

Distr.: General
27 October 2006
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة
الدورة السابعة والثلاثون
١٥ كانون الثاني/يناير - ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٧

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المتعلقة بالنظر في التقارير الدورية

هولندا

الردود على الأسئلة المكتوبة الموجهة من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى الحكومة الهولندية

معلومات عامة

طلبت اللجنة معلومات مفصلة بشأن النتائج الملموسة للتدابير التي وثقتها هولندا بتقريرها المرحلي وطلبت تصنيف المعلومات حسب الانتماء الإثني. ولا يمكن دائما تقديم هذه المعلومات حيث أن الممارسة العامة لا تقضي بأن تحتفظ جميع الوزارات بسجلات قائمة على الانتماء الإثني.

الرد على السؤال الأول

الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة (٢٠٠٠)

تعرض الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة أهدافا يتعين تحقيقها بحلول عام ٢٠١٠. ويتضمن هدفها الرئيسي "تهيئة ظروف مواتية لإيجاد مجتمع متنوع يحظى فيه كل فرد، بصرف النظر عن نوع الجنس ومن خلال التفاعل مع سائر مبادئ التنظيم الاجتماعي من قبيل الهوية العرقية والعمر والحالة الاجتماعية والإعاقة والتوجه الجنسي،



بالفرصة اللازمة لخلق وجود مستقل لنفسه، مع تمتع كل من الرجال والنساء في هذا المجتمع بالمساواة في الحقوق والفرص والحريات والمسؤوليات الاجتماعية وغير الاجتماعية“.

إن الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة لعام ٢٠٠٠ تبرز الأهداف

التالية:

١ - العمل والرعاية والدخل: تشجيع الاستقلال الاقتصادي للمرأة من خلال مشاركتها في القوة العاملة باعتباره أساسا لسياسة المساواة في المعاملة. وبعبارة أدق، ترمي سياسة الحكومة إلى تحقيق الأهداف التالية بحلول عام ٢٠١٠:

- مشاركة المرأة بنسبة ٦٥ في المائة مشاركة صافية في سوق العمل؛
- بلوغ نسبة النساء المستقلات اقتصاديا ما يتجاوز ٦٠ في المائة؛
- حصول المرأة في مجموع الدخل من العمالة على ما يتجاوز ٣٥ في المائة؛
- وصول مساهمة الرجل في مسؤوليات الرعاية إلى ٤٠ في المائة على الأقل.

٢ - الجمع بين العمل بأجر والمسؤوليات الأسرية: حفز إكمال عملية المساواة من خلال تهيئة ظروف مواتية على الصعيد الاقتصادي والثقافية والاجتماعية. ومن شأن هذه الظروف أن تيسر وجود خيارات مرنة.

٣ - السلطة واتخاذ القرار: يجب أن يتجه المجتمع نحو التساوي في التمثيل بين الرجال والنساء في المناصب ذات النفوذ. ويقتضي هذا تسهيل وصول النساء إلى هذه المناصب، وتطوير حياتهن الوظيفية، إلى جانب توفير العوامل اللازمة لمساعدة المرأة على عدم التخلي عن الكفاح.

٤ - حقوق المرأة: لا يزال إحراز المرأة لحقوقها بمثابة العنصر الأساسي في سياسة المساواة في المعاملة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، ينبغي زيادة الجهود الرامية إلى منع العنف ضد المرأة والتصدي له.

٥ - مجتمع المعارف: لا بد من تسليط الضوء على الفرص التي يحدثها مجتمع المعارف في مجالات التنوع، وتعزيز مركز المرأة في المجتمع، وتهيئة علاقات اجتماعية أكثر اتساما بالمساواة، وذلك من خلال مبادرات تضطلع بها الحكومة نفسها في هذه الميادين.

وعند ترجمة هذه الأهداف إلى تدابير وأنشطة ملموسة، لم يتم استخدام النهج الثلاثي المستويات المذكور آنفا. وأجري التقييم في عام ٢٠٠٥ حسبا كان معتزما وأسفر عن الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، التي قدمت إلى مجلس

النواب قرابة نهاية عام ٢٠٠٥. وتنص هذه الخطة على أنشطة ومؤشرات ملموسة بالنسبة لنفس الأهداف ابتداء من اليوم وحتى عام ٢٠١٠. وعند تقييم ما تم إحرازه حتى عام ٢٠٠٥، جرى التمييز بين التشريعات والتحسينات الملموسة والجوانب الثقافية، حسب الاقتضاء.

تقييم الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة لعام ٢٠٠٠

العمل والرعاية والدخل والجمع بين العمل المدفوع الأجر والمسؤوليات الأسرية

إصلاح القانون

أثناء الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥، سُنّ تشريع لتيسير الجمع بين العمل ومهام الرعاية، مما أسفر عن زيادة استقلال المرأة الاقتصادي. وينص قانون العمل والرعاية على إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة التبني وإجازة الأبوة المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر وإجازة الرعاية والإجازة الطارئة. وبدأ إنفاذ قانون (تعديل) ساعات العمل أثناء هذه الفترة. وهو يتيح للعاملين إما تخفيض ساعات عملهم أو زيادتها. ويكفل قانون رعاية الطفل الجودة وينظم تمويل رعاية الطفل. ومن حيث المبدأ، يشترك أرباب العمل والعاملون والحكومة في مسؤولية تسديد التكاليف. ويوفر مخطط الادخار على مدى الحياة، الذي بدأ نفاذه في عام ٢٠٠٦، للموظفين خيار الادخار لفترة الإجازة غير المدفوعة الأجر. ويحق للأباء الذين يأخذون إجازة الأبوة المنصوص عليها قانوناً ويشاركون في مخطط الادخار مدى الحياة التمتع بالإعفاء الضريبي.

تحسين وضع المرأة الفعلي

حققت التدابير المطبقة لتحقيق التوازن جودة العمل للحياة الأسرية نجاحاً في مجالات كثيرة. وتشمل الأمثلة مخططات للأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٢ سنة، ومخططات موجهة لزيادة مرونة ساعات العمل، والعمل في المنزل وخدمات الدعم للجهات غير الرسمية القائمة بالرعاية.

السلطة وصنع القرار

إصلاح القانون

تم تعديل الدستور للسماح بتعيين أشخاص يملكون محل الممثلات المنتخبات اللاتي يمتصن إجازة الأمومة.

تحسين وضع المرأة الحالي

أثناء الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥، انصب التركيز على وضع مسألة تمثيل المرأة في برنامج الأعمال التجارية، مما قدم حوافز ويسر عمل الجهات الرئيسية. وقد نشط العديد من الشبكات التي تتكون من كبار المديرين في قطاع الأعمال التجارية، وعلى مستوى الإدارة العليا شارك القطاع في مشاريع بدأها الحكومة من أجل تشجيع ترقية النساء إلى مناصب أعلى. وبالإضافة إلى ذلك، استثمر القطاع العام في مجال الرصد ووضع المعايير. وفي القطاع الخاص كرّست المنظمات الرائدة مزيداً من الاهتمام للعوائق التي قد تواجهها المرأة في حياتها الوظيفية. ويتمشى تشجيع حركة المرأة إلى أعلى مع الإدارة المتنوعة، ومؤخراً يتمشى ذلك مع سياسة مدى الحياة، لا سيما في الشركات الكبيرة. وتخص نساء قطاع العمالة التجارية اللاتي ينتمين إلى الأقليات الإثنية لتدابير معينة ومحددة. ولقد تم استحداث "مؤشر سقف واضح" لتمكين الشركات والمؤسسات من المقارنة بين إجراءاتها، على الصعيد الكمي والنوعي، وإجراءات المنظمات الأخرى في قطاعها. ويبين المؤشر مدى انعدام شفافية السقف في الشركة، وماهية المشكلات المحددة وكيفية إصلاحها.

حقوق المرأة

إصلاح القانون

ستحال مسودة قانون تجيز إصدار أوامر تقييدية مؤقتة ضد مرتكبي العنف الأسري لمنعهم من دخول منازلهم، إلى مجلس الدولة في أوائل عام ٢٠٠٦، ويجري الآن إعداد إجراءات التنفيذ.

تحسين وضع المرأة الفعلي

يحظى العنف ضد المرأة باهتمام كبير في التشريعات والسياسات. وهناك الآن شبكة من مراكز إقليمية للدعم وإسداء المشورة في مجال العنف المنزلي. ولدى البلديات والهيئات القضائية والشرطة وقطاع الرعاية الصحية موظفون يعملون بالتحديد في هذا المجال. ولا يمكن حتى الآن تقييم الآثار الناجمة عن هذه السياسات، ويعود ذلك إلى حد ما إلى الافتقار إلى الاتساق بين النظم القائمة لتسجيل الحوادث وعدم وجود دراسة استقصائية وطنية. وتركز الحملات الإقليمية للعلاقات العامة على هذا الموضوع، ويجري الآن النظر في إعداد حملة وطنية. وتقدم مراكز الخبرة الدعم الوطني للبلديات وللمهنيين.

مجتمع المعارف

في عام ٢٠٠٠، لم تكن قد قامت أي علاقة واضحة بين مجتمع المعارف والمعاملة المتساوية، رغم أن من الواضح أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن تساعد في إنجاز أهداف السياسة العامة. وحيث أن نفس الأمور لا تزال سارية، فإن الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ لا تتناول على نحو منفصل هذا الموضوع. ومع ذلك فهي تتناول بعض عناصره.

انظر التذييل الأول للاطلاع على موجز التقييم.

الرد على السؤال الثاني

ترد أدناه بالنسبة لكل وزارة المهام والهياكل والأولويات المحددة المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة

يقوم الفريق الاستشاري المعني بالمساواة في الحقوق، وهو لجنة داخلية تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، بتجميع خطط الإجراءات الخاصة بالمساواة في الحقوق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني كل سنة.

وهناك سبل عديدة لمساعدة موظفي الخدمة المدنية على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهي تشمل ما يلي:

- اختبار الامتثال؛
- تقييم الأثر على الجنسين؛
- دليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- كتاب بشأن اللغويات المتعلقة بنوع الجنس ورصد دوري للمساواة في الحقوق.

ويستخدم اختبار الامتثال، الذي يتحقق من تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل تحسين إعداد وصياغة السياسات والتشريعات. ويشمل نموذجاً خاصاً بتقييم الأثر على الجنسين. ويُطلب إلى موظفي الخدمة المدنية الجدد إجراء دورة بشأن اختبار الامتثال.

ويتم بشكل منتظم جمع المعلومات بشأن نوع الجنس والعمر والأصل الإثني من أجل مساعدة موظفي الخدمة المدنية على استخدام وسائل الرصد في تحليل القضايا القائمة على نوع الجنس.

وتم أيضا إجراء عمليات تقييم للأثر على الجنسين في مخطط الادخار مدى الحياة، ومخطط المعاشات التقاعدية التكميلي، والقانون الجديد لاستحقاقات الإعاقة.

وزارة الخارجية

لدى الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة التابعة لوزارة الخارجية ثلاثة أهداف تشمل عدة قطاعات، هي:

١ - تعميم المعلومات المتعلقة بالمنظور الجنساني والفقير في سياسات الاقتصاد الكلي للبلدان النامية

النتائج:

إن نوع الجنس هو موضوع يشمل عدة قطاعات في سياسة التعاون الإنمائي. وتعي المساواة بين الجنسين كفالة حقوق الإنسان والتمكين للنساء والفتيات، وبالتالي فهو هدف هام في حد ذاته. وكسبيل لتحقيق التنمية المستدامة، يتسم كذلك بأهمية حيوية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وبالإضافة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أطر التعاون مع الجهات المانحة الأخرى، بما فيها نوع الجنس في النهج التي تعتم القطاعات وتشجيع وضع الميزانيات على أساس نوع الجنس، تدعم الوزارة أنشطة محددة لمكافحة العنف ضد المرأة وتشجع تمكين المرأة وحقوقها، وعلى سبيل المثال عن طريق تزويدها بفرص الحصول على الأراضي والموارد الطبيعية والحقوق السياسية وحقوق الإنجاب. وضمن إطار التعاون الثنائي، هناك تركيز متزايد على تعزيز دور ووضع المرأة والمنظمات النسائية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر. وترد مسألة المساواة بين الجنسين كذلك في جدول أعمال فريق الخبراء الذي أعيد إلى العمل والمعني بورقات استراتيجية الحد من الفقر. وعند تقييم الآثار المترتبة على ورقات استراتيجية الحد من الفقر وميزانيات الحكومة فيما يتعلق بالفئات المحرومة، بما في ذلك النساء، فقد توجه الاهتمام نحو استحداث أدوات تشخيصية لفحص المسائل المتعلقة بنوع الجنس مثل وضع الميزانيات على أساس نوع الجنس. وزاد ذلك من درجة التركيز على نوع الجنس والفقر جنبا إلى جنب مع التطورات في مجال الاقتصاد الكلي. وجرى تقييم جوانب من البرامج والتدخلات الوطنية لمعرفة تأثيرها على المساواة بين الجنسين. ويقوم الخبراء المختصون بدور حاسم في إقناع الحكومات المانحة بإدراج نوع الجنس في خطط التنمية الوطنية والأشكال الجديدة للمساعدة. ويجب الآن بذل الجهود لإدراج نوع الجنس في سجلات التتبع وأطر المساعدة في الأداء للبلدان النامية.

٢ - تشجيع حقوق اللاجئين في الإنجاب

النتائج:

لقد شكلت الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية منذ وقت طويل جزءاً من جدول أعمال التنمية الهولندي. وهولندا هي الجهة المانحة الرئيسية لصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، وهو الوكالة التابعة للأمم المتحدة ذات الولاية المحددة في هذا الميدان. وفي السنوات الأخيرة، أصبحت الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وتنفيذ برنامج عمل القاهرة من الأولويات الرئيسية في سياسة التعاون الإنمائي الهولندية. وأثناء رئاسة هولندا للاتحاد الأوروبي والأعمال التحضيرية لمؤتمر قمة الألفية لعام ٢٠٠٥، قامت هولندا بشكل منتظم بتوسيع نطاق الدعم الدولي للتحديات المتصلة بالحقوق والصحة الجنسية والإنجابية ونجحت في ذلك. وجرى تعزيز الحوار مع وكالات الأمم المتحدة مثل صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية بالمقر وعلى الصعيد القطري. ويجري رصد سياسات مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن الحقوق والصحة الإنجابية عن كثب. وقدمت هولندا كذلك دعماً مخصصاً لمساعدة الأمم المتحدة وغيرها من الوكالات المعنية بالصحة الإنجابية في حالات الطوارئ. وتشمل الأمثلة على الصعيد القطري الدعم المقدم للبرامج القائمة في دارفور وأفغانستان وسري لانكا. ولقد تم وضع العديد من قوائم الفحص، مثل مجموعة الخدمات الأولية الدنيا. وشاركت الوزارة كذلك في تمويل أشرطة فيديو بشأن تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة واستُخدمت لإذكاء الوعي في هولندا ومالي والصومال. وختاماً، تدعم هولندا عدداً من المنظمات غير الحكومية الدولية الرئيسية العاملة بشأن الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. ويجري تشجيع منظمات المجتمع المدني الهولندية العاملة في ميدان التعاون الإنمائي للتركيز على القضايا المتعلقة بنوع الجنس والحقوق والصحة الجنسية والإنجابية.

٣ - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج منظمة الأمن والتعاون في أوروبا

النتائج:

أسفر قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ عن زيادة ملحوظة في التركيز على نوع الجنس في إطار السلام والأمن. وتشمل المجالات ذات الأهمية الخاصة حقوق الإنسان وحقوق المرأة والتدابير الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة. ويقوم مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان أساساً بتنفيذ الأنشطة القائمة على نوع الجنس التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا. وتقوم أنشطة هذا المكتب على خطة عمل معنية بالقضايا الجنسانية، اعتمدها منظمة الأمن والتعاون في أوروبا في حزيران/يونيه ١٩٩٩. وتشجع هذه الخطة المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص ضمن المنظمة نفسها، بما في ذلك توظيف واختيار وتعيين

الموظفين في المناصب (العليا)، وفي مجموعة من الأنشطة في الميدان. وتقوم وحدة المسائل الجنسانية التابعة لهذا المكتب بدور رئيسي، وتقدم لها وزارة الخارجية التمويل. ولا تميز هذه الأهداف الثلاثة على أساس الانتماء الإثني أو الأصل العرقي.

وزارة الدفاع

تشارك وزارتتا الخارجية والدفاع في المسؤولية عن تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥. وأوضحت وزارة الدفاع في تقرير مرحلي مشترك قُدم إلى البرلمان في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ وجود رغبة لتشديد بعض الجوانب في السياسة العامة. وتم اختيار نهج يقوم على المشاريع كطريقة لتحويل الأهداف المتعلقة بالسياسة العامة إلى ممارسة. ونتج عن ذلك تنفيذ مشروع مؤتمر يعنى بالقوة الجنسانية اشترك في تمويله الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وترد فيما يلي أهداف المشروع الأربعة والحالة الراهنة للمشاريع الفرعية النظرية.

