهو إمكانية الوصول الاجتماعي، تكون القضية هي نوعية الرعاية الصحية. ووفقا لقانون نوعية معاهد الرعاية الصحية، تكون المعاهد نفسها مسؤولة عن هذه النوعية (التي يجب أن تتسم بالفعالية والكفاءة والتركيز على المريض). وترصد هيئة التفتيش على الرعاية الصحية هذه النوعية.

وتهتم معاهد المعرفة التي تمولها وزارة الصحة والرفاه والرياضة بالعرقية والصحة. وعلى سبيل المثال، ففي منظمة ZonMw<sup>(٦٦)</sup> تركز مشروعات مختلفة (من أجل البحث والتنفيذ) على الأقليات العرقية (من الرجال والنساء).

ويجري رصد التطورات أيضا فيما يتعلق بالعرقية في دراسة استكشافات المستقبل في مجال الصحة العامة (VTV)<sup>(٦٧)</sup> التي أجراها معهد RIVM<sup>(٦٨)</sup> وفي المجال الوطني للصحة العامة. والحالة الصحية للأقليات العرقية (من تركيا والمغرب وسورينام وجزر الأنتيل) عادة ما تكون أقل جودة من الحالة الصحية للسكان من الأصل الهولندي. ومع ذلك، فالصورة متنوعة وتوجد استثناءات. ويزداد خطر وفيات الرضع والأطفال والبالغين من الأقليات العرقية (إلا أن معدل الوفيات بين الرجال المغاربة أقل). ويظهر مرض السكري على نحو أكبر بكثير بين السكان من الأقليات العرقية، كما يحدث الاكتئاب على نحو أكبر بكثير بينهم ويبلغ أعلى مدى له بين المسنات التركيات. والصحة العقلية للأطفال الأتراك والمغاربة

(٦٦) المنظمة الهولندية للأبحاث الصحية وابتكارات الرعاية الصحية.

(٦٧) الرعاية من أجل الصحة. تقرير وضع الصحة العامة والتوقعات في هولندا العام ٢٠٠٦.

(٦٨) المعهد الحكومي للصحة العامة والبيئة.

ليست على ما يرام. وعلى العكس من هذا يقل تكرار حدوث سرطان الثدي بين الأقليات العرقية وكذلك تقل أمراض القلب والأمراض الوعائية بين بعض المجموعات.

وأخيراً، سيجري وضع وتنفيذ سياسة معينة حسب الاقتضاء، ولن يكون ذلك عن طريق وزارة الصحة والرفاه والرياضة فحسب (في مجال العنف العائلي على سبيل المثال) بل عن طريق المعاهد والمنظمات أيضاً (الاهتمام بمرض السكري بين نساء الأقليات العرقية على سبيل المثال).

### فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

كان عدد النساء المصابات في عام ٢٠٠٦ بفيروس نقص المناعة البشرية ١٦٦ امرأة من ٨٧١ فرداً من المصابين به. ومعظم هؤلاء النسوة ليس من أصل هولندي.

وتُفرّق السياسة الهولندية بين مختلف المجموعات المعرضة لخطر الإصابة بالأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية (لا توجد سياسة منفصلة لفيروس نقص المناعة البشرية). ويجري وضع سياسة وقائية معينة لتلك المجموعات، كما أنهما تتمتع بإمكانية الوصول على نحو ميسر إلى مرافق الاختبار.

والمجموعات المميزة المعرضة للخطر هي: الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال، والمهاجرون، والبالغيا، والشباب، ومتعاطو المخدرات.

ومن الجوانب الهامة الأخرى للسياسة إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشرية على جميع الحوامل (مع خيار عدم القبول) بغية منع انتقال العدوى من الأم إلى الطفل. ومن حيث المبدأ، لدى كل فرد في هولندا إمكانية الحصول على علاج فيروس نقص المناعة البشرية.

### الوزن الزائد والبدانة

هناك اختلافات كبيرة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالوزن الزائد والبدانة. وبالنسبة للشباب، فالقاعدة أن وزن الفتيات يزيد زيادة أعمارهن وبداية بلوغهن. وهذا ينطبق على كل من الوزن الزائد والبدانة. والفارق في البدانة بين الفتيان والفتيات ليس كبيراً كالفارق في الوزن الزائد.

وتختلف الصورة بالنسبة للبالغين. فيزيد مؤشر كتلة الجسم لدى أكثر من ٥٠ في المائة من الرجال البالغين عن ٢٥ (أي وزن زائد) مقارنة بـ ٤٠ في المائة من النساء. وتبين أرقام البدانة (مؤشر كتلة الجسم أكبر من ٣٠) أن النساء على وجه الخصوص يعانين من هذه المشكلة على نحو أكبر من الرجال (١٥ في المائة مقارنة بحوالي ١٠ في المائة من الرجال!).