أولا - إدماج المنظور الجنساني في مجالات التدريب والتثقيف

يهدف هذا المشروع الفرعي إلى تعزيز فهم أفضل للجوانب المتعلقة بالمنظور الجنساني في أوساط كبار ضباط الصف والضباط. ويجب إدراج الجوانب الجنسانية في الدورات التدريبية العملية القصيرة ذات الصلة بالوظائف في مختلف المراحل طوال مدة العمل في الميدان العسكري. كما يجب إدماجها أيضا في البرامج الحالية للتدريب الأساسي وتدريب القيادات. وسوف تركز الدورات على الاتجار بالمرأة والبغاء والاستغلال واغتصاب المرأة والبنات. وسوف يتوفر التدريب قبل الالتحاق بالخدمة وأثناءها.

ثانيا - الجوانب الجنسانية لعمليات حفظ السلام

يجب منح المنظور الجنساني دورا أكبر عند استعراض الهدف العام لعمليات النشر ويعني ذلك مقارنة آثار النشر على المرأة في وحدات حفظ السلام وفي البلدان المتأثرة، وإشراك المرأة في برامج بناء السلام وإعادة التعمير، وحماية المرأة والبنات من أعمال الحرب والعنف الجنسي.

ثالثا - المنظور الجنساني في الوثائق والإحاطات

يجب إدراج المنظور الجنساني و/أو تناوله بتفصيل أكبر في مختلف الوثائق مثل دليل عمليات السلام والتعليمات والتقييمات التشغيلية. كما يجب إدماج الخبرة العملية المكتسبة في تدريب وتعليم الأفراد العسكريين.

رابعاً - تشجيع التوازن الجنساني داخل منظمة الدفاع

لزيادة نسبة المرأة المشاركة في عمليات حفظ السلام، تعمل الوزارة على إيجاد السبل لتحقيق المزيد من التوازن بين الجنسين في العدد الكلي لأفرادها. ومن شأن الزيادة في العدد العام للنساء أن تعزز أيضاً نسبة المرأة المشاركة في عمليات السلام.

وأخيراً تبذل الوزارة جهوداً جبارة لتحسين خدمات الاتصالات ونشر المعارف بشأن القضايا الجنسانية. ونظمت "يوما للشؤون بين الجنسين" في ٢٢ آذار/مارس ٢٠٠٦، وقُدمت بناء على طلب أصحاب المصلحة الخارجيين تقارير كجزء من مبادرة تتعلق بالقوة الجنسانية لتوضيح الكيفية التي تخطط بها الوزارة لتنفيذ التوصيات الواردة في القرار ١٣٢٥.

وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية

تتضمن خطة العمل للمساواة في المعاملة للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢ التي أعدتها وزارة الزراعة والطبيعة ونوعية الأغذية خمسة أهداف هي:

- ١ - زيادة نسبة المرأة في اللجان والهيئات التنفيذية الأخرى؛
- ٢ - إجراء ثلاثة تقييمات في السنة للأثر الجنساني بشأن مواضيع وزارية رئيسية؛
- ٣ - زيادة عدد النساء في المناطق الريفية والزراعية اللاتي يحضرن الدورات التدريبية والبرامج الإعلامية وبرامج زيادة الوعي؛
- ٤ - ربط النتائج التي توصلت إليها اللجنة المعنية بالتوازن بين العمل والحياة واللجنة المعنية بإصلاح الريف؛
- ٥ - انتهاز الفرص في حملة العمل.

١ - تتخذ الوزارة خطوات لتعيين المزيد من النساء في هيئاتها ولجانها التنفيذية. ونظراً لأن الوزارة تضع المزيد من الاعتبار الآن للمجتمع ككل، أصبحت هذه الهيئات تجذب المزيد من النساء وهو تطور تعمل الوزارة نفسها من أجله. فعندما وضع منهج المستهلك، على سبيل المثال، احتلت أسماء المرأة أكثر من النصف على قائمة المشاركين المحتملين. وأدى هذا التطور إلى سحب الهدف بعد عام ٢٠٠٤.

٢ - أحرت الوزارة تقييمات للأثر الجنساني على بعض مواضيعها الفرعية. ومما يدعو للأسف أن البيانات الجنسانية ذات الصلة بالمناطق الريفية لم تتوفر عن المواضيع الرئيسية. ولذلك طلبت الوزارة إلى مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي سد هذه الثغرة عندما

أصدرت تقريرها عن الوجه المتغير للمناطق الريفية في هولندا. ونشر التقرير في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ تحت عنوان (في المنزل وفي البلاد (At home in the country).

٣ - يتم صرف ٥ في المائة من ميزانية الوزارة السنوية المخصصة للتدريب والإعلام على تعميم المنظور الجنساني. واكتمل آخر مشروع بعنوان "إلحاق المرأة بالعمل" في عام ٢٠٠٣. وانتقل التركيز في السياسة الآن إلى مساعدة المقاولات الحاليات والمحتملات في المناطق الريفية لتنفيذ مبادرات تجارية.

٤ - ظلت الوزارة تساعد بنشاط السكان الريفيين في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. ففي عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ نفذت مشروعاً دولياً كبيراً (الجيران الجدد) عُرضت نتائجه على الموقع www.groenkennisnet.nl/new-neighbours.

٥ - كانت الوزارة عضواً في مشروع الفرص في حملة العمل، ولكنها ألغت عضويتها عندما قامت إدارة الأفراد والتنظيم باعتماد أهدافها واستراتيجيتها القائمة على نوع الجنس.

تضم الوزارة مديراً للتنسيق يعنى بالمساواة بين الجنسين ومنسقا للمساواة في الحقوق وللتنوع (٢٩ ساعة في الأسبوع). ويعتبر تعميم المنظور الجنساني جزءاً مقبولاً في طريقة عمل الوزارة وإن لم يكن قد تجسد بشكل أقوى بعد. وتجري الآن دراسة لمزايا وعيوب تعميم المنظور الجنساني.

وزارة التعليم والثقافة والعلوم

تم إدخال تعميم المنظور الجنساني في وزارة التعليم والثقافة والعلوم في شكل خطة للسياسة العامة جرى استكمالها في عام ٢٠٠١ كخطة فعلية للتحضير (٢٠٠١-٢٠٠٢)، وقامت الوزارة في الفترة التي شملتها خطة السياسة العامة (١٩٩٨-٢٠٠٢) باعتماد التمويل للمساواة في الحقوق في مختلف الإدارات وفقاً لأهدافها المتعلقة بالسياسة العامة. ويجري أيضاً وضع سياسة إضافية في المجالات التالية لتحقيق أهداف الوزارة في مجال المساواة في الحقوق:

- زيادة نسبة النساء والبنات. بمن فيهن المنتميات إلى أقليات إثنية اللاتني اخترن مواد العلوم والتكنولوجيا في المدارس أو دراستها في الجامعة؛
- سد النقص في المدرسات الرئيسيات؛
- زيادة نسبة نساء الأقليات الإثنية العاملات في مجال البحث والتطوير؛
- تحسين إمكانات المعاملة المتساوية والسلامة للبنات في التعليم؛
- زيادة التنوع الثقافي.

تم اتخاذ تدابير خاصة لتشجيع تطوير المدارس المجتمعية، وهو مفهوم برز بشكل كبير بمساعدة الوزارة. ففي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ سيكون في مقدور آباء الأطفال في المرحلة الابتدائية استخدام هذه المرافق لتنظيم رعاية الأطفال قبل وبعد الحصة الدراسية بين الساعة ٧/٣٠ والساعة ١٨/٣٠. وسيتيح ذلك رعاية طويلة المدة للأطفال بالنسبة للآباء الذين يرغبون في ذلك.

وزارة النقل والأشغال العامة وإدارة المياه

أصبح تعميم المنظور الجنساني بعد مبادرتين محدودتين نفذتا في السنوات القليلة الماضية جزءاً أكيداً من سياسة السير والنقل بوزارة النقل والأشغال العامة وإدارة المياه، مثله مثل التركيز على مجموعات مستهدفة محددة كالمسنين والأطفال والمواطنين الذين يجمعون بين العمل والرعاية. وتم بيان ذلك في وثيقة السياسة العامة بشأن النقل (٢٠٠٦).

وفي عام ٢٠٠٤، وافقت السلطات المحلية في هولندا على إدماج الجوانب الجنسانية في خططها الإقليمية والبلدية للنقل. وفي عام ٢٠٠٦، طالبتها وزارة النقل والأشغال العامة وإدارة المياه مرة أخرى بمعالجة الموضوع.

أصبح الكثير معروفاً تماماً الآن بشأن آثار المساواة بين الجنسين على قضايا محددة، وتم اتخاذ التدابير الملائمة استناداً إلى البيانات المتاحة. وساهمت الأرقام التي توحى بأن النساء يتفادين استخدام وسائل النقل العام في اتخاذ المزيد من التدابير لتحسين مجالات السلامة. فعلى سبيل المثال، تم تركيب الكاميرات على سقائف الدراجات في المحطات. وفي مجالات أخرى، مثل سلامة السير، لم تستدع الجوانب الجنسانية والإثنية اتخاذ أي تدابير إضافية.

ولا يعرف سوى القليل نسبياً عن العدد المتزايد لنساء الأقليات الإثنية اللائي يستخدمن الطرق البرية. ولذلك سوف تتيح الدراسات المستقبلية المتعلقة باستخدام الطرق البرية توجيه اهتمام خاص إلى تلك الفئة. كما يمكن لدراسة الجوانب الجنسانية أن تزيد من فهم تلك الفئة عند الإعداد للعمل بالرسوم المتعلقة بالازدحام.

ويتولى المسؤولية عن تعميم المنظور الجنساني فريق يعنى بالسياسة العامة داخل المديرية العامة لنقل الركاب.

وزارة الإسكان والتخطيط المكاني والبيئة

قامت وزارة الإسكان والتخطيط المكاني والبيئة في السنوات الأخيرة ببذل جهود خاصة لتحقيق التوازن في العدد الكلي للموظفين وتشجيع ترقية النساء لتولي مناصب عليا. وفي عام ٢٠٠٦، كثفت أيضاً من التدابير المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني في السياسات العامة.

تولي الوزارة أهمية خاصة للفئات الضعيفة والفئات المستهدفة ذات الأولوية ولوضع سياسات ملائمة. ويمثل اتخاذ الخطوات لتحسين نوعية الحياة في المناطق المهمشة أحد الأمثلة على ذلك. وتتضافر عدة عوامل في التأثير على السياسة في هذا المجال وفي تنميته بالإضافة إلى المنظور الجنساني: ويشمل ذلك على سبيل المثال مستوى التعليم والعمر والأصل الإثني. وترى الوزارة أن العنصر الجنساني يمثل جانبا فقط من جوانب التنوع، ولذلك فإنها تشير إلى إدماج التنوع بدلا من إدماج المنظور الجنساني. ونظرا لطبيعة القضايا المعنية تبدو المساواة في الحقوق والتنوع جزءا واضحا في سياسة الوزارة. وعقدت الوزارة مؤخرا حلقة عمل عن نوع الجنس والسياسة البيئية. وأدى ذلك إلى تخصيص حساب للمنظمات النسائية من جانب المديرية العامة للبيئة. وتدرس الوزارة حاليا توسيع ذلك ليشمل بقية المنظمات. كما أنها سوف تدرس التدابير الإضافية التي قد تبرز الحاجة إليها لتعميم منظور التنوع داخل الوزارة ككل.

سوف تراعي الوزارة بقدر ما يمكن الفئات الضعيفة بما فيها النساء عند وضع المعايير البيئية لحماية الصحة البشرية. وجرى تحليل بالفعل للجوانب الجنسانية في السياسة البيئية الجديدة. وسوف تدمج نتائجه في المعايير البيئية المذكورة آنفا.

وقد وضعت الوزارة برنامج عمل للفترة ٢٠٠٦ استجابة لتقرير مؤقت أصدرته لجنة استعراض السياسة المتعلقة بتكافؤ الفرص.

ويعتبر هذا النهج المتعلق بسياسة التنوع نهجا جديدا في الوزارة، التي تعمل على تعلم كيفية تنفيذ إدارة التنوع وجعل المنظور الجنساني جزءا ظاهرا من استراتيجيتها للتنوع.

وأخيرا تقوم الوزارة باتخاذ الخطوات لإطلاع راسمي السياسة بشكل أكبر على إثر السياسة العامة على مختلف الفئات الاجتماعية كالنساء، وذلك بتشجيعهم على الاشتراك في حلقات التدريب وزيارات العمل ذات الصلة ببرامجها المتعلقة بالسياسة العامة.

وزارة العدل

قامت وزارة العدل بوضع عدد من الأهداف كجزء من الاستراتيجية ذات الصلة بالمنظور الجنساني. وأعلنت هذه الأهداف التي يرد بيانها فيما يلي بواسطة وزير العدل ووزير الهجرة والتكامل في ردهما على التقرير المؤقت للجنة استعراض سياسة تكافؤ الفرص.

- تقع مسؤولية تنسيق سياسة الوزارة لتعميم المنظور الجنساني على مكتب الأمين العام. ويتيح ذلك إدارة السياسة على نطاق مركزي؛

- وسوف تقوم الوزارة باستكشاف سبل إدماج تعميم المنظور الجنساني في دورات التدريب المنتظمة حتى يصبح جزءا تلقائيا في رسم السياسة العامة. وأسديت المشورة لتقديم دورة مستقلة (قوة التغيير)؛
- سوف يدرس مركز البحوث والتوثيق بالوزارة سبل إدماج المزيد من تقييمات الأثر الجنساني في دراساته المتعلقة بالسياسة العامة؛
- ويجري إنشاء منتدى خارجي وداخلي على موقع الوزارة الحالي على الشبكة لتقديم المعلومات بشأن سياستها المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني؛
- سيتم إصدار نشرة إخبارية منتظمة؛
- وتقوم الوزارة بتنظيم مجموعة من الأحداث الداخلية والخارجية كل سنة عن يوم المرأة؛
- تقدم الوزارة مختلف أوجه الدعم لتمويل الأنشطة المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني؛
- جرى تقييم للأثر الجنساني للتغييرات المقترحة على النظام الأساسي للممتلكات الزوجية كما سيتم التعجيل باستعراض العنف المرتبط بالشرف.

وزارة المالية

تعالج وزارة المالية قضايا جنسانية في سياستها العامة وفي سياستها المتعلقة بالموظفين مستخدمة الصكوك الحالية لاستعراض السياسة العامة والمذكرة المعنونة "من ميزانيات السياسة العامة إلى المسؤولية عن السياسات".

يتم تنسيق السياسة المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني على المستوى المركزي وهناك منصب واحد لتكافؤ الحقوق هو منصب نائب الأمين العام.

ساهمت الوزارة في إجراء تحليل تجريبي لميزانيات المنظور الجنساني المتعلقة بالاستعراض الضريبي. ولكنها خلصت إلى أن هذه الأداة ليست بأفضل من المذكرة المعنونة من الميزانيات المتعلقة بالسياسة العامة إلى المسؤولية عن السياسات التي تقيس كفاءة وفعالية التدابير المقترحة بما في ذلك الأثر الجنساني المتوقع. وتشمل الأعمال التحضيرية للخطة الضريبية لعام ٢٠٠١ على سبيل المثال سبل تعزيز تحقيق التوازن بين الذكور والإناث في أماكن العمل وتشجيع الجمع بشكل أفضل لوظائف العمل ورعاية الأطفال من خلال صكوك مالية. كما شملت أيضا دراسة للتحسينات في مجال رعاية الأطفال التي يمكن أن تساعد في تخفيف الضغط الهامشي على الشريك ذي العائد الأقل (عادة المرأة).

ويتم تناول الجوانب الخاصة بالمنظور الجنساني في التشريع الضريبي في مذكرة تفسيرية للقوانين ذات الصلة.

وزارة الشؤون الاقتصادية

- تقع مسؤولية تنسيق تعميم المنظور الجنساني داخل وزارة الشؤون الاقتصادية على عاتق نائب الأمين العام. وتقوم الشبكة المعنية بتعميم المنظور الجنساني المشتركة بين الوزارات برصد تعميم الوزارة للمنظور الجنساني.

- وتستخدم الوزارة تعميم المنظور الجنساني:

(أ) لتشجيع النساء بمن فيهن المنتميات إلى أصول إثنية على اقتحام مجال الأعمال الحرة.

(ب) لتشجيع ترقية النساء إلى المناصب العليا في مجال الأعمال الحرة والصناعة.

(أ) تشجيع النساء بمن فيهن المنتميات إلى أصول إثنية على اقتحام مجال الأعمال الحرة تلتزم الحكومة بإيجاد فرص جديدة للعمل الحر. ففي حزيران/يونيه ٢٠٠٥ أعلنت خطة العمل الجديدة للأعمال التجارية لتحسين نطاق المشاريع بإزالة المعوقات التي تحول دون بدء مشاريع تجارية جديدة. وتشتمل خطة العمل على تدابير خاصة لمساعدة الأعمال التجارية الجديدة التي تقوم بها المرأة. وتعتبر شبكات العمل والأدوار النموذجية عوامل أساسية لنجاح المرأة في اقتحام مجال الأعمال الحرة ولا سيما المنتميات إلى أقليات إثنية. ولا يوجد حاليا سوى عدد قليل من شبكات العمل لربات العمل الحر ولذلك تود الوزارة زيادة أعدادهن وتشجيع المزيد من الأعمال التجارية. وتعتبر شبكات العمل والأدوار النموذجية مهمة أيضا لربات العمل الحر بشكل عام. كما أن الربط الشبكي يعتبر جانبا أساسيا في البعثة التجارية لربات العمل، التي تمر بعامها الثالث الآن. وسوف تعقد البعثة هذه السنة في إسبانيا.

(ب) تشجيع ترقية النساء إلى المناصب العليا

تؤيد الحكومة شبكة عمل السفراء التي تشجع الترقية التصاعدية للمرأة. وسوف يعقد المؤتمر الختامي لشبكة السفراء الرابعة هذه السنة. وكانت الوزارة نفسها قد تحولت في عام ٢٠٠٢ من سياسة تقوم على الاختيار إلى سياسة أكثر تطورا للترقية بإدخال مسار وظيفي واستراتيجية للتطوير الوظيفي للمدراء المحتملين. ويساهم هذا النهج في إزالة المعوقات أمام الترقية التصاعدية للمرأة. ويجري تشجيع المرأة أيضا على الاشتراك في برامج التطوير

المشتركة بين الوزارات لإعدادها لتولي مناصب إدارية عليا، وتبحث الوزارة عن مرشحات ملائمت لملء وظائف معينة، بما في ذلك من خارج المنظمة. وارتفع عدد النساء اللائي يشغلن وظائف تعادل الدرجة ١٤ فما فوق من ٨ وظائف في عام ١٩٩٩ إلى ٤٠ وظيفة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

وزارة الداخلية وعلاقات المملكة

يشمل جدول أعمال سياسات وزارة الداخلية وعلاقات المملكة لعام ٢٠٠٧ قسما يعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويبرز هذا القسم ثلاثة مواضيع هي: السلامة، وتشجيع وصول المرأة إلى أدوار اتخاذ القرار (الوظائف العليا بالخدمة المدنية والإدارة العامة واتخاذ القرار)، والحصول على توازن أفضل بين الرجل/المرأة في القطاع العام (الشرطة، خدمات المطافي، الحكومة).

وبالإضافة إلى تعيين منسق لتعميم مراعاة المنظور الجنساني يعمل بدوام كامل، عينت الوزارة أيضا موظفي اتصال داخل كل واحدة من المديرات العامة. وهي تتخذ خطوات لتعزيز الخبرة الجنسانية عن طريق تشجيع المدراء على تبادل الممارسات الجيدة وعن طريق تدريب موظفي السياسات.

وزارة الصحة والرفاه والرياضة

إن الأهداف الرئيسية لوزارة الصحة والرفاه والرياضة في سياق الخطة المتعددة السنوات لسياسة المساواة في المعاملة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ هي منع ومكافحة العنف ضد المرأة والقضاء على تشويه الأعضاء التناسلية للأنتى. وأوليت العناية أيضا للتقريف الجنسي ومنع العنف ضد الشباب.

لجنة استعراض سياسة المساواة في الفرص

أنشئت لجنة استعراض سياسة المساواة في الفرص في عام ٢٠٠٤. وهي تقوم بتقييم وتشجيع التقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الحكومة المركزية. وفي نهاية عام ٢٠٠٥، أصدرت اللجنة تقريرها المؤقت الأول، وعنوانه Dat moet echt beter (مجال للتحسين). وفي ذلك التقرير تخلص اللجنة إلى أن العديد من الوزارات تفتقر إلى البنية التحتية اللازمة لإبراز الجوانب الجنسانية للسياسة بطريقة صحيحة أو إدماجها ضمن السياسة الشاملة. وبحسب لجنة استعراض سياسة المساواة في الفرص، فعلى الرغم من أنه كانت هناك مبادرات جيدة وواعدة، لم يتم ترسيخها بالكامل حتى الآن. وستنشر اللجنة تقريرها النهائي في بداية عام ٢٠٠٧.

الرد على السؤال ٣

يغطي التقرير المقررات التي تتعلق بقانون التوظيف في ظل قانون المساواة في المعاملة، والتي أصدرتها المحاكم في السنوات الأخيرة. وبتاريخ ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ أصبح قانون المساواة في المعاملة في مجال التوظيف (التمييز بحسب العمر) ساري المفعول. ومنذ ذلك التاريخ، حدثت زيادة في عدد القضايا التي رفعت إلى المحكمة.

وقد سعى التقرير إلى إبراز الأحكام المبنية على الأسس التي تم بموجبها حظر التمييز، مثل نوع الجنس، والجنسية، والدين أو المعتقد، والتوجه الجنسي، والوضع المدني، والانتماء السياسي، وساعات العمل، والعمر، والإعاقة، والحالة التعاقدية بدوام كامل/بعقد مؤقت. ويتم في كثير من الأحيان الدمج بين تلك الأسس، فمثلا، نوع الجنس (أنثى) مدمج مع ساعات العمل (التوظيف بدوام جزئي)، أو نوع الجنس (أنثى) مدمج مع عقد التوظيف المحدد المدة أو المؤقت.

ومن الأمثلة على نقطة قانونية تم تناولها في المحاكم في السنين الأخيرة مسألة إجازة الأمومة. فالنساء العاملات في قطاع التعليم يحق لهن التمتع بإجازة الأمومة، مثل النساء العاملات الأخريات. والمسألة التي يجري السؤال عنها هي أنه، إذا تطابقت إجازة الأمومة التي استحققتها المرأة الحامل مع الإغلاق النظامي للمدارس في فصل الصيف، فهل يحق لها التمتع بإجازة إضافية. وقد قضت المحكمة العليا بأن عدم وجود خطة للتعويض عن العطلة أثناء إجازة الأمومة لا يعني أن المدرسات اللاتي يأخذن إجازة أمومة هن أقل استحقاقا للتمتع بإجازة العطلة من زملائهن المدرسين. ويرجع ذلك إلى أن النظام الذي يشكل الأساس لهذا الأمر هو نظام محايد جنسانيا: فالمدرسون والمدرسات متساوون في الحق في الإجازات المدفوعة الأجر خلال العطلات المدرسية الرسمية. وفي كل حال من الأحوال فإنه يحق للمدرسات أيضا التمتع بالعطلة المتفق عليها قانونا، والتي تبلغ ٢٠ يوما في كل سنة تقويمية.

وهناك نقطة قانونية أخرى أثرت مرارا، وهي ما إذا كان الاستثناء المحدد في اتفاق العمل الجماعي للعاملين بدوام جزئي يرقى إلى التمييز غير العادل ضد المرأة بالنظر إلى أن عددا أكبر من النساء يعملن في وظائف بدوام جزئي. وتناول عدد من القضايا أيضا مسألة المساواة في الأجر للعمل المتساوي.

ويمكن مشاهدة مقررات المحكمة على الموقع www.rechtspraak.nl. وحيث لا توجد قائمة مستقلة بالقضايا التي تشمل النساء والتمييز، فمن غير الممكن تلخيص محتواها. ولكن يمكن إعطاء عدد الحالات التي تم النظر فيها في كل مستوى قضائي (انظر الجدول ١ بالتذييل ٢).

الرد على السؤال ٤

سيكون تشريع المساواة في المعاملة أكثر شفافية وأسهل منالا بعد إدخال القانون الموحد للمساواة في المعاملة. وسيضم القانون الجديد القوانين الأربعة الرئيسية التي تحكم المساواة في المعاملة، وهي: قانون المساواة في المعاملة (رجال ونساء)، وقانون المساواة في المعاملة في مجال التوظيف (التمييز بحسب العمر)، وقانون المساواة في معاملة المعاقين والمصابين بأمراض مزمنة، وقانون المساواة في المعاملة. وقد عرض القانون الموحد للمساواة في المعاملة على مجلس الدولة ولكنه لم يقدم حتى الآن إلى البرلمان.

مشروع المادة ١٣

نُفذ 'مشروع المادة ١٣' في الفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٤ من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة. والهدف منه هو جعل مبدأ المساواة في المعاملة مقبولا بالكامل ومدعوما في مكان العمل. ويغطي المشروع جميع أشكال التمييز الواردة في المادة ١٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي. وقد ركز في البداية على صغار أرباب العمل ومجالس العمال، ولكن جرى توسيعه في عام ٢٠٠٤ ليشمل شركات أكبر.

واشتمل المشروع على تجميع مواد تدريبية بشأن المساواة في المعاملة بالنسبة لمجالس العمال، وكتابة مقالات مختلفة للمجلات التجارية، والعمل مع MKB-Nederland (وهي منظمة تمثل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم) ومع Servicepunt Arbeidsmarkt MKB (وهي تدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم) عبر موقع بالشبكة، وكتابة مقالات في مجلة Wisselwerk، تشمل جوانب المساواة في المعاملة في المسح العاجل (وهو تقييم للشركات مبني على العائد وسياسة شؤون الموظفين والإدارة التشغيلية وجوانب أخرى) الذي تجريه الهيئة الاستشارية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وجعل MKB تُدخل المساواة في المعاملة ضمن دوراتها الخاصة بقانون التوظيف، والتي تقدمها لأرباب العمل والمدراء ومسؤولي شؤون الموظفين الذين يعملون في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم.

ومن الصعب تحديد كمية التأثيرات الشاملة لمشروع المادة ١٣، لكنه ترد مناقشة بعض نتائجه أدناه. فمثلا أصبح مدربو MKB الآن يدركون تماما أن عليهم تناول الجوانب الخاصة بالمساواة في المعاملة في الدورات التي يقدمونها لأرباب العمل. وقد أدخلت الهيئة الاستشارية لـ MKB أسئلة بشأن المساواة في المعاملة في المسح العاجل، كما أنهم يشيرون المسألة أيضا خلال زيارة الشركات.

وقد بدأ العمل في مشروعين للرفع من شأن تشريع المساواة في المعاملة. فالحملة الإعلامية المعنونة "تميز؟ اتصل الآن" بدأت بتاريخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وقد شجعت ضحايا التمييز، وأي شخص له اهتمام بحالات التمييز المشتبه بها، على الاتصال بالخط الهاتفي الوطني لتقديم المساعدة (٣٥٤ ٣٥٤ ٢ - ٠٩٠٠) أو بزيارة الموقع المقابل له على شبكة الانترنت (www.belgijsk.nl) للحصول على المشورة والمعلومات. وهذا الخط الهاتفي لتقديم المساعدة يصل المتصلين مع شبكة من المنظمات المتخصصة في مسائل المساواة في المعاملة وعدم التمييز. وتعمل وكالات عدم التمييز هذه مع بعضها البعض لتوفير خدمة مناسبة لحل المشاكل وتبادل الخبرات ذات الصلة. وتؤكد تلك الوكالات من أن خطوط الهاتف عاملة وتقدم المعلومات والمساعدة عند اللزوم. ويمكنها أيضا إحالة المتصلين إلى الوكالات الوطنية وإلى لجنة المساواة في المعاملة. وبتاريخ ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ أعقبت الحملة المسماة 'التمييز؟ ليس ضدي أنا' الحملة المسماة 'اتصل الآن'. وتُنَفَّذ الحملة الجديدة من قبل عدد من المنظمات، من بينها المكتب الوطني ضد التمييز العنصري، وهي موجهة في الأساس لأولئك المعرضين لخطر التمييز وللمعاملة غير العادلة. وتخبرهم الحملة كيف يمكنهم التقليل إلى الحد الأدنى من أثر التمييز على عملهم وكيف يمكنهم التغلب على كل من التمييز المقصود والتمييز غير المقصود. وتناقش أيضا طرق تحسين البيئات التمييزية. وقد نُشِرت مطوية تحوي نصائح بشأن كيفية التعامل مع التمييز، مع كتيب يقدم نصائح للمنظمات عن كيفية التعامل مع المشكلة.

شبكة المساواة في المعاملة

في عام ٢٠٠٣ أنشأت وزارة الرعاية الاجتماعية والعمالة شبكة المساواة في المعاملة التي تجمع المنظمات الملتزمة بنشاط بمكافحة التمييز (شركاء اجتماعيون ووزارات ومنظمات غير حكومية ومراكز خبراء). ويجتمع أصحاب المصلحة هؤلاء مرتين في السنة لتبادل المعلومات عن المساواة في المعاملة وعدم التمييز. وتنشر الشبكة أيضا رسالة إخبارية تصدر مرتين في السنة.

وفي الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢ قامت وزارات الشؤون الاجتماعية والعمالة، والعدل، والداخلية وعلاقات المملكة، بدراسة الجدوى والاستصواب لافتتاح مركز للمعلومات المعنية بحقوق المرأة بغرض توفير معلومات عن المساواة في المعاملة عموما وعن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على وجه الخصوص. ولكن في عام ٢٠٠٢ ألغى الاقتراح لأن تكاليفه المتوقعة أعلى بكثير مما كان مقدرا لها في البداية ولأنه كان هناك شعور بأن القيمة المضافة للمركز ستكون محدودة. فالكثير من المعلومات التي كان سيوفرها متاحة على أي

حال على مواقع الحكومة والمنظمات غير الحكومية بشبكة الانترنت (مثلا، www.emancipatie.nl و www.emancipatieweb.nl). وعلاوة على ذلك، تم بالفعل تقديم قدر كبير من المنح لإضفاء مزيد من الشهرة على اتفاقية الأمم المتحدة خلال تلك الفترة.

الرد على السؤال ٥

أعتمد تقييم قانون المساواة في المعاملة رسميا من قبل البرلمان بتاريخ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. ويعطي التقييم لجنة المساواة في المعاملة ولاية أقل تقييدا، تسمح لها بإجراء دراسات بمبادرة خاصة منها. وفيما سبق كان بإمكانها إجراء دراسات من هذا النوع في قطاعات مفردة فقط. ولكن الدراسات على نطاق القطاعات تحتاج إلى عمل مكثف لدرجة أنه ينذر القيام بها. والولاية الجديدة تسمح للجنة أيضا بالقيام بدراسات في أنواع معينة من المشاريع.

وطلب حجم كبير من المعلومات عن لجنة المساواة في المعاملة، ولا تتوفر هذه المعلومات جميعها. والأرقام الموضحة في الجدول ٢ بالتذييل ٢ أُخذت من التقرير السنوي للجنة المساواة في المعاملة.

ويبين التقرير السنوي للجنة لعام ٢٠٠٥ أن ٦٠ في المائة من الشكاوى التي استلمتها خلال تلك السنة، وعددها ٥٨٤ شكوى، قدمت من رجال، و ٤٠ في المائة منها قدمت من نساء. وقدمت نسبة عالية من الرجال شكاوى تتعلق بالتمييز على أساس العمر (١٤٢ من الرجال، و ٥٠ من النساء)، والإعاقة أو المرض المزمن (٣٦ من الرجال، و ٢٨ من النساء)، والعرق (٥١ من الرجال، و ٢٤ من النساء). ولكن عددا أكبر من النساء تقدمن بشكاوى تتعلق بالتمييز على أساس نوع الجنس (٧٩ من النساء مقارنة مع ٢٣ من الرجال)، والمعتقدات الدينية (١٨ من النساء مقارنة مع سبعة من الرجال). ويوضح الجدول ٣ بالتذييل ٢ تحليلا جنسانيا للطلبات الفردية لانتخاذ قرار من قبل اللجنة.

وقد أصدرت لجنة المساواة في المعاملة ما مجموعه ٢٤٥ قرارا في عام ٢٠٠٥. ودعمت ١٢٩ شكوى وأضافت توصيات محددة ل ١٦ من الشكاوى. كما قدمت اللجنة توصية محددة في تسع قضايا كانت الشكاوى فيها غير مدعومة.

ولم تستخدم اللجنة حتى الآن سلطاتها لتطلب من المحاكم اتخاذ قرار ملزم.

الرد على السؤال ٦ (ينطبق جزء من هذا الرد أيضا على السؤال ١٨ - اتخاذ القرار)

تصوغ الفقرة ١ من المادة ٤ من التوصيات العامة للجنة أهدافا لزيادة عدد النساء في وظائف الإدارة واتخاذ القرار. وهذه الأهداف مدعومة عموما بأنشطة مثل شبكة السفراء (وهم مدراء كبار من القطاعين العام والخاص ملتزمون بدفع المرأة إلى الأعلى في السلم الوظيفي)، كما أنها مدعومة بمشاريع خاصة لتمكين المرأة في وظائف اتخاذ القرار. وبتحديد أكبر، يتخذ عدد من الوزارات خطوات لزيادة أعداد النساء في وظائف الإدارة. وينطوي ذلك على الاعتراف بمواهب النساء وتعبئة تلك المواهب، ووضع الخطط وهيئة الالتزام بين المدراء من الرتب العليا والمتوسطة، ورفع الوعي بالانحياز الجنساني المحتمل في التوظيف وفي الاختيار للوظيفة، وتيسير العمل بدوام جزئي في وظائف أعلى مرتبة، وتغيير الثقافة التنظيمية.

ويجري في الوقت الحالي استحداث نهج موحد لإدارة التنوع في الحكومة المركزية. وسيشمل النهج صياغة أهداف وتدابير للحصول على انتشار أكثر توازنا لنوع الجنس والعرق والعمر على نطاق المؤسسة بكاملها. وترقية عدد أكبر من النساء لوظائف عليا هو جزء من هذا النهج المتكامل.