ويقدم وزير الصحة والرفاه والرياضة في خريف عام ٢٠٠٨ مذكرة بشأن الوزن الزائد يجري الإعلان فيها عن الوقاية من الوزن الزائد والبدانة ومعالجتهما.

## المادة ١٣

## القضاء على التمييز في الحياة الاقتصادية والثقافية

## مقدمة

تناقش تدابير مكافحة التمييز ضد المرأة في الفصول الأخرى، أما في هذا الفصل فتتناول الحق في المشاركة في أنشطة أوقات الفراغ: الألعاب الرياضية.

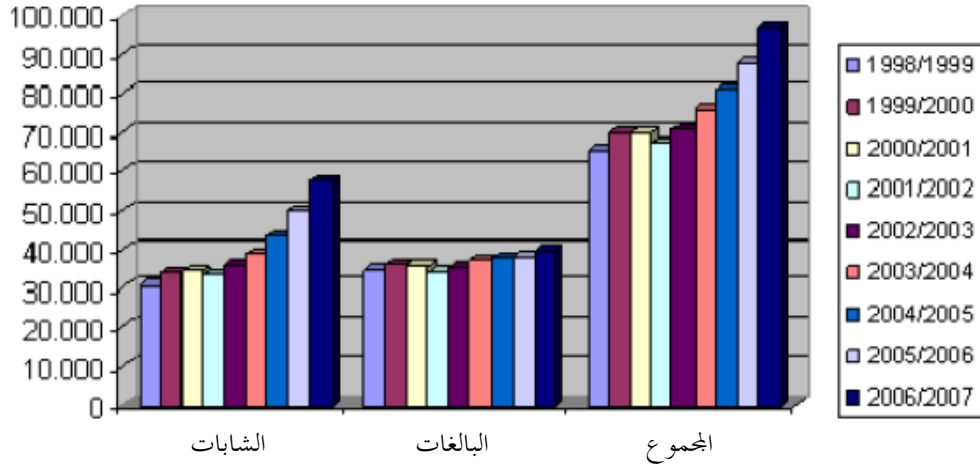
## المشاركة في الألعاب الرياضية

نسبة المشاركة في الألعاب الرياضية فيما بين الرجال والنساء في هولندا واحدة تقريبا، وتبلغ حوالي ٧٠ في المائة. وترتفع هذه النسبة بين الفتيان والفتيات حتى سن ١٨ سنة فتبلغ ٨٠ في المائة. وتعني 'المشاركة في الألعاب الرياضية' أن الشخص مارس التمرينات ١٢ مرة على الأقل في السنة الماضية. ويتضمن ذلك ممارسة الرياضة في الرابطات الرياضية والتدريب في مراكز اللياقة وممارسة الألعاب الرياضية غير المنظمة (مثل العدو وركوب الدراجات على نحو منفرد).

وفيما يتعلق بعضوية الرابطات الرياضية، فتمثيل المرأة منقوص إلى حد ما مقارنة بالرجل (٢٨ في المائة مقارنة بـ ٣٤ في المائة) ويقل الفارق بالنسبة للفتيات والفتيان (٤٩ في المائة مقارنة بـ ٥٣ في المائة). ونشاهد أيضا اتجاها تختفي فيه الألعاب الرياضية التقليدية للنساء والرجال. ففي ألعاب رياضية مثل ألعاب القوى والتزلج على الجليد والكرة الطائرة والهوكي يتساوي تماما عدد الذكور والإناث من اللاعبين. وبالنسبة للألعاب الرياضية التقليدية للذكور مثل فنون القتال وكرة القدم، حدث تحول ضخم في السنوات الماضية، فتزايدت نسبة النساء زيادة كبيرة. وقد بلغت زيادة لاعبات كرة القدم بما يصل إلى ١٠ في المائة كل سنة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.



### زيادة عدد عضوات الرابطة الهولندية الملكية لكرة القدم (KNVB)



زيادة عدد فتيات ونساء كرة القدم في هولندا (التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧ لرابطة KNVB)<sup>(٦٩)</sup>

### العمل الطوعي والعمالة في صناعة الألعاب الرياضية

إذا نظرنا إلى نسبة النساء اللاتي يعملن في صناعة الألعاب الرياضية نرى صورا متنوعة. ففي قطاع اللياقة وفي التربية البدنية تمثل المرأة على نحو متساو أو حتى أفضل، إلا أن المرأة لا تشغل إلا ربع المراكز المدفوعة الأجر في الرابطة الرياضية.