الرد على السؤال ٧

تنفيذ خطة العمل (المشروع المشترك بين وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة ووزير الهجرة والتكامل)

تستهدف خطة العمل التي تستمر حتى نهاية عام ٢٠٠٦ النساء الضعيفات والمحرومات اللاتي ينتمين إلى الأقليات العرقية واللاتي لم يكن سابقا على اتصال، أو كن على قدر قليل من الاتصال، بالمجتمع الواسع. وهؤلاء النسوة لم يحصلن على تعليم رسمي، أو حصلن على قدر قليل منه، ولا يتمتعن باستقلال اقتصادي (لأنهن عاطلات عن العمل أو يعملن باجر زهيد)، ومعرفتهن باللغة الهولندية محدودة، كما أن اتصاهن بالمواطنين الهولنديين قليل جدا.

وفي عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ وُقعت اتفاقات تعاون مع أكبر ٣٠ بلدية في هولندا بتشاور وثيق مع لجنة مشاركة نساء الأقليات العرقية ضمن جهد موجه للوصول إلى تلك المجموعة من النساء وتشجيعهن بفعالية على المشاركة الاجتماعية.

وتتمحور خطة العمل على تدابير لتقوية السياسة المحلية والتمويل بغرض تحسين الحياة الاجتماعية لنساء وفتيات الأقليات العرقية المعرضات لخطر الاستبعاد الاجتماعي. وقد استُحدثت أدوات مختلفة وُبدئ العمل في مشاريع نموذجية. ووجّهت وزارة الشؤون

الاجتماعية والتوظيف ووزارة العدل البلديات المشاركة إلى إشراك المجموعة المستهدفة في تخطيط وتنفيذ المبادرات التي يرد وصفها أدناه. وبدأت العملية بعدة المشاركة، وهي أداة تساعد البلديات على تحليل المجموعة المستهدفة وعلى صياغة وتعديل سياساتها تبعاً لذلك.

وأعقبت ذلك دراسة مفصلة عن وضع النساء المنتميات إلى أقليات عرقية بغرض توفير فهم أفضل للمجموعة المستهدفة. وأجريت الدراسة، التي غطت مواضيع عديدة مختلفة، بين مجموعات الأقليات العرقية الأكبر في البلاد. ونُشرت نتائج الدراسة في الأطلس الاجتماعي.

ونشرت الحكومة مواد دعائية وأنشأت موقعا بالشبكة، ويمكن للبلديات استخدام المواد الدعائية وموقع الشبكة كليهما بغرض تشجيع النساء لكي يشتركن في الأنشطة المحلية. وهناك أداة أخرى هي المجموعة الوطنية المكونة من موظفي الاتصال مجتمعين تم تدريبهم لمناقشة نطاق من المواضيع المحرمة (مثل التفاعل بين الذكر والأنثى، وسلامة المرأة، و'الشبان العشاق' - وهم شباب يحاولون إغراء الفتيات للعمل بالدعارة، وجرائم الشرف) التي يمكن استخدامها لتسهيل الحوار على المستوى المحلي فيما بين نساء الأقليات العرقية، وكذلك بين نساء الأقليات العرقية ورجال تلك الأقليات.

وبُدئ العمل في مشاريع نموذجية للمساعدة على استحداث طرائق المشاريع. وتشمل تلك مشاريع 'الرفقة' في التعليم والرياضة والتدريب المهني لتعزيز إعادة إدماج نساء الأقليات العرقية في سوق العمل.

وتستخدم النساء الناجحات من خلفيات أقليات عرقية أيضا كنموذج يقتدى به. وقد أنشئت بالفعل عشرة أفرقة للمشاركة المحلية، إقتداءً بفريق المشاركة الوطنية. وتتكون تلك الأفرقة من نساء من أقليات عرقية يقدمن مشورتهن للسلطات المحلية ويعملن كجسر بين المجموعات المستهدفة وصانعي السياسات. وقد خصصت خطة العمل التمويل اللازم لدعم خبرات أولئك المستشارات.

وستتلقى عشرون بلدية إعانات لتنفيذ المشاريع المحلية القائمة على الأدوات والمشاريع النموذجية المذكورة أعلاه.

ولم يثبت أن من الضروري تحديد 'احتياجات معينة' لأن البلديات اتخذت بالفعل خطوات إيجابية نحو الإدماج الفعال لنساء الأقليات العرقية في المجتمع الواسع.

وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة برصد كل من خطة العمل المعنية بالمساواة في الحقوق والإدماج والاتفاقات الإدارية بين البلديات (خطط المشاركة). ويتخذ الرصد،

الذي يجري القيام به ثلاث مرات في السنة، شكل استبيان مفصل يُطلَب فيه من البلديات توفير بيانات نوعية وكمية.

والهدف من خطة العمل هو تشجيع ٢٠.٠٠٠ امرأة من الأقليات العرقية ليشاركن في أنشطة المشاركة الاجتماعية في الفترة حتى عام ٢٠٠٦، بما فيها عام ٢٠٠٦ نفسه. وتشير بيانات الرصد المؤقتة إلى أنه سيتم الوفاء بهذا الهدف.

وفي عام ٢٠٠٣، كان ٧٧ في المائة من أولئك الذين التحقوا ببرامج التكامل الاجتماعي والثقافي للمهاجرين المستقرين من النساء.

الرد على السؤال ٨

نعم، لقد أقر البرلمان وثيقة السياسات هذه.

تعليق أولي: قررت هولندا معالجة السياسات المتعلقة بالعنف المتزلي على أنها سياسات عامة وليس على أنها قضية قائمة على نوع الجنس أو على أساس الأصل العرقي. علاوة على ذلك، فإن المساعدة القانونية المجانية متاحة لكل من يتقاضى أقل من دخل معين، بمن في ذلك ضحايا العنف المتزلي.

التدابير المتعلقة بتنفيذ "العنف في النطاق الخاص - مسألة تمم الجميع".

(أ) برنامج للبلديات

منذ عام ٢٠٠٣، دأبت رابطة بلديات هولندا على تنفيذ برنامج ضخم، تدعمه وزارة العدل، ويهدف إلى تشجيع البلديات على اعتماد نهج متسق لإزاء العنف المتزلي ويزودها بأدوات تمكنها من الاضطلاع بدور التنسيق. ويتوقع أن يستمر البرنامج إلى نهاية سنة ٢٠٠٧.

(ب) المجموعات التي تحتاج إلى عناية خاصة: الأطفال والمسنون

لكي يتيسر وصول المساعدة المهنية إلى الأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي، أبرمت اتفاقات بين كل الأطراف المعنية، مثل الشرطة ومؤسسات رعاية الشباب في عدد من مناطق الشرطة و/أو مناطق رعاية الشباب. وتبرز الاتفاقات الخطوات التي يتعين اتباعها عندما يشهد الأطفال العنف المتزلي. وهناك عدد متزايد من المناطق التي تود أن تحتذي هذا المثال. وفي عام ٢٠٠٦، سيتم تحليل التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقات حتى يتسنى تحديد أفضل الممارسات والمبادئ التوجيهية العملية.

إن الإعلان عن إساءة معاملة المسنين قليل نسبياً، لكنها تقع فعلاً. وكثيراً ما يصحب هذا النوع من الإساءة الجحود وغياب الألفة والتبعية والعار والخوف. وفي عام ٢٠٠٥، نشرت مبادئ توجيهية^(١) تتضمن دروساً مفيدة لإعداد وتنظيم مشاريع لمنع إساءة معاملة المسنين ومكافحتها. وبدأت حملة في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، بدعم من وزارة الصحة والرفاه والرياضة، الهدف منها إقامة نقاط اتصال تقدم معلومات عن إساءة معاملة المسنين في كل بلدية من بلديات هولندا. ومن المتوقع أن تنتهي الحملة في أواخر سنة ٢٠٠٧.

(ج) الحملات الإعلانية

في عام ٢٠٠٤ عمل كل من وزارة العدل ووزارة الصحة والرفاه والرياضة على إعداد مجموعات أدوات^(٢) وتوزيعها على سلطات البلديات لتشجيعها على القيام بحملات إعلانية محلية و/أو إقليمية. وسيعمل عن بدء حملة إعلانية وطنية بشأن العنف المتزلي في آذار/مارس ٢٠٠٧.

(د) التشريعات: الأوامر الزجرية في حق مرتكبي العنف المتزلي

تعمل الحكومة على سن تشريع مستقل بغرض التمكين من إنفاذ أمر زجري لمدة عشرة أيام في حق مرتكبي العنف المتزلي في الحالات التي يكون فيها الضحايا و/أو الأطفال مهددين بخطر شديد. وسيتلقى الأشخاص المعينون مساعدة مهنية خلال الأيام العشرة التي يكون فيها الأمر الزجري ساري المفعول. ويجري حالياً القيام بالعملية التشريعية وعملية التنفيذ. (ملزمة)

(هـ) المبادئ التوجيهية الرسمية من مجلس الوكلاء العميين

أصدر مجلس الوكلاء العميين في عام ٢٠٠٣ مبادئ توجيهية رسمية موجهة إلى دائرة الادعاء العام، والشرطة، ودائرة مراقبة السلوك والمرحلة اللاحقة لتقديم الرعاية، تشير بوضوح إلى أن العنف المتزلي أمر غير مقبول. وتتناول المبادئ التوجيهية مسائل من قبيل القبض على المشتبه فيهم، والتقارير الرسمية، واستنطاق المشتبه فيهم، والمساعدة السابقة للمحاكمة من جانب دائرة مراقبة السلوك. وقُيِّمت المبادئ التوجيهية في عام ٢٠٠٥ وتبين أن دائرة الادعاء العام كانت تنفذها تنفيذاً جيداً. (ملزمة)

(١) 'Je ziet het pas als je het geloof – Preventie en bestrijding van ouderenmishandeling' (لا تراه إلا عندما تصدّقه - الوقاية من إساءة معاملة المسنين ومكافحتها)، معهد هولندا للرعاية والرفاه (NIZW)، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

(٢) تتكون مجموعات الأدوات من أقراص مدمجة تعرض معلومات عملية عن كيفية تنظيم حملة إعلانية محلية أو إقليمية بشأن العنف المتزلي.

(و) شراكات العمل المحلية والإقليمية التي تشكل اتفاقات ملزمة وتعدّ خطة محكمة شكلت عشرات البلديات والأقاليم شراكات عمل في السنوات الأخيرة بغرض مكافحة العنف المتزلي. ويبين تقرير سنة ٢٠٠٣^(٣) عن الآثار المترتبة على تدابير معالجة العنف المتزلي أن ٣٢ بلدية من أصل البلديات السبع والثلاثين التي خضعت لدراسة استقصائية شكلت شراكات عمل. وأعيد الاستقصاء في سنة ٢٠٠٥؛ وستنشر النتائج في نهاية سنة ٢٠٠٦.

(ز) المراكز المحلية للمشورة والدعم

استحدثت وزير الصحة والرفاه والرياضة خطة حوافز من أجل المراكز الإقليمية لإسداء المشورة والدعم فيما يخص العنف المتزلي. وقد عملت البلديات الخمس والثلاثون المسؤولة عن دور رعاية النساء اللائي يتعرضن للضرب على إقامة هذه المراكز أو توسيعها، حيث يمكن لضحايا العنف ومرتكبيه وغيرهم أن يتلقوا المشورة أو الدعم فيما يخص الخطوات المطلوبة لوقف العنف في المنزل.

(ح) دور رعاية النساء اللائي يتعرضن للضرب

بما أن دور رعاية النساء تستقبل أعدادا متزايدة من النساء والأطفال ممن لديهم مشاكل خطيرة ومعقدة، خصصت الحكومة مبالغ مالية إضافية لزيادة طاقتها الاستيعابية. وتمول وزارة الصحة والرفاه والرياضة خطة لتحسين إمكانية الوصول إليها، سيستمر تنفيذها في سنة ٢٠٠٧.

(ط) برامج معالجة مرتكبي الجرائم

أعد تقرير عن أفضل الممارسات والنُهُج الفعالة لتقديم المساعدة الطوعية لمرتكبي العنف على أن يتم نشره مستقبلاً؛ وستستحدث دورة دراسية أساسية عن مساعدة مرتكبي العنف في سنة ٢٠٠٦.

(ي) برنامج وطني للدعم فيما يخص العنف المتزلي

يتولى مركز TransAct، وهو المركز ذو الخبرة الوطنية الذي يعنى بالعنف المتزلي والجنسي، مسؤولية برنامج وطني يقدم الدعم لجميع الأطراف التي تتعامل مع العنف المتزلي. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإن لديه موقعاً على الشبكة (www.huiselijkgeweld.nl) كما أنه ينشر مجلة

(٣) 'Inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld 2003' (الآثار المترتبة على تدابير معالجة العنف المتزلي)، ل. فان لير، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

ربعية عن الموضوع. كما ينظم المركز اجتماعات للشبكة الوطنية بشأن العنف المتزلي، وقيم قواعد بيانات، ويجمع الأمثلة عن أفضل الممارسات، ويكفل نشرها على أوسع نطاق ممكن.

(ك) التسجيل من قبل الشرطة

وضعت الشرطة إجراء للتسجيل خاص بالعنف المتزلي؛ ويقدر من خلال الحسابات بأن أكثر من ٥٧ ٠٠٠ حالة إبلاغ عن جرائم متزلية تُدخل في قاعدة بيانات الشرطة في كل سنة. ومن المعلوم أن نسبة ١٢ في المائة فقط من جميع حالات العنف المتزلي يبلغ عنها للشرطة. وهذا يعني أن عدد حوادث العنف المتزلي التي تقع سنويا تقدر ب ٥٠٠ ٠٠٠ حالة. وتبين أرقام التسجيل أنه في ٤٠ في المائة تقريبا من الحالات المبلغ عنها، تمضي الضحايا لتقديم شكوى رسمية إلى الشرطة. ولا يميز التسجيل سوى بين نوع الجنس والسن (الأطفال/المسنون).

(ل) المؤشر المحلي للعنف المتزلي

نفذت خمسة برامج نموذجية لمؤشرات سلامة النساء في مواقع مختلفة في سنة ٢٠٠٤. وقدم وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة التقرير النهائي، بعنوان مؤشر العنف المتزلي المحلي، إلى مجلس النواب في تموز/يوليه ٢٠٠٥. ويضم هذا المؤشر المحلي وحدة أسئلة مجرّبة ومختبرة إلى دراسة استقصائية محلية أو إقليمية مناسبة للسكان. وتجمع البيانات عن طبيعة العنف ودرجته ومدى خطورته، وكذلك عن سن المستجيبين للاستقصاء ومستوى تعليمهم ودخلهم وأصلهم العرقي. وتبين النتائج أن الضحايا هم أساسا من النساء البالغات ومن الأطفال، ذكورا وإناثا. ويزعم عدد كبير جدا من الشباب أنهم تعرضوا للعنف المتزلي. وفي معظم المواقع التي شملتها الدراسة، كان سن ربع العدد الإجمالي للضحايا تقريبا لا يتجاوز ٣٠ عاما. وتواجه الأقليات من ذوي أصول عرقية غير غربية قدرا أكبر من العنف المتزلي بالنسبة إلى الناس المنحدرين من أصل هولندي.

(م) المسح السكاني: العنف المتزلي

لدى الحكومة الهولندية بالفعل فكرة عن مدى انتشار العنف المتزلي، لأن المواطنين يبلغون عنه. إلا أن الحكومة تريد أن تكشف أيضا مدى الحالات غير المبلغ عنها من العنف المتزلي. ومن المعلوم أن دراسة استقصائية عن موضوع حساس من قبيل العنف المتزلي يجب أن تجرى بعناية فائقة لضمان التوصل إلى نتائج يعول عليها. ووفقا لإحدى دراسات الجدوى، فإن إجراء دراسة استقصائية وطنية أمر مستصوب وقابل للتطبيق، شريطة استيفاء شروط منهجية محددة، مثل المنع الأمثل للإبلاغ الناقص. وستبحث إمكانية إجراء دراسة استقصائية وطنية تستوفي هذه الشروط.

(ن) تحليل العناية التي تولى للعنف الجنسي والمتزلي في التدريب المهني

من المقرر القيام في عام ٢٠٠٦ بتحليل العناية التي تولى للعنف الجنسي والمتزلي في الدورات التدريبية الخاصة بالرعاية الصحية للشباب ورعاية الشباب (لفائدة الفئات المهنية التي تعمل إلى جانب الوالدين والقائمين بالرعاية و/أو الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٢ سنة). وهذا التحليل سيبين ما إذا كان هذا الموضوع يحظى في الواقع بما يكفي من الاهتمام وكيف يكمن إدخال تحسينات عليه.

(س) مشاريع المعاملة المتساوية ضد العنف

في عام ٢٠٠٦، دعمت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة ١٩ مشروعاً تهدف إلى الوقاية من العنف الموجه ضد النساء ومكافحته. ويشمل ذلك العنف الجنسي والمتزلي والعنف المتصل بالشرف، بل وتشويه الأعضاء التناسلية للأنتى. وقد رصد مبلغ ١,٥ مليون يورو لهذه المشاريع. وتم تقديم تسعة وأربعين طلباً في عام ٢٠٠٦، مقارنة بتسعة عشر طلباً فقط في عام ٢٠٠٥. وزاد بشكل كبير عدد المشاريع المتعلقة بالعنف المتصل بالشرف خصوصاً. وهناك أيضاً خمسة مشاريع تتعلق بالعنف المتزلي، مثل المبادرة المتمثلة في ابتكار علاج وقائي لفائدة مرتكبي العنف المحتملين والحاليين، والمشروع الذي يشجع النقاش المفتوح لمواضيع محرمة من قبيل الإجهاض وزنى المحارم والعنف المتزلي في المجتمع المحلي المغربي.

الرد على السؤال ٩

أجرت هيئة مراقبة العمالة عمليات إضافية للرقابة في القطاعات المذكورة. ومن المطلوب أيضاً رصد امتثال قانون ظروف العمل، وإن اقتضى الأمر إصدار تعليمات لأرباب العمل. والغرض منها الحيلولة دون وقوع الحالات غير المرغوب فيها التي قد تنشأ في أماكن العمل وكفالة تسوية كل الحالات التي تقع بالفعل. ولكل مكتب إقليمي لهيئة مراقبة العمالة مفتش يعمل كمستشار مؤتمن ويعالج كل الشكاوى الواردة من المستخدمين. ويمكن لهيئة مراقبة العمالة أن تفرض غرامة على أي رب عمل يخالف قانون ظروف العمل. والغرض الواضح من الغرامة هو الحفز على تحسين الأداء. فلا يجوز فرض غرامة على أرباب العمل إلا إذا خالفوا القانون. وتعد عمليات الرقابة الإضافية هذه بمثابة دعاية لكي تعلم النساء حقوقهن وأين يمكنهن تقديم شكاويهن وما هي الآثار التي ستترتب على شكاويهن.

ويعرض حالياً على مجلس الشيوخ التوجيه 2002/73/EC الخاص بتنفيذ مشروع قانون المعاملة المتساوية (الرجال والنساء) والقانون المدني الهولندي. وفور سن القانون، سيتعزز موقف المستخدمين الذين يشكون من التحرش الجنسي في العمل، حيث يسهل عليهم

التحدث إلى مشغلهم عن أية مواقف مزعجة قد تطرأ. ويجب على أرباب العمل حماية المستخدمين من التحرش الجنسي.

الرد على السؤال ١٠

تعليق أولي: هناك مساعدة قانونية متوفرة لكل من كان أجره يقل عن مستوى معين من الدخل، بما في ذلك ضحايا العنف المتزلي.

وقد ذكر التقرير السابق خطة عمل لتشجيع النقاش المفتوح للعنف المتزلي في أوساط المجتمعات المحلية للأقليات العرقية.

معلومات أخرى/التقدم المحرز

شهد عام ٢٠٠٤ بداية برنامج يدعى 'Praten doet geen pijn' (الكلام لا يضر)، شرعت في إطاره منظمات الأقليات العرقية والمجتمع المدني في تنفيذ عشرة مشاريع محددة تهدف إلى تشجيع النقاش المفتوح بشأن العنف المتزلي في أوساط مختلف جماعات الأقليات العرقية. وأفضت المشاريع، التي انطوت على عقد اجتماعات لإعداد أساليب مختلفة واختبارها، إلى إعداد دليل عن الأساليب في عام ٢٠٠٥. وقد صدر هذا الدليل لفائدة المنظمات الرئيسية التي تتواصل مع ضحايا ومرتكبي جرائم العنف المتزلي من الأقليات العرقية. ويشرف البرنامج حالياً على الانتهاء. ويواصل عدد من المنظمات أنشطتها بدعم من البلديات أو الصناديق الخاصة.

يستدعي نهج فعال للعنف ضد نساء الأقليات العرقية فهم العنف المتزلي في المجتمعات المحلية للأقليات العرقية

يجري حالياً تنفيذ مشروع نموذجي، ينطوي على الاحتفاظ بسجلات الأصول العرقية، وذلك في منطقتين للشرطة (جنوب هولندا/الجنوب وتوينتي). وقد يرد هذا على السؤال المتمثل فيما إذا كان الاحتفاظ بسجل للأصول العرقية مفيداً، بمعنى أنه إذا كان سيفضي إلى نهج أكثر استهدافاً للعنف المتزلي من جانب الشرطة التي تعمل إلى جانب مهنيين آخرين. ويتوقع صدور نتائج هذه المبادرة في ربيع عام ٢٠٠٧.

الحماية عن طريق السياسات المتعلقة بالأجانب

يمكن للنساء ذوات مركز الإقامة على سبيل التبعية اللاتي يقعن ضحية العنف المتزلي أن يحصلن على إذن بالإقامة الدائمة في وقت أسرع، حتى لا تبقى حقوقهن في الإقامة متوقفة

على أزواجهن. وقد سجل ما مجموعه ٢٠٦ من القرارات في مثل هذه الحالات منذ تموز/ يولييه ٢٠٠٥. وفي معظم الأحيان - ١٨٣ حالة - منحت تراخيص بالإقامة الدائمة للنساء.

العنف المتصل بالشرف

شرعت وزارة العدل في تنفيذ سلسلة من المبادرات العملية المحددة في عام ٢٠٠٤ بهدف تعميق الفهم فيما يخص طبيعة العنف المتصل بالشرف ودرجته وتحسين النهج المتبعة في معالجته. وجرى تنفيذ برنامج نموذجي، تحت قيادة شرطة مقاطعة لاهاي، في عام ٢٠٠٤ في منطقتين من مناطق الشرطة. وكان أحد عناصر البرنامج عبارة عن إقامة نظام وطني للتصدي لحالات العنف المتصل بالشرف. كما زود مكتب المساعدة ضباط الشرطة والمهنيين في تخصصات أخرى بمعلومات أفضل، وطورت أدوات لكفالة الإبلاغ بشكل أفضل. ونشر التقرير النهائي في أيار/مايو ٢٠٠٦. كما درست عشرون حالة من العنف المتصل بالشرف لفحص كيفية تطور التحقيقات، ومستويات التعاون بين مختلف الهيئات المعنية، والطريقة التي تم بها اقتفاء أثر مرتكبي الجرائم ومحاكمتهم. ولتعزيز هذا النهج، تمت صياغة تعريف عملي للعنف المتصل بالشرف.

وبالاعتماد على نتائج هذه المبادرات، استحدثت تدابير متنوعة اعتباراً من أيار/مايو ٢٠٠٥، يراد منها تعزيز الوقاية وزيادة سلامة الضحايا وتحسين التعاون بين الدوائر التشغيلية المختصة. ويعد الإبلاغ أحد الجوانب. ويجري توسيع عدد أماكن الطوارئ في دور رعاية النساء، بهدف تقديم دعم فعال في الحالات الشديدة الخطورة. وتعمل دور رعاية النساء على تحسين قدرتها على الاستقبال وغيرها من الإجراءات الإدارية في الحالات التي تنطوي على العنف المتصل بالشرف. وعينت دائرة الهجرة والتجنيس موظفي اتصال لكفالة إخبار الضحايا والمهنيين في دور رعاية النساء والشرطة على نحو أكثر فعالية وبسرعة أكبر. بمختلف الخيارات المتاحة لهم وبالإجراءات التي يتعين اتباعها. وسيتم التعاون فيما بين الشرطة ودور رعاية النساء ودائرة الادعاء العام استناداً إلى البروتوكول.

وتتاح الأموال (في شكل منح) لمنظمات الأقليات العرقية والمجتمع المدني بغرض الوقاية من العنف المتصل بالشرف.

تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى

تريد الحكومة وضع حد لتشويه الأعضاء التناسلية للفتيات، ولهذا طلب إلى مجلس الصحة في عام ٢٠٠٤ التحقيق في سبل مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للفتيات. وأصدر المجلس توصياته في عام ٢٠٠٥، وقبلت الحكومة العديد منها. وهي تشمل إجراء أكثر تشدداً

للإبلاغ، ودورا وقاتيا من أجل خدمات الرعاية الصحية للشباب، وأنشطة مستهدفة للإعلام، ونظاما لتحديد الفعال للمشاكل في مرحلة مبكرة، وعناية أكبر بالتطوير المهني.

الإجابة على السؤال ١١

تتولى وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية والرياضة تمويل خطة لتحسين إمكانية الوصول إلى المأوى، سيستمر تنفيذها خلال عام ٢٠٠٧. وقد خصصت الحكومة كذلك أموالاً إضافية لتوسيع نطاق استيعاب مآوى النساء. ويتمثل دور الوزارة هنا في تشجيع المبادرات. وتُمول مآوى النساء من منحةٍ تقدم إلى البلديات. فالبلديات هي المسؤولة عن تطبيق معايير محددة عند تخصيص الأموال.

وعموماً، فإنه يحق لأي أجنبي، دون أن يخضع لشروطٍ إضافية، الحصول على تصريح إقامة مستقل بعد انقضاء ثلاث سنوات على حيازته تصريح إقامة معيل بناءً على علاقة زوجية أو علاقة أخرى. وفي حال انتهت العلاقة خلال فترة السنوات الثلاثة هذه، يجوز مثلاً منح تصريح إقامة مستقل إذا كان سبب إنهائها العنف المنزلي. ويجب على الأجانب (ذكوراً أو إناثاً) ممن التمسوا هذه السياسة أن يقدموا تقريراً رسمياً عن الحادث أو بياناً يتعلق بإجراءات المقاضاة. ويجب إرفاق هذا التقرير أو البيان بتصريحٍ من طبيب أو مستشار خاص. ولا توجد أية شروطٍ إضافية.

الإجابة على السؤال ١٢

يرجى الرجوع إلى التقرير الرابع للمقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر للاطلاع على آخر الأرقام. ومن المقرر أن يصدر التقرير الخامس في حريف عام ٢٠٠٦. وتجدر ضحايا الاتجار بالنساء الرعاية في مآوى النساء المعهودة التي تتلقى أموالاً خاصة لهذا الغرض من وزارة العدل. وأنواع الدعم الأخرى المتاحة لضحايا أعمال العنف تتاح أيضاً لضحايا الاتجار، ومثال عنها المساعدة القانونية المدعومة مالياً.

ومن المتوقع توسيع إمكانية منح الإقامة الدائمة لضحايا الاتجار بموجب الإجراء باء ٩.

انظر في التذييل ٢، في الجدول ٤، للاطلاع على تقارير من الشرطة عن المشتبه في أنهم ضحايا الاتجار.

الإجابة على السؤال ١٣

في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، كان هناك ٤٣٠ طلباً مقدماً للحصول على تصاريح إقامة بموجب الإجراء باء ٩. ويجب أن يكون مقدمو هذه الطلبات قد بلغوا فعلاً عن

وقوعهم ضحايا للاتجار. وهذه الإقامة تمنحهم الحق في الدعم والتعليم والتوظيف والمساعدة الطبية والقانونية والاجتماعية وفي التأمين الصحي. والخدمات المقدمة متناسبة مع حالة الإقامة. فمن حيث المبدأ، لا يحق للأجانب غير القانونيين الاستفادة من أية خدمات. وترد البيانات المتعلقة بتسجيل ضحايا الاتجار في التقرير الرابع للمقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر.

الإجابة على السؤال ١٤

الحالة الراهنة

أُجرت معظم الأنشطة في موعدها المقرر، بينما مددت فترة إنجاز بعضها. وعلى أية حال، يتنامى عدد البلديات التي تطلب ترخيص قطاع المرافقة، الأمر الذي يُنتظر منه أن يزيد الشفافية، وأن يقلل فرصة استغلال النظام.

وعلاوةً على ذلك، فقد دخل حيز النفاذ الاتفاق الطوعي المبرم مع الصحف اليومية بشأن الإعلانات المثيرة للجنس، والذي بموجبه يُطلب إلى وكالات الإعلان أن تبرز رخصها أو تظهر في إعلاناتها أرقام ضريبة القيمة المضافة المحددة لهويتها ورموزها البريدية. وعندئذٍ، سيدرك الزبائن المحتملون ما إذا كانوا يتعاملون مع مؤسسة تجارية مرخص لها وتخضع لتفتيش دوري يكفل وضعها الصحي ومشروعيتها. كما أنه لا يخفى على الوكالات المسؤولة عن الإشراف أي مؤسسة تجارية وراء الإعلان ومكان مقرها. وهذا يزيد من سهولة عملية الإشراف الإداري.

ومن المبادرات التي تساعد في التحقيق مع المتاجرين بالبشر ومقاضاتهم هي المبادرة "M"، أي إنشاء خطٍ هاتفي سري مباشر لإبلاغ المعلومات عن الجريمة دون الكشف عن هوية المبلغ. وقد أُطلقت هذه الحملة في ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ وازداد إلى حدٍ كبير عدد التحذيرات الواردة، التي أفضت بالفعل إلى إجراء عمليات تحقيق جنائي عديدة.

قانون (توظيف) الرعايا الأجانب

لا يجوز، بموجب المادة ٣ من المرسوم التنفيذي لقانون (توظيف) الرعايا الأجانب، منح رخصة لعملٍ يتعلق بأداء أفعال جنسية (أوراق برلمانية - الجزء الثاني، ١٩٩٨/٩٩، ٢٥٤٣٧). ويقصد بذلك أنه لا يجوز توظيف الأجانب الآتين من بلدان لا تسمح بحرية حركة العمال في قطاع الخدمات الجنسية في هولندا. بيد أن ثمة خططاً لتعديل هذا التشريع.

برامج لتخلي المومسات عن مهنتهن

وضعت برامج تمويلها الحكومة لإزالة ما قد تصادفه المومسات من عقبات أثناء محاولتهن ترك هذه المهنة. وقد وجه اهتمام البلديات إلى هذه البرامج، فهي المسؤولة عن سياسة البغاء المحلية المنفذة في إطار النظام الحالي. وحسب تقييم أجري هذا العام، لم تصدر تقاريره بعد، فإن المومسات الراغبات في ترك المهنة يفلحون عادةً في تحقيق ذلك.

التقييم

لقد بين التقييم أيضاً أنه على الرغم من هشاشة حالة التقييد بالقوانين الاجتماعية، لا توجد إساءات تصرف خطيرة في الجزء ("القانوني") المرخص له من القطاع والممثل في مجاليّ علاقات العمال وظروف العمل.

الإجابة على السؤال ١٥

للقضاء على القوالب النمطية، يُحول التركيز الآن في سياسة التربية والثقافة والعلوم نحو التأثير على مفهوم دراسة الفتيات والنساء لمواضيع علمية واتباعهن لدورات تدريبية علمية. وقد جرى الاضطلاع بالأنشطة التالية:

- مشاريع في التعليم الابتدائي والثانوي والعالوي: يتمثل الغرض منها في تحسين معرفة ومهارات الطالبات والمدرسات في العلم والتكنولوجيا؛
- مشروع "الجدار الزجاجي": استحداث أدوات وإجراءات لتشجيع الفتيات والنساء على انتقاء برامج دراسية ومهن يهيمن عليها الذكور؛
- استخدام الفتيات للتكنولوجيا والحاسوب؛
- تشجيع الفتيات والنساء على دراسة العلوم والتكنولوجيا؛
- التشجيع على ترقية النساء إلى مناصب عليا في قطاع الفنون؛
- مشروع "أنتانا ANTANA": مبادرة تتعلق بالقيام بصورة نشطة بتعيين الأشخاص الثنائيي الثقافة أعضاءً في المجلس واللجنة ومستشارين لقطاع الفنون؛
- تقييم وثيقة السياسة العامة للفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٤ للأثر الجنساني على الثقافة: يمثل هذا التقرير تقييماً أساسياً لوضع المرأة في قطاع الفنون. والغرض منه هو إجراء تقييم متابعة متعدد السنوات؛
- التشجيع على الاستفادة في المفاهيم والتنوع في وسائط الإعلام؛

- تعزيز الجهود الرامية إلى زيادة عدد النساء في مناصب الإدارة في المدارس وضمان توفير فرص أفضل لتوظيف الأقليات الإثنية في التعليم.

الإجابة على السؤال ١٦

يدرس طلاب المرحلة المتقدمة من التعليم الثانوي العام ومرحلة ما قبل التعليم الجامعي في هولندا مجموعتين من أربعة مواضيع يرحح أن يكون اثنان منها من المواضيع العلمية، وهما: العلم والتكنولوجيا والعلم والصحة. انظر في التذييل ٢، في الجدول ٥، للاطلاع على الإحصائيات. ولاحظ أن النسب المئوية الواردة في الجدول هي نسب تقديرية. ويستطيع الطلاب كذلك أن يختاروا مزيجاً من مجموعتي المواضيع الأربعة المألوفة. ولا يمكن لأسباب بيئية، استخلاص إحصاءات بشأن العلوم في هذه الحالة. فهذه الإحصاءات تخضع لرقابة وزارة التربية والثقافة والعلوم لإدراجها في كتاب "التربية والثقافة والعلوم في هولندا: وقائع وأرقام" الذي يصدر سنوياً.

وفيما يتعلق بنسبة المشاركة الجنسانية في الدورات التقنية وغير التقنية في التعليم العالي، فإن البيانات تتاح فقط لكل قطاع ولبعض الدورات المخصصة لتدريب المدرسين. وللإطلاع على الأرقام، انظر في التذييل ٢، في الجدول ٦.