وبشكل عام تؤدي المرأة نفس المقدار الذي يؤديه الرجل من العمل الطوعي في مجال الألعاب الرياضية، حتى عندما يتعلق الأمر 'بالوظائف الفنية' (المساعد والمدرّب والموجه). إلا أن تمثيل المرأة في إدارة الرابطة الرياضية منخفض (٢٥ في المائة)، وثالث الرابطة الرياضية ليس لديها حتى امرأة واحدة في إدارتها. والمرأة أقل تمثيلا في إدارة الألعاب الرياضية على الصعيدين الإقليمي والوطني. وتشكل النساء ١٠ في المائة من المديرين في الرابطة الرياضية في الألعاب الرياضية الأولمبية. وقد ظلت هذه النسبة ضئيلة وبلا تغيير لحوالي ١٠ سنوات.

### سياسة ذات رؤية للمستقبل

بالرغم من أن مشاركة النساء والفتيات في الألعاب الرياضية جيدة، إلا أنه من الضروري الاهتمام بمشاركة النساء والفتيات من الأقليات العرقية (وبخاصة الأقليات المسلمة

(٦٩) الرابطة الهولندية الملكية لكرة القدم.

والهندوسية). وتقوم الحكومة الهولندية باستثمار كبير في تنشيط مشاركة هذه المجموعة في الألعاب الرياضية عن طريق برنامج 'مشاركة الشباب من الأقليات العرقية من خلال الرياضة' (٢٠٠٦-٢٠١٠).

ولا يزال التمثيل المنقوص للمرأة في إدارة الألعاب الرياضية نقطة تستحق الاهتمام، إلا أن المسؤولية الرئيسية عن تغيير هذه الحالة تقع على عاتق القطاع الرياضي. ويتخذ القطاع الرياضي، بالمشاركة مع عالم الأعمال التجارية، المبادرة للقيام بشغل المراكز الإدارية بأسلوب مهني من أجل الرابطة الرياضية الوطنية بصفة أولية. ومن الآثار الجانبية الإيجابية استخدام 'شبكة الخريجين' على نحو أقل. وسيكون لإدخال مبادئ توجيهية للحكم السليم في الرابطة الرياضية والنوادي الرياضية أثر إيجابي على تنوع مجالس الإدارة الرياضية. وتجري في نفس الوقت إتاحة أدوات متنوعة - نشرات، تدريب، أدوات مسح - لدعم المنظمات التي ترغب في تحقيق المزيد من التنوع. وستسترعي الحكومة أيضا بانتظام انتباه المنظمات الرياضية إلى هذه الأدوات.

وستواصل الحكومة الهولندية تدعيم القطاع الرياضي بغية تهيئة بيئة رياضية متسامحة وآمنة (اجتماعيا) تكون فيها 'الروح الرياضية' و 'الاحترام' من المفاهيم الأساسية - وهو شرط مسبق ضروري لمشاركة الجماعات المحرومة بوجه عام والنساء (من الأقليات العرقية) بصفة خاصة.

وأخيرا، تجدر الإشارة إلى أنه يجري استخدام الرياضة على نحو متزايد كأداة لزيادة المقاومة لدى المرأة وثقتها بنفسها، في مجال رعاية الشباب على سبيل المثال. ويجري هذا من خلال البرنامج السابق الذكر 'مشاركة الشباب من الأقليات العرقية من خلال الرياضة'، إلا أنه موضوع من موضوعات برنامج 'الرياضة والتعاون الإنمائي' أيضا للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١.

## المادة ١٤ المرأة في المناطق الريفية

### مقدمة

وُجّهت أسئلة، أثناء الدفاع عن التقرير الماضي، حول جهود هولندا فيما يتعلق بتطوير المرأة في المناطق الريفية. ويرد هذا الفصل على تلك الأسئلة.

لا يوجد بهولندا أية مناطق ريفية حقيقية، ولكن لدينا مناطق أكثر تحضرا أو أقل تحضرا. وقد وضعت هيئة إحصاءات هولندا ما يسمى بـ 'مقياس التحضر' لأغراض البحوث والسياسات. وتتكون مناطقنا الريفية من خمس درجات، أكثرها انخفاضا 'غير الحضرية جدا' و 'غير الحضرية'. ووفقا لهذه الطريقة تكون المناطق الريفية وحدات جغرافية يقل عدد العناوين فيها عن ١٠٠٠ عنوان في كل كيلومتر مربع. وبناء على هذا التصنيف، تشكل المناطق الريفية ٦٣ في المائة من مساحة هولندا.