الرصد

ترصد الحكومة نسبة الجنسين في المشاركة في الدورات التقنية وغير التقنية في التعليم العالي من خلال جمعها لبيانات كمية. وللإطلاع على الإحصاءات المتعلقة بعدد طالبات الجامعة الإناث، انظر في التذييل ٢، في الجدول ٧.

وفيما يتعلق بمشاركة الأقليات الإثنية في التعليم العالي: فإنه يجري، بالإضافة إلى جمع البيانات الكمية، إعداد أبحاث كمية عن معدلات وإجراءات التسرب داخل المؤسسات التعليمية، ويجري وضع سياسة تركز بصورة منهجية على مشاريع التوجيه والتدريب. انظر في التذييل ٢، في الجدول ٨، للاطلاع على الأرقام المتعلقة بقبول الطلاب المنتمين إلى أقليات إثنية، والمفصلة بحسب قطاعي التعليم العالي المهني والجامعي.

الإجابة على السؤال ١٧

انظر في التذييل ٢، في الجدول ٩، للاطلاع على تفصيل جدول المرتبات لكل فئة وظيفية وبحسب نوع الجنس في نهاية الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥؛ وانظر كذلك التذييل ٢ للاطلاع على عدد أساتذة الجامعة وكبار المحاضرين في نهاية الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥.

الإجابة على السؤال ١٨

تبين الحكومة في خطة سياساتها المتعددة السنوات للمساواة في المعاملة وجوب ارتفاع نسبة النساء في المناصب السياسية إلى ٤٥ في المائة على الأقل بحلول عام ٢٠١٠. وقد بلغت الأحزاب السياسية الوطنية بهذا الهدف. فلهذه الأحزاب السياسية استقلاليته في وضع قوائم مرشحيها. وتشير التقارير المرحلية إلى النسبة بين الجنسين في أوساط الممثلين والموظفين الحكوميين المنتخبين وطنياً وإقليمياً ومحلياً. وتمشياً مع مسائل التوظيف العامة، يُكرس الاهتمام لتعيين النساء ولزيادة تيسير الجمع بين عمل المجلس والأنشطة الأخرى. وبالتشاور مع الأحزاب السياسية، يجري استحداث أفضل الممارسات التي تفضي إلى تعيينات متنوعة الاتجاهات. ومراعاةً لهذا الغرض، يتولى الوزير عملية جمع معلومات من الأحزاب السياسية عما تتبعه من أساليب في وضعها معاً لقائمة المرشحين. واحتذاءً بمثال النظام القانوني المتعلق بالاستبدال المؤقت للممثلات المنتخبات الغائبات في إجازة للأمومة، يجري العمل الآن في وضع نظام مماثل لعضوات المجلس البلدي والسلطات المحلية التنفيذية.

وتفرض المقترحات وتعديلات السياسة العامة المقدمة في إطار الإصلاح الحكومي والمقترحات الجديدة المحتملة لتعديل نظام الاقتراع بغرض تحديد أثرها المحتمل على التنوع. ومن الأمثلة لذلك دراسة الأثر الذي سيخلفه عقد انتخابات لمنصب العمدة على النسبة بين الذكور والإناث في أوساط العمدة المحافظين.

وتضطلع الحكومة بدور مباشر في تعيينات المجالس واللجان الاستشارية. وينص القانون الإطاري للهيئات الاستشارية على أهداف المشاركة التناسبية للمرأة في هذه الهيئات. وتحقيقاً لهذا الغرض، يتعين على الوزارات أن تقيّم التعيينات المقترحة مسبقاً. كما يتعين عليها أن تبذل الجهود الكفيلة بأن يجعل البحث عن نساء لشغل هذه المناصب بنداً على جداول الأعمال الوزارية. انظر في التذييل ٢، في الجدول ١٠، للاطلاع على موجز لعدد النساء في الإدارة العامة والمناصب السياسية.

ولإلقاء نظرة عامة على عدد القضايا والنساء العاملات في دائرة الادعاء العام، يرجى الرجوع إلى الجدول ١١ والشكل ١ في التذييل ٢.

وليس هناك من برامج خاصة لزيادة عدد النساء في الجهاز القضائي، ذلك لأن معدل تمثيل الذكور والإناث يكاد بالفعل يكون متناسباً.

الإجابة على السؤال ١٩

أفاد التقرير السابق أن دعاوى مدنية وإدارية قد رفعت ضد الدولة فيما يتعلق بالحزب الكلفيني. وقد أصدرت المحكمة المحلية في لاهاي حكماً بشأن الدعاوى المدنية في ٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، تعلن فيه أن الدولة قد خالفت أحكام الفقرتين (أ) و (ج) من المادة ٧ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وقد تصرفت بالتالي تصرفاً غير مشروع إزاء معهد كلارا وايمتن ومعاهد أخرى وإزاء الأشخاص الذين كانوا يجمعون مصالحها. ونظراً لمخالفة أحكام المادة ٧ من الاتفاقية، فقد أمرت المحكمة أيضاً الدولة بأن تمتنع عن تطبيق المادة ٢ من قانون (تمويل) الأحزاب السياسية على أي طلبات يقدمها الحزب الكلفيني للحصول على تمويل اعتباراً من اليوم الذي صدر فيه الإخطار بالحكم إلى أن تمتنع المرأة بحق الانضمام إلى عضوية ذلك الحزب على قدم المساواة مع الرجل. وأصبح على الفور الجزء المتعلق بالتمويل من الحكم قابلاً للتنفيذ. فأودعت الدولة استئنافاً ضد هذا الحكم لدى محكمة الاستئناف، وقدمت بيان الأسس التي استندت إليها للاستئناف في ٢٧ نيسان/إبريل ٢٠٠٦. ومن غير المتوقع أن يصدر القرار قبل نهاية عام ٢٠٠٧. غير أن الدولة تصرفت بشأن الجزء القابل فوراً للتنفيذ من الحكم برفضها طلباً جديداً للتمويل قدمه الحزب الكلفيني. وقد أعلنت المحكمة، في إجراءات الاستعراض القضائي المتبعة بموجب القانون الإداري الذي عُلق إلى ما بعد صدور الحكم المدني، عدم مقبولية ادعاء المدعي. أما النقطة الأخيرة التي يجدر ذكرها، فهي أن الحزب الكلفيني قد أعاد النظر في موقفه بشأن المرأة في عام ٢٠٠٦. وتستطيع النساء الآن الحصول على صفة عضو عادي في الحزب، لكن المناصب التنفيذية لا تزال حكرًا على الرجال.

الإجابة على السؤال ٢٠

لم يخضع بعد أثر نظام المنح الجديد للتقييم. وقد يجري تقييم خارجي في عام ٢٠٠٧. ولم تلغ جميع أشكال التمويل المؤسسي. وقد أُتخذ قرار بتمويل مؤسستين، هما (E-Quality) و (IIAV). ومؤسسة (E-Quality) هي مركز المعارف والخبرات اللازمة لتحقيق المساواة الجنسانية في مجتمع متعدد الثقافات. أما مؤسسة (IIAV) فهي المركز الدولي للمعلومات والمحفوظات اللازمة لحركة المرأة. ويسمح نظام المنح الجديد (اعتباراً من عام ٢٠٠٤) بتقديم الدعم لمشاريع طويلة الأجل. وتجبر التنظيمات النسائية التي تقدم طلبات للحصول على منح من هذا النظام على التركيز على النواتج والنتائج. والميزة هي احتمال أن تستمر هذه المشاريع لمدة ثلاث سنوات وأن تكون أطر العمل ثابتة لفترة طويلة من الزمن. وهذا يتيح للمنظمات الجديدة الفرصة لأن تقدم نفسها وتتطور على مدى ثلاث سنوات

وتحقق النتائج المرجوة. ويوجد حالياً ١٢٨ مشروعاً قيد التنفيذ. بيد أن نطاق تأثيرها وفعاليتها غير معروفين حتى الآن.

الإجابة على السؤال ٢١

فيما يتعلق بالسؤال عن قانون رصد المساواة في المعاملة (العقود المؤقتة والدائمة)، يجدر بالإشارة أن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تطلب بانتظام إجراء دراسات بشأن الفوارق في شروط العمل فيما يتعلق بالعمال ذوي العقود المؤقتة وذوي العقود الدائمة. وتكشف الدراسات التي أجريت سنة ٢٠٠٦ أن العمال ذوي العقود المؤقتة يُستثنون عادة من التمتع ببعض الحقوق المبينة في الاتفاق الجماعي القطاعي أو على مستوى الشركات. لكن ما كل أنواع التمييز محظورة؛ وإنما فقط تلك التي ليس لها تبرير موضوعي.

وليست هناك أمثلة معروفة لدعاوى قانونية تخص نساء ذوات عقود مؤقتة. ففي سنوات ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، قررت اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة في قضية واحدة وخمسة قضايا وتسعة قضايا على التوالي في مسألة تتعلق بالتمييز على أساس الطبيعة المؤقتة أو الدائمة لعقد العمل.

وقد شملت قرارات اللجنة عدة مواضيع. وفي سنة ٢٠٠٤، كانت معظم القضايا تتعلق باستثناء العمال ذوي العقود المؤقتة من نظام المعاشات التقاعدية. وفي سنة ٢٠٠٥، كانت هناك ثلاثة قرارات بشأن المدى الذي قد يصله استثناء الموظفين المؤقتين من الخطط الاحتياطية وغيرها من التدابير التكميلية في حالات إعادة التنظيم.

وتكشف دراسة استقصائية أجرتها مفتشية العمل بشأن وضع المستخدمين في سوق العمل سنة ٢٠٠٢ عن الصورة التالية فيما يتعلق بالعقود الدائمة والمؤقتة. في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، كانت لـ ٧٩ في المائة من العمال في قطاع الأعمال التجارية عقود دائمة، و ١١ في المائة عقود مؤقتة، و ٤ في المائة عقود دائمة مرنة، و ٣ في المائة عقود مؤقتة مرنة، و ١ في المائة موظفي وكالات بعقود دائمة و ٣ في المائة موظفي وكالات بعقود مؤقتة. ومعلوم أن العمال ذوي العقود المرنة هم عمال الاحتياط والعمال الموسميون وعمال العطل وعمال المنازل.

وغالبية العمال ذوي العقود الدائمة رجال (٥٩ في المائة). والتوزيع حسب الجنسين للعمال ذوي العقود المؤقتة متساو تقريبا (٤٨ في المائة رجال و ٥٢ في المائة نساء). وينزع العمال ذوو العقود المرنة إلى أن يكونوا إناثا (تشكل المرأة ٧٣ في المائة من العمال ذوي العقود المرنة الدائمة و ٦١ في المائة من العمال ذوي العقود المرنة المؤقتة). ويغلب أن يكون

العمال ذوو العقود المؤقتة من الأقليات الإثنية. ويسري هذا على كل من العقود العادية والمرنة. وفي كل الفئات العمرية تقريبا، يزيد احتمال أن يكون العمال ذوو العقود المؤقتة منحدرين من أقلية إثنية عن احتمال أن يكونوا من العمال ذوي العقود الدائمة.

الإجابة على السؤال ٢٢

يتضمن النص التالي معلومات عن نتائج الجهود الرامية إلى إزالة العراقيل التي تحول دون نساء الأقليات الإثنية والدخول إلى مجال العمل المأجور، كما هو مبين فيما يلي:

١ (أ) - الورقة السياسية المتعلقة بسوق العمل للأقليات الإثنية، خطة عمل ٢٠٠٠-٢٠٠٣.

١ (ب) - قانون (تشجيع) توظيف الأقليات.

١ (ج) - برنامج تقديم منح للأقليات الإثنية

٢ - معلومات بشأن المبادرات السياسية الجديدة لفائدة نساء الأقليات الإثنية

١ (أ) - سياسة سوق العمل المتعلقة بالأقليات الإثنية، خطة العمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣.

لقد تم تحقيق الهدف المحددة في خطة العمل، أي تخفيض الفارق في معدل البطالة بين الأشخاص المنحدرين من الإثنية الهولندية والأشخاص المنحدرين من الأقليات الإثنية إلى النصف بحلول ٢٠٠٢. فقد انخفضت البطالة في صفوف الأقليات الإثنية من ١٦ في المائة إلى ١٠ في المائة خلال هذه الفترة. وشكلت السياسات العامة لسوق العمل (ولا تزال تشكل) الأساس لجميع الجهود الرامية إلى زيادة العمالة ومكافحة البطالة في صفوف هذه الفئة. كما اتُهجت سياسات محددة خلال هذه الفترة من خلال قانون (تشجيع) توظيف الأقليات وأنشطة فرقة العمل المعنية بالأقليات الإثنية وسوق العمل ومن خلال السياسات الرامية إلى مكافحة التمييز وتشجيع المساواة في المعاملة. كما كانت هناك جهود بحثا عن شراكات عملية مع أرباب العمل، على شكل ترتيبات طوعية، مثلا. وقد أنشأ هذا الترتيب عشرات الآلاف من فرص العمل للأقليات الإثنية في الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم.

كما أعلنت خطة العمل مبادرات موجهة خصيصا لنساء الأقليات الإثنية، وأبرزها دراسة تحليلية لفرص المجموعة المستهدفة في الحصول على عمل والعراقيل التي تعترض سبيلهن، وإنشاء لجنة استشارية. وقدمت هذه اللجنة (اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات الإثنية في سوق العمل) عددا من التوصيات سنة ٢٠٠٢ لتحسين وضع نساء مجموعات الأقليات الإثنية في سوق العمل، بما في ذلك توسيع توفير رعاية الأطفال، والاعتراف بالتعليم السابق وتدريب الوسطاء (على سبيل المثال، المراكز المعنية بالعمل والدخل، ووكالات

العمالة المؤقتة) ومنح حوافز لأرباب العمل من أجل توظيف نساء الأقليات الإثنية ومساعدتهن على التطور المهني وما إلى ذلك. وقد أيدت التوصيات بشكل كبير سياسة الحكومة الحالية؛ كما دفعت عدة مبادرات جديدة إلى الوجود.

ورداً على إحدى توصيات اللجنة التي تدعو إلى مزيد من السيطرة المحلية على المبادرات لفائدة نساء مجموعات الأقليات الإثنية، أنشأت الحكومة فرقة عمل وطنية سنة ٢٠٠٣ (اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات العرقية)، وتضم شخصيات مؤثرة (من بينها سياسيون سابقون والأميرة ماكسيما)، عملت حتى تموز/يوليه ٢٠٠٥ على تحفيز الجهود الرامية إلى تحسين وضع نساء الأقليات الإثنية (الاجتماعي وما سواه). وتشمل بعض النتائج الملموسة التي حققتها اللجنة ما يلي: اتفاقات مع ٢٧ بلدية كبيرة بشأن محفزات لفائدة المجموعة المستهدفة في مجالات اللغة والعمل والحوار الاجتماعي، ووضع خطة عمل وطنية للقضاء على الضعف اللغوي في أوساط نساء الأقليات الإثنية، وكرسي جامعي، وإنشاء شبكات محلية لنساء الأقليات الإثنية من شأنها أن تواصل النمو بعد أن تكون اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات العرقية قد حُلَّت، والأساليب الناجحة لإعادة الإدماج، وما إلى ذلك.

١ (ب) - قانون (تشجيع) توظيف الأقليات

قدم قانون (تشجيع) توظيف الأقليات الذي كان ساري المفعول من سنة ١٩٩٨ إلى سنة ٢٠٠٤، محفزات مؤقتة لأرباب العمل لوضع سياسة ترمي إلى توظيف أفراد الأقليات الإثنية. كان أرباب العمل مطالبين قانوناً بتقديم تقرير كل سنة عن عدد عمال الأقليات الإثنية الذين وظفهم وعن التدابير التي يتخذونها لزيادة عددهم. والالتزامات المترتبة على القانون لم تعد موجودة، لكن الحكومة لا تزال تحفز سياسة التنوع. وقد أنشئ مركز التنوع والخبرة في مجال السياسات، بوصفه أحد البدائل عن القانون، في نهاية سنة ٢٠٠٤ لتحفيز توظيف الأقليات الإثنية والنساء وكبار السن. ويهدف هذا المركز إلى توعية أرباب العمل بشأن القيمة المضافة للتنوع في سياساتهم المتعلقة بالموظفين.

١ (ج) - برنامج تقديم منح للأقليات الإثنية

كان برنامج تقديم منح للأقليات الإثنية الذي يستهدف شبان مجموعات الأقليات الإثنية العاطلين عن العمل موجوداً في عدد من البلديات خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٤ بدعم مالي من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وكان الهدف من هذا البرنامج هو وضع نهج يقوم على المشاريع لزيادة استفادة المجموعة المستهدفة من الأدوات العادية لسوق العمل. وكل ما يستنبط من أساليب ناجحة سينقل إلى المؤسسات المهيمنة لكي تكون في موقع يمكنها من الوصول بشكل أفضل إلى هؤلاء الشباب وتنشيطهم. وهذا ما حصل.

وبعبارات عامة، يمكن الاستنتاج أن خطة برنامج تقديم منح للأقليات الإثنية كان ناجحا، من حيث الأساليب الناجحة التي جرى تطويرها، والتي أفادت بالفعل العديد من المشاركين (حوالي ٦٠٠٠ منهم). وتمثل إحدى خصائص الأساليب المستخدمة في نهج متكامل ومكثف وشخصي، يُتبع في توظيف واستيعاب مشاركين جدد وفي دعم وتوجيه المشاركين الموجودين على السواء. وكثيرا ما تؤدي الجهود الرامية إلى مساعدة هذه المجموعة المستهدفة على العثور على عمل إلى حل جميع أنواع المشاكل في مجالات أخرى من خلال الدعم العملي من منظمي البرنامج أو اللجوء إلى برامج رعاية الشباب أو خدمات الشباب. وفي أغلب المشاريع، كانت الأساليب المستخدمة تجعل من الممكن الوصول إلى مجموعة مستهدفة صعبة، كثيرا ما تكون لديها مشاكل عديدة، وتقديم حل ما. وفيما يتعلق بعدد المشاركين الذين يحاولون الحصول على وظيفة أو تدريب، كان برنامج تقديم منح للأقليات الإثنية أقل نجاحا نسبيا. فبالرغم من أن أكثر من ٢٢٠٠ مشارك عثروا منذ ذلك الحين على عمل أو دورة تدريبية أو برنامج آخر، فإن ثلثي المشاريع لم تحقق أهدافها.

٢ - معلومات بشأن المبادرات السياسية الجديدة لفائدة نساء الأقليات الإثنية

ما زالت السياسات العامة للتوظيف تشكل أساس الجهود الرامية إلى تحسين وضع نساء مجموعات الأقليات الإثنية في سوق العمل. كما أن هناك مبادرات محددة جارية، بفضل ميراث اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات العرقية. وعلاوة على ذلك، ساهمت مبادرة الانسجام الاجتماعي التي أطلقتها الحكومة في بداية سنة ٢٠٠٥ من أجل تحسين المناخ الاجتماعي وتعزيز اللحمة الاجتماعية في بروز مشاريع موجهة للمرأة.

وكمتابعة للجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات الإثنية في سوق العمل، أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هيئة تضطلع بدور ريادي في ترجمة الاتفاقات التي أبرمت بشأن العمل إلى نتائج: فريق التنسيق المعني بنساء الأقليات الإثنية والعمل. ويستخدم فريق التنسيق كمبدأ توجيهي له الاتفاقات التي أبرمتها اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات الإثنية في سوق العمل مع البلديات وأرباب العمل والهيئات المنفذة المعنية بموضوع العمل. وجميع ذوي المصلحة هؤلاء ممثلون في هذا الفريق.

وهناك شبكة وطنية من نساء الأقليات الإثنية ولأجلهن، أنشأها اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات الإثنية في سوق العمل، ستستمر في العمل تحت رعاية مؤسسة مشاركة المرأة. وتضطلع هذه المنظمة بمبادرات لتحفيز مشاركة نساء الأقليات الإثنية. وللإطلاع على مزيد من المبادرات، يرجى الرجوع إلى الإجابة على السؤال ٧.

الإجابة على السؤال ٢٣

في السنوات الأخيرة، قامت مفتشية العمل بدراسة استقصائية للفروقات في الأجور بين القطاعين العام والخاص (انظر التذييل ٢، الجدول ١٢). عندما يبدو حرف (ن) بعد السنة، فهذا يعني أنه جرى تنقيح دراسة استقصائية مقارنة بالتي تسبقها. وكما نرى في الجدول، لم تتراجع الفوارق في الأجر إلا بشكل لا يكاد يذكر أو ببطء شديد. وترد بعض السنوات مرتين لأن طريقة الدراسة الاستقصائية تغيرت مع مرور السنوات (المشار إليها بـ (ن)). وهذا ما يجعل المقارنة المباشرة بين هذه السنوات صعبة جدا. ولهذا السبب، هناك أيضا خانة بعلامة (ن) لكي يكون بالإمكان مقارنة النسب المئوية.

وقد شدد آخر تعديل لقانون التأمين على البطالة شروط الأهلية. وبما أن هذا التعديل كان تعديلا تقنيا، فلم يأخذ القانون في الاعتبار آثاره على التناسب بين الجنسين. يدرس الفرع ١٣-١٠ من المذكرة التفسيرية لقانون العمل والدخل (القدرة على العمل) وضع المرأة. ولم تجر، بمناسبة آخر مراجعة كبرى لقانون العمل والمساعدة الاجتماعية، دراسة القضية بشكل منفصل. لكنها نوقشت، مع ذلك، في الفرع المتعلق بتبسيط اللجوء إلى المساعدة الاجتماعية، وفي التذييلات. وفي المذكرة التفسيرية لمشروع قانون تيسير الامتثال لقانون الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى لبدل العطل الذي عرض على مجلس النواب في نهاية آب/أغسطس، انصب الاهتمام كذلك على وضع المرأة.

الإجابة على السؤال ٢٤

الفقر

خلصت التقييمات السابقة لسياسات الحماية الاجتماعية إلى ضرورة أن تزيد هذه الأنظمة من تنشيط زبائنها. فتمكين الناس من العثور على عمل مأجور يتيح لهم الإفلات من قبضة الفقر. وقد أدت الإصلاحات التي أدخلت على أنظمة المساعدة الاجتماعية إلى استحقاقات إعالة أقل، بما في ذلك في صفوف الزبائن من الإناث.

والوضع المالي لكبار السن الذين يعيشون على حد أدنى من الدخل أفضل نسبيا من وضع الأشخاص دون ٦٥ سنة الذين يعيشون على حد أدنى من الدخل. فمستوى الاستحقاقات أعلى. والمشاكل التي يواجهها كبار السن، كمشكلة الديون، أقل بكثير. كما أن للمهاجرات واللاجئات المسنات كامل الحق في الحصول على حد أدنى من الدخل.

المعاشات التقاعدية

تكتسب النساء على نحو متزايد استحقاقات معاشات تقاعدية تكميلية تُضاف إلى معاشات الشيخوخة القانونية. وليست هناك اختلافات في الشروط المنظمة لدفع معاشات الشيخوخة القانونية، بالرغم من أن العمر القانوني للتقاعد هو نفسه للرجال والنساء (٦٥ سنة).

ولا يزال عدد النساء المشاركات في أنظمة المعاشات التكميلية في ارتفاع. ويعود هذا إلى عدة عوامل:

(أ) ارتفاع معدل التوظيف في صفوف النساء. فقد ارتفعت نسبة التوظيف في صفوف النساء بأكثر من الثلث (من ٣٩ في المائة إلى حوالي ٦٠ في المائة) منذ سنة ١٩٩٠؛

(ب) تهدف السياسات العامة للحكومة والشركاء الاجتماعيين إلى تقليص عدد العاملين الذين لا يشملهم نظام معاشات تقاعدية تكميلية؛

(ج) حظر أي تمييز بين العاملين المتفرغين وغير المتفرغين. وإلى جانب العدد المتزايد للنساء في أنظمة المعاشات التقاعدية التكميلية، تجري أيضا معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة. وهولندا واحدة من قلة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي تجعل من صرف مدفوعات معاشات تقاعدية متساوية للرجال والنساء شرطا قانونيا لما يلي:

- جميع أنظمة المعاشات التقاعدية، بغض النظر عن الاختلاف في العمر المتوقع بين النساء والرجال. بعبارة أخرى، ليس فقط في أنظمة استحقاق محددة وإنما أيضا في أنظمة اشتراك محددة؛
- جميع الخيارات متاحة في نظام معاشات تقاعدية.

هناك طريقتان ممكنتان لتحقيق مدفوعات متساوية للمعاشات التقاعدية للرجال والنساء في إطار أنظمة اشتراك محددة: معدلات اشتراك أرباب العمل على أساس نوع الجنس والمعدلات المحايدة جنسانيا. تعني الطريقة الأولى أن المساهمة الإضافية لأرباب العمل فيما يتعلق بالنساء تحتسب لمعاشاتهن التقاعدية، وفيما يتعلق بالرجال كاشتراكات إضافية ممكنة لأرباب العمل لفائدة المعاش التقاعدي للشريك الباقي على قيد الحياة. يجب تحديد اشتراك أرباب العمل على أساس معدل الاشتراكات والوفيات السارية في ذلك الوقت. وتتعلق الطريقة الثانية بإقرار مساواة في مدفوعات المعاشات التقاعدية للرجال والنساء البالغين سن التقاعد، بالرغم من أنهم، بناء على اختلاف العمر المتوقع بين الرجال والنساء، لن يكونوا قادرين على شراء خدمة المعاش التقاعدي نفسه بالمبلغ نفسه. وتتطلب هذه الطريقة معدلات محايدة جنسانيا.

الرد على السؤال ٢٥

يمكن تقديم التعليقات التالية فيما يتعلق بحالة النساء العاملات لحسابهن أثناء الحمل. لقد انتهى الاستحقاق بموجب قانون التأمين ضد العجز (للأشخاص العاملين لحسابهم) في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وحتى ذلك التاريخ كان يحق للنساء العاملات لحسابهن والنساء الأخريات اللاتي يعاملن بهذه الطريقة المطالبة باستحقاقات الأمومة. ومنذ ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ أصبح بوسع الأشخاص المعنيين اللجوء إلى التأمين الخاص لتغطية هذه المخاطر.

الجواب على السؤال ٢٦ (أ)

نعم، إن عدد النساء المنتميات إلى أقليات إثنية المشاركات في عمليات الفحص لكشف سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم يقل عن المتوسط. ويصح القول ذاته بالنسبة للنساء في المدن والنساء ذوات المستوى الاجتماعي والاقتصادي المنخفض ويتداخل المركزان نوعاً ما. ويمكن القول بصفة عامة إن هناك جهوداً يبذل حالياً لتأكيد أهمية الفحص بتوجيه الأنشطة الإعلامية لاحتياجات المرأة من الأقليات الإثنية (من خلال الترجمة إلى التركية والعربية والبابيامنتو وبلغغة بسيطة).

وفيما يتعلق بمعدلات المشاركة يزيد التفاوت بين المرأة الهولندية والمرأة المنتمية إلى أقلية إثنية في حالة الفحص لكشف سرطان الرحم. ويجري حالياً تنفيذ العديد من المشاريع التي تهدف إلى زيادة عدد نساء الأقليات الإثنية اللاتي يستفدن من هذه الخدمة.

الجواب على السؤال ٢٦ (ب)

لم يكن الأثر كبيراً لوقف الدعم لتكلفة وسائل منع الحمل في الوقت الحالي. ففي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة النساء اللاتي يستخدمن حبوب منع الحمل من الفئة العمرية ٢٠ إلى ٢٩ عاماً لا تزيد على ٦٤,٥ في المائة بالمقارنة إلى نسبة ٦٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠٥. وكانت الأرقام المماثلة للمرأة من الفئة العمرية ٣٠ إلى ٣٩ عاماً تتراوح بين ٣١,٦ في المائة و ٣٤,٧ في المائة على التوالي. ويمثل ذلك زيادة بسيطة. ولكن استخدام وسائل منع الحمل للفئة العمرية ٤٠ إلى ٤٩ عاماً انخفض من ٢٣ في المائة إلى ٢٠,٣ في المائة. ويزداد استخدام وسائل منع الحمل الأخرى في هولندا. ويمكن تفسير ذلك بحقيقة أن بعض البدائل تعتبر أكثر رخصاً. وفي الختام لم تحدث زيادة في استخدام وسائل منع الحمل ولا يتوفر تقييم يشير إلى وجود أي اختلاف بين المرأة الهولندية والمرأة من الأقليات الإثنية أو العرقية.

الجواب على السؤال ٢٧

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

منذ عام ٢٠٠١، كان عدد النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بالمقارنة إلى الرجال كما يلي:

- حدثت نسبة ٨٥ في المائة من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية (في أوساط المرأة) نتيجة اتصال جنسي (التذليل ٢، الجدول ١٣). ويتناقص عدد النساء اللائي يثبت التشخيص إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية كل عام (التذليل ٢، الشكل ٢).
- يتوفر في هولندا عدة برامج للوقاية تستهدف عامة الجمهور أو فئات محددة. ويمثل المهاجرون إحدى هذه الفئات. ويشمل هذا البرنامج الخاص مشاريع للوقاية تستهدف مختلف فئات المهاجرين مع توجيه اهتمام خاص للمرأة.

التدخين

ارتفعت النسبة المئوية للمدخنات في أواخر الستينات وأوائل السبعينات (٤٢ في المائة) ولكنها بدأت تتناقص منذ عام ١٩٧٥ (٤٠ في المائة). وفي عام ٢٠٠٥، وصلت نسبة المدخنات ممن وصلت أعمارهن إلى ١٥ عاما فما فوق إلى ٢٤ في المائة (المصدر التقارير السنوية لمؤسسة الصحة العامة والتدخين) مما حدا بمعهد البحوث السوقية إلى إجراء بحث عن التدخين في أوساط السكان الهولنديين. ولا تظهر نتائج التدخين في شكل سرطان الرئة على سبيل المثال إلا بمرور عدة سنوات. ويفسر ذلك السبب في وجود زيادة ملموسة في حوادث سرطان الرئة في أوساط المرأة في السنوات الأخيرة. وتشتمل سياسة مكافحة التدخين على مزيج من الأدوات المتعلقة بالسياسة العامة: كالتشريع واللوائح وسياسة التسعير والإعلام ومساعدة المواطنين على التوقف عن التدخين وإنفاذ ذلك. وتوفر مؤسسة الصحة العامة والتدخين معلومات وتقديم مساعدة عملية لترك التدخين. وتشكل النساء الحوامل فئة مستقلة تستهدفها أنشطة المؤسسة. ويجري إلى أكبر قدر ممكن استهداف النساء بصفة خاصة في جميع الأنشطة الإعلامية وأنشطة الدعم.

إدمان المخدرات

ما هي الأرقام المقارنة للمدمنين والمدمنات للمخدرات وما هي التدابير التي اتخذت والموجهة خصيصا للمرأة؟

مستخدمو القنب من السكان: ٤,٣ في المائة للذكور و ١,٨ في المائة للإناث

مدمنو القنب الخاضعون للمعالجة: ٧٥ في المائة من الذكور و ٢٥ في المائة من الإناث
مستخدمو الكوكايين من عامة الجمهور: ٠,٤ في المائة لكل من الرجال والنساء
مدمنو الكوكايين الخاضعون للمعالجة: ٨٢ في المائة من الذكور و ١٨ في المائة من
الإناث

مستخدمو الأفيون (الهيرويين): ٠,٥ في المائة (معظمهم من الرجال)
مدمنو الأفيون الخاضعون للمعالجة: ٨٠ في المائة من الذكور و ٢٠ في المائة من
الإناث.

تضم معظم العيادات أجنحة خاصة للنساء. وتتوفر في مرافق العلاج الخارجية فرق
علاج خاصة للمرأة (على سبيل المثال) لمساعدتهن في التغلب على الاعتداء الجنسي. وتوفر
مراكز معالجة قليلة للإدمان خيارا لقبول المرأة وأطفالها.

**أجوبة حكومة أروبا على الأسئلة المقدمة من الفريق العامل لما قبل الدورة
التابع لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة استجابة للتقرير
الدوري الرابع لهولندا (أروبا)**

لمحة عامة

١ - نعم تم اعتماد التقرير بواسطة حكومة أروبا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

السياسة العامة

٢ - يشكل مكتب شؤون المرأة جزءا من إدارة الشؤون الاجتماعية. وكان يشغل المكتب
عند كتابة هذا التقرير موظف واحد. وتوجه النية إلى إنشاء مركز لتنسيق حقوق الإنسان
داخل إدارة الشؤون الاجتماعية. وسوف يعمل الموظف بمكتب شؤون المرأة لإنشاء المركز
الجديد لزيادة عدد الموظفين. ويتمتع مدير إدارة الشؤون الاجتماعية بسلطة اتخاذ القرار
وليس مكتب شؤون المرأة.

يقوم مكتب شؤون المرأة كل عام بتنظيم أنشطة لزيادة الوعي أثناء الاحتفال باليوم
الدولي للمرأة كما يقدم أيضا مساعدة فردية في بعض الحالات بإحالة الزبائن. بيد أنه وكما
ذكر في تقارير سابقة يتعين علينا التنافس على الموارد المحدودة المتاحة وانعدام الاستثمار في الآلية
الوطنية. كما توجد صعوبات معينة أيضا ترتبط بإجراء البحوث في هذا المجال من السياسة.
ويعني ذلك عدم الانتظام في تنفيذ سياسة جنسانية متكاملة بالرغم من جميع الجهود المبذولة.

التصديق

٣ - تتمر مرحلة التصديق على هذه الاتفاقيات بمراحلها الختامية. ومن المتوقع تقديم صكوك القبول إلى الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر أو تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

العنف الموجه للمرأة والاتجار والبغاء

٤ - في بداية عام ٢٠٠٣، أنشأت قوة شرطة أوروبا لجنة محلية تعنى بالعنف المنزلي. وأوكلت إليها دراسة طبيعة ونطاق المشكلة وتعريف العنف المنزلي وتقديم اقتراحات لوضع خطة عمل للشرطة. وكان تعريف العنف المنزلي المستخدم في مشروع تقرير اللجنة المعنية بالعنف المنزلي (المترجم من اللغة الهولندية) كما يلي: جميع أشكال العنف الموجه للفرد من جانب شخص ما داخل الدائرة العائلية لذلك الفرد. ويجب أن يقع العنف أو أن يكون قد وقع بالفعل داخل المنزل وأن تتعرض كرامة الشخص الضحية للانتهاك أو أن تكون قد تعرضت بالفعل لذلك. ويفسر مشروع التقرير أن قانون أوروبا الجنائي لا يعترف بالعنف المنزلي كجريمة خاصة. مع ذلك، فإن عددا من الجرائم الخاصة في القانون الجنائي تعتبر ذات صلة بذلك كالاغتداء والإهمال المفضي إلى الوفاة أو الضرر الجسيم أو الجرائم الخطيرة التي تنتهك الآداب العامة.