وتعيش في هذه المناطق مليون امرأة تقريبا. وتعمل ٩٧ ألف امرأة في الزراعة (= ٣٥ في المائة من الإجمالي). وتوجد ٥٣ ألف زوجة مزارع تقريبا (وبعبارة أخرى النساء المتزوجات من المزارعين أو يعشن معهم ويعملن في الأعمال التجارية الزراعية). و ٥٣ في المائة من زوجات المزارعين الـ ٥٣ ألف يشغلن مركز 'رئيسة الأعمال التجارية' بينما تشغل نسبة ٤٧ في المائة منهن مركز 'الزوجة المشاركة في العمل'.

وتشير الدراسات المتعلقة بالمناطق الريفية إلى أن الحالة المعيشية للنساء في المناطق قليلة التحضر قد تحسنت مقارنة بالنساء في المناطق غير الحضرية<sup>(٧٠)</sup>. وأسهمت في هذه الحالة الزيادة الكبيرة في المشاركة في العمل، وبصفة خاصة زيادة التنقل الذاتي المصاحب لذلك. وتنخفض مشاركة المرأة في العمل المدفوع الأجر في المناطق الريفية انخفاضا هامشيا، مقارنة بالمناطق الحضرية، إلا أن بطالتها في المناطق الريفية أقل أيضا.

وعند مقارنة المرأة بالرجل في المناطق الريفية، يتبين أن لديها مستوى مهني أقل وعددا أقل من التعيينات الدائمة، وفرصا أقل لمباشرة الأعمال الحرة المستقلة، وفرصا أكثر للعمل بعض الوقت ومشاركة في التعليم غير المؤهل على نحو أكثر تكرارا<sup>(٧١)</sup>.

(٧٠) انظر، ضمن مراجع أخرى Steenbekkers et al، ٢٠٠٦: ٣٧٢، ٣٨٢.

(٧١) انظر أيضا Gesthuizen، ٢٠٠٦.

وتتأثر التوقعات الوظيفية لجميع النساء تأثراً شديداً بحالتهم العائلية ومستوى تعليمهم وخبرتهم في مجال العمل<sup>(٧٢)</sup> وما إذا كن يعشن في منطقة بعيدة جداً يوجد بها عدد قليل نسبياً من الوظائف الملائمة.

ومع ذلك، فقد بينت نتائج الدراسات التي أجريت أن الفوارق بين المناطق الريفية والحضرية تتضاءل على نحو متزايد.

### تدابير تشجيعية

تشكل مباشرة المرأة للأعمال الحرة مركز التنسيق في موضوع الاقتصاد الزراعي. وتدعم وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية (LNV) في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ مشروعاً عملياً طويل الأمد لاتحاد سيدات الأعمال (Federati Zakenvrouwen) ولجنة الاتحاد الهولندي للزراعة والبستنة 'النساء والشركات': شبكات الأعمال الحرة و'المشغلات الأساسيات بالأعمال الحرة في المدينة والبلد'. وتركز وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية، في إطار فرقة العمل الزراعية المتعددة التخصصات، على الارتقاء بالزراعة الموسعة ووضع النساء فيها والجهود والتنمية وتعويض الكفاءات (التي جمعت مسبقاً في أماكن أخرى) ويركز مشروع تبني الحالات والفرص المبتكرة للمشغلات بالأعمال الحرة على تناول الطلبات المقدمة وتقييم طلبات الإعانة المقدمة من المشغلات بالأعمال الحرة.

وفضلاً عن ذلك، يقدم إسهام مالي إلى مشروع المساواة التابع للصندوق الاجتماعي الأوروبي، وهو 'مجرد جوائز' الذي تضطلع به لجنة الاتحاد الهولندي للزراعة والبستنة 'النساء والشركات' بالاشتراك مع اتصالات الشباب الزراعي الهولندي (Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt) واتحاد نقابات عمال هولندا لمن يعملون لحسابهم. ويستهدف المشروع تحسين وضع الشريك العامل في الشركة.

وتمول وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية، في سياق البرنامج الأوروبي للتنمية الريفية (POP)، الشبكات الزراعية<sup>(٧٣)</sup>. وتركز أنشطة هذه الشبكة، ضمن جملة أمور، على الجماعتين المستهدفتين: 'النساء' و'الشباب'.

(٧٢) Bock، ٢٠٠٤.