يركز عدد من النماذج للتدريب الأساسي للشرطة والتي تستغرق مدتها ١٨ شهرا وتشكل جزءا من برنامج التدريب الجديد للقوة، على العنف المنزلي. ولم يكن في مقدور القوة تدريب ضباط الشرطة المؤهلين على كيفية التعامل مع العنف المنزلي. بيد أن كل فرد في هذه القوة تلقى تدريبا في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ في المهارة على الاتصال والسلامة.

لا يميز مكتب المدعي العام الوطني بين العنف المنزلي وأشكال العنف الأخرى في سجلاته. ويسجل الفعلان ببساطة كاعتداء أو اغتداء باستخدام أسلحة.

٥ - لم يقدم مكتب المدعي العام الوطني حتى الآن أية قضية تتعلق بالاتجار بالبشر. أصبح تهريب الأشخاص جريمة معاقبا عليها في أيار/مايو ٢٠٠٦ وأدرج الآن في القانون الجنائي.

تجدر الإشارة إلى أن وزارة العدل أنشأت مؤخرا لجنة لإجراء تنقيح واسع لقانون أوروبا الجنائي وقانون الإجراءات الجنائية. ويجري حاليا اختبار جميع الأحكام الجنائية الحالية لمتطلبات الاتفاقية السارية في أوروبا. ومن المتوقع تقديم مشروع النسخة إلى الحكومة في منتصف عام ٢٠٠٧.

لم يبدأ التحقيق بعد في جريمة البغاء في المناطق الحضرية نظرا لانعدام أفراد الشرطة المتخصصين.

تقوم قوة شرطة أوروبا حاليا بجهود لاقتناء نظام تشغيلي جديد. ووصلت المناقشات إلى مراحلها النهائية. وسيتيح هذا النظام تسجيل حالات الاتجار بالمرأة والأطفال واستغلالهم في المطبوعات الخليعة فضلا عن الجرائم المماثلة وتحليلها بفاعلية. كما سيتيح أيضا تجهيز وتحليل أشكال البيانات الأخرى بشكل أفضل.

المشاركة في الحياة السياسية والحياة العامة

٦ - لا يجري حاليا تنفيذ أنشطة في هذا الشأن.

التعليم

٧ - نحاول في جميع المناهج من مرحلة رياض الأطفال إلى مستوى التعليم المهني الثانوي منع الأدوار النمطية وتشجيع التعليم التحرري. ويوم الأولاد والبنات فصولا تشمل هذه المواد. ويتم تجميعها في المدارس الأولية تحت بند الحركة والصحة. أما في مرحلة التعليم الثانوي العام فيتم تجميعها تحت المواد الاجتماعية وكذلك تحت التعليم الخاص والاجتماعي في مدارس التعليم المهني الثانوي. وقامت أوروبا بوضع مواد التدريس الخاصة بها لكل واحدة من هذه الدورات حتى يكون المحتوى مرتبطا بقدر ما يمكن بالسياق الأوروبي ومنظور التلاميذ لبيئتهم.

٨ - في عام ٢٠٠٠ جرى حصر لعدد الأطفال في مرحلة الدراسة الذين لا يؤمّنون المدارس. وتم تسجيل ما مجموعه ٥١٥ طفلا تراوحت أعمارهم بين ٤ و ١٦ عاما و ٤١ شابا تراوحت أعمارهم بين ١٧ و ١٨ عاما.

خُصص مشروع للابتكار في التعليم من مرحلة رياض الأطفال والتعليم الابتدائي للمعالجة الهيكلية لمشكلة الأطفال الذين لا يؤمّنون المدارس. وأدى ذلك إلى إبرام ثلاث مذكرات كانت الأولى بشأن الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٤ و ١٢ عاما والثانية بالنسبة للأولاد الذين تراوحت أعمارهم بين ١٤ و ١٦ عاما والثالثة للأولاد الذين تراوحت أعمارهم بين ١٦ و ١٨ عاما. وحظيت المذكرات بموافقة الحكومة. وفيما يتعلق بالتنفيذ مُنحت الأولوية للغة العمرية ٤ إلى ١٢ عاما.

يستطيع الأطفال الذين لا تكون لغتهم الأصلية اللغة الهولندية وتتراوح أعمارهم بين ٨ و ١٣ عاما الالتحاق ببرنامج انتقال لسد الثغرات وهي طريقة برسمها مدته سنة دراسية. ويتم تنفيذ البرنامج في إدارات خاصة ملحقة بالمدارس الابتدائية العادية والقصد منه أن يلتحق الأطفال في السنة التالية بفصل عادي يلائم سنهم وقدراتهم. ومن أجل الاشتراك في

هذا المشروع يجب أن يكون لأحد والدي الطفل أو لكليهما تصريح صحيح بالإقامة ويجب أن يكون الطفل مقيما في أوروبا في أو قبل ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

بدأ تنفيذ برنامج انتقالي للأطفال الذين تراوحت أعمارهم بين ١٤ و ١٨ عاما أثناء السنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٣. واشتمل على دورات في اللغة الهولندية والبايامتو فضلا عن الحساب والرياضيات والاندماج الاجتماعي ومؤخرا التعليم والتدريس الشخصي.

التحق بالبرنامج الانتقالي ١٠٦ تلميذا المخصص لتلاميذ المدارس الأولية ابتداء من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ كما التحق بالبرنامج ٨٩ تلميذا المخصص لتلاميذ المدارس الثانوية. ونفذت ٥٧ بنتا و ٤٩ ولدا البرنامج الانتقالي المخصص للمدارس الأولية كما التحق ٤٨ بنتا و ٤١ ولدا بالبرنامج المخصص لتلاميذ المدارس الثانوية.

لم يبدأ سريان مشروع قانون الحضور بالنسبة للمدارس حتى الآن.

العمالة

٩ - يضمن القانون المساواة في الأجر بين موظفي الخدمة العامة. وفي القطاع الخاص، هناك قانون (1989 GT 26) يضمن أجرا متساويا أدنى للجنسين. وقد يكون ثمة فوارق في الأجر، غير الأجر الأدنى، في القطاع الخاص. واستنادا إلى مكتب الإحصاءات المركزي، ينبغي مراعاة عوامل أخرى كالفروق في المستوى التعليمي وساعات العمل والخبرة. ويتعين على إدارة القوة العاملة والبحوث التعمق في دراسة هذه المسألة.

في عام ٢٠٠٤، باشرت إدارة الشؤون الاجتماعية بدعم من إدارة القوة العاملة والبحوث مشروعا لإعادة الإدماج. وهذا المشروع، الذي يستمر عدة أشهر في المرة الواحدة، ينظم حلقات عمل ويقوم بالوساطة لدى أرباب العمل لمساعدة المطالبين بالمستحقات في الحصول على عمل. والقسم الأكبر من المشاركين (حوالي ٩٠ في المائة) هم من الإناث. وقد نُفذ المشروع في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، وسيُنفذ أيضا في ٢٠٠٧.

المهاجرات

١٠ - نشر مكتب الإحصاءات المركزي في آب/أغسطس ٢٠٠٤ نتائج استقصاء عن الهجرة أُجري في أيار/مايو - تموز/يوليه ٢٠٠٣. واستنادا إلى هذه الدراسة التي تناولت اتجاهات الهجرة خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٣، كانت نسبة المهاجرين ذوي التعليم العالي أكبر بين المهاجرين من البلدان المتقدمة النمو. ويدخل أكثر من ٧٠ في المائة من إجمالي المهاجرين الذكور وحوالي ٦٤ في المائة من المهاجرات من البلدان المتقدمة ضمن الفئات الأعلى لتصنيف اليونسكو الدولي الموحد للتعليم. ومن الجدير بالذكر أيضا أن المهاجرين

القادمين من البلدان المتقدمة النمو للعمل في أوروبا - ذكورا وإناثا على حد سواء - غالبا ما يحصلون في النهاية على وظائف تتطلب مهارات أعلى.

وبشكل عام، يحوز المهاجرون من البلدان النامية مستوى تعليميا أدنى بكثير. لكن أكثر من ٣٠ في المائة من الرجال ونحو ٢٧ في المائة من النساء المهاجرين من بلدان نامية هم ذوو تعليم عال. ومن أصل ما مجموعه ٧٢٥ مهاجرا تبلغ أعمارهم ٢٠ عاما فما فوق قدموا إلى أوروبا، هناك ١٨٣ مهاجرا - أي نسبة واحد إلى أربعة - من ذوي التعليم العالي القادمين من أحد البلدان النامية.

لكن لا تزال أغلبية المهاجرين ذوي التعليم العالي من البلدان النامية تحصل في النهاية على وظائف أدنى مستوى^(٤). ويمكن تفسير ذلك بأن مستويات العمال غير المهرة في أوروبا أعلى بشكل ملموس من مستويات الوظائف الأرفع مستوى بكثير في بعض البلدان المجاورة.

الصحة

١١ - تُدرّس البيولوجيا في المدارس الابتدائية. ويعطي عدد من المدارس أيضا دروسا في التربية الجنسية. وكجزء من المنهج الجديد، سيُصار إلى تغطية كلا الجانبين، الجسدي والإنجابي، من التربية الجنسية تماشيا مع مشروع ابتكاري مستند إلى مرحلة ما قبل المدرسة وإلى المدرسة الابتدائية.

وتغطي دروس التربية الجنسية في المدارس الثانوية البيولوجيا الإنجابية. أما الجوانب من قبيل المسؤولية الشخصية والسلوك والمواقف فتغطيها بإسهاب دروس التربية الشخصية.

أجرت إدارة الصحة العامة في أوروبا استقصاء في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١^(٥) أظهر أن ٨٥,٤ في المائة من النساء اللواتي أُجريت معهن مقابلات يعتبرن أنهن في صحة جيدة أو جيدة جدا. ويرى حوالي ٧ في المائة منهن أن صحتهن مقبولة، بينما يعتبرها ٥,٥ في المائة منهن جيدة أحيانا وسيئة أحيانا أخرى، ويعتبرها ١,١ في المائة سيئة. ولم تعتبر النساء اللواتي أُجريت معهن مقابلات أنهن أقل صحة عما كن عليه في الاستقصاء الصحي السابق (١٩٩٠)^(٦). بيد أن إجابات أخرى على الاستقصاء أظهرت أنهن يعانين من أمراض مزمنة الآن أكثر منه قبل ١٠ سنوات.

(٤) يُقصد بـ "ذوي التعليم العالي" أولئك الحاصلون على تعليم مهني ثانوي (MBO) أو أعلى.

(٥) إدارة الصحة العامة، شعبة علم الأوبئة والبحوث، *Gezondheidsonderzoek Aruba 2001*.

(٦) *Gezondheidsenquête*، G.E. de Veer & C.J. Kock، ١٩٩٠، أوروبا.

وأظهر الاستقصاء الصحي لعام ٢٠٠١ أيضا أن زيادة الوزن والسمنة تمثلان مشكلة كبرى على صعيد الصحة العامة في أوروبا. فقد ارتفع وزن النساء الأوروبيات وسطيا حوالى ١٣ كغم منذ أواسط القرن العشرين. وفي عام ٢٠٠١ زاد مؤشر كتلة الجسم لأكثر من ثلثي النساء الأوروبيات (٦٩,١ في المائة) على ٢٥، مما يدل على زيادة وزن. ويعاني ٣٦,٤ في المائة من النساء من السمنة، ولدى ٢٩,٥ في المائة فقط وزن عادي (مؤشر كتلة الجسم أقل من ٢٥). وليس هناك من مفاجأة في أن عدد الأشخاص الذين يعانون من أمراض مزمنة مرتبطة بزيادة الوزن كارتفاع ضغط الدم الزائد والداء السكري والكولستيرول المرتفع هو مدعاة للقلق. وتظهر الاختبارات الطبية التي أجريت في سياق الاستقصاء الصحي أن ٤٠ في المائة من النساء اللواتي تبلغ أعمارهن ٢٠ عاما فما فوق يعانين من ارتفاع ضغط الدم الزائد و ٤٢,٨ في المائة يعانين من الكولستيرول المرتفع و ١١,٦ في المائة يعانين من الداء السكري و ٥,١ في المائة معرضا للإصابة بالداء السكري.

ووفقا لقسم علم الأمراض في المختبر الوطني، تُكشف لدى النساء حوالى ١٥٠ حالة سرطان جديدة كل سنة. وأكثر هذه الحالات شيوعا سرطان عنق الرحم (٣٦ في المائة) وسرطان الثدي (٣٠ في المائة). وقال ٩٧ في المائة من الإناث المشاركات في الاستقصاء الصحي أنهن قد سمعن باختبار بابانيكولا المهلي، و ٨٥ في المائة منهن أنهن أجريين هذا الاختبار مرة على الأقل، و ٧٧ في المائة أنهن أجريين هذا الاختبار في السنوات الثلاث الأخيرة. وسمعت ٨٦ في المائة من النساء بالفحص الذاتي للثدي، وأجرت ٦٩ في المائة منهن فحصا ذاتيا للثدي، وذكرت ٦١ في المائة منهن أنهن يقمن بهذا الفحص مرة في الشهر.

الأسباب الثلاثة الأكثر شيوعا للوفاة بين النساء هي أمراض جميعها ذات علاقة بالدورة الدموية. وهي تتسبب في ٣٥,٩ في المائة من مجموع حالات الوفاة في أوروبا، وتعتبر مسؤولة عن خسارة ١١,٥ سنة في المتوسط من سنوات العمر المحتملة. وتأتي أمراض القلب الرئوية وأمراض القلب الأخرى في طليعة أسباب وفاة النساء في أوروبا. فنسبة وفيات النساء بسبب هذه الأمراض تبلغ ١٣,٢ في المائة. أما السببان الثاني والثالث لوفاة النساء، فهما على التوالي الأمراض المخية الوعائية (٩,٥ في المائة) والسكتة القلبية (٨,٦ في المائة). ويعتبر الداء السكري مسؤولا عن ٧,١ في المائة من حالات وفيات الإناث. والنساء اللواتي يتوفين بسبب التعقيدات الناتجة عن الداء السكري يخسرن في المتوسط ١٢ سنة من سنوات العمر المحتملة. وكان سرطان الثدي سبب الوفاة الأساسي لجميع النساء المتوفيات من جراء السرطان في الفترة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٣. وفي فترة العشر سنوات هذه، توفي ما مجموعه ١١٢ امرأة نتيجة لهذا المرض. وبما أن سرطان الثدي يمكن أن يحصل في عمر مبكر نسبيا، فإن متوسط سنوات العمر المحتملة المفقودة مرتفع (١٩,٤ سنة).

أكثر أسباب الوفاة شيوعاً بين السكان الإناث في أروبا

أسباب الوفاة	العدد	النسبة المئوية
١ - أمراض الدورة التنفسية وسائر أشكال أمراض القلب	٢٨٤	١٣,٢
٢ - أمراض مخية وعائية	٢٠٤	٩,٥
٣ - السكتة القلبية	١٨٤	٨,٦
٤ - الداء السكري	١٥٢	٧,١
٥ - ورم الثدي الخبيث	١١٢	٥,٢
٦ - أمراض مزمنة	٨٣	٣,٩
٧ - أورام خبيثة أخرى	٧٨	٣,٦
٨ - إنتان الدم	٧١	٣,٣
٩ - الورم الخبيث في الجهاز الهضمي والصفاق	٧١	٣,٣
١٠ - الالتهاب التنفسي الحاد	٦٦	٣,١
١١ - أمراض الجهاز البولي	٥٧	٢,٧
١٢ - أمراض ارتفاع ضغط الدم الزائد	٤٩	٢,٣
١٣ - ورم المعدة الخبيث	٤٦	٢,١
١٤ - الورم الخبيث في المرارة وسائر الأعضاء البولية التناسلية	٤٣	٢,٠
١٥ - الورم الخبيث في عنق الرحم والرحم والجسم وغيرها	٤١	١,٩

المصدر: F.C.H. Zwaarlijvigheid, gezondheid en sterfte op Aruba; resultaten van het Gezondheidsonderzoek : Aruba 2001، أروبا ٢٠٠٥.

فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

في الفترة من ١٩٨٧ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أُبلغت إدارة الصحة العامة عن ٤٣٥ حالة إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. كان ١٥٣ من هؤلاء المرضى (٣٥ في المائة) من النساء. ومتوسط عدد الإصابات الجديدة في السنة هو ٢٥.

التذييل الثاني: جداول

الجدول ١، السؤال ٣

السنة	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
المنظمة				
محاكم محلية	٢٦	١٧	٣٣	٤٦
محاكم استئناف	٣	٦	١٣	١٧
المحكمة العليا	٦