(٧٣) هذه شبكة وطنية تتكون من الأفراد والمنظمات وتعمل من أجلهم ومن أجل ريف قوي وجذاب. وتهدف هذه الشبكة إلى تعلم الأفراد والمنظمات من بعضهم البعض وإلقاء الضوء على مبادرات جديدة وغنية بالفرص من أجل التنمية الزراعية والقروية، والطبيعة والوثام الاجتماعي، ونوعية الحياة والمشاركة.

وأخيراً، تهتم وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية بزيادة مراعاة الجنسانية والتنوع بين العاملين في مجال السياسات والمستشارين والوسطاء الخارجيين عن طريق تقديم حلقات العمل والتدريب.

### دراسة

درس مراقب التححرر في عام ٢٠٠٦ التححرر في المناطق الريفية.

ويضطلع أيضاً مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، بأمر من وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية ببرنامج دراسي هو 'الحالة الاجتماعية للريف'. وهدف هذا البرنامج هو رصد التطورات الاجتماعية في المناطق الريفية بحيث يمكن التعرف في مرحلة مبكرة على ما إذا كانت الحالة المعيشية للسكان تتعرض لضغوط، ومدى هذه الضغوط. ويجري إيلاء الاهتمام للقضايا الجنسانية<sup>(٧٤)</sup>.

وتقوم وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية باستكشاف العلاقة بين النوع الجنساني والتنوع البيولوجي (الزراعي) والعرقية بغرض تنفيذ اتفاقية التنوع البيولوجي وبرنامج التعليم المستدام.

وستُجرى أيضاً الأبحاث بشأن المشاركة الفعالة للسكان في التخطيط والإدارة. ويمكن للمشاركة والتكامل واشتراك الأشخاص بشكل مباشر في (تشكيل) بيئتهم أن تؤدي إلى سرعة التلاحم، وذلك عن طريق المشاركة في هيكلية المناطق الزراعية من خلال الوظائف شبه المهنية (النساء من الأقليات العرقية اللاتي يتمكن من أداء مهمة تصل بين الخدمات البلدية وروابط الإسكان ومجموعتهن الخاصة). ويجري السعي إلى التنسيق مع الأحياء ذات السلطة<sup>(٧٥)</sup>.

ولوزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية ما يدعي بعلاقة المورد المفضل مع المؤسسة الزراعية لخدمات البحوث التي ترتبط بها معاهد بحثية مثل جامعة ومركز أبحاث واغينغين والمعهد الاقتصادي الزراعي ومعهد ألتيرا. ويجري البحث المدعّم للسياسات بأمر من الوزارة في مجالات مباشرة للإناث للأعمال الحرة، والعمالة، ومركز المرأة في الزراعة (ذات الطابع المتعدد الوظائف)، ضمن مجالات أخرى. ومن النقاط التي تسترعي الانتباه وجود مستوى معين من عدم الالتفات للاعتبارات الجنسانية بين الباحثين. وتجري دراسة إمكانيات التركيز

(٧٤) نشر حتى الآن تقريران: في المنزل في الريف، مقارنة بين الحياة الريفية والحضرية (مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، ٢٠٠٦)؛ وأفضل العالمين (مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، ٢٠٠٧).

(٧٥) انظر المادة ٣.

على جانبي الجنسانية والتنوع في توجيه البحوث والبرمجة فيما يتعلق بالبحث العلمي الاجتماعي.

وفيما يتعلق بموضوع الأغذية، تدرس وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية كيفية دعم وتيسير مبادرات المواطنين في مجال الأغذية. وأحد أمثلة ذلك هو التعاون الإقليمي مع بلدية أمستردام في إطار البرنامج التجريبي لأعمال البستنة 'أغذية صحية ومستدامة في المدينة والمنطقة'. وفي هذا السياق تتخذ النساء المبادرة بجعل الأطفال في المدارس الابتدائية يأكلون أغذية صحية وشهية في وضع اجتماعي.

### التعليم

توجد مشاريع في مجال التعليم بشأن 'تعزيز التنوع في التعليم في قطاع الزراعة'، وأماكن للتعين في مجال العمل الاجتماعي وتدفع الفتيات من الأقليات العرقية. ويجري رصد تدفق المعلمات والمديرات إلى التعليم في قطاع الزراعة بالاشتراك مع وزارة التعليم والثقافة والعلوم.

## المادة ١٥ المساواة أمام القانون وحرية محل الإقامة

تتعلق هذه المادة بالمساواة القانونية بين الرجل والمرأة. وقد جرت مناقشة تشريع المساواة في الفصول السابقة، بما في ذلك في إطار المادة ١ و ٢.

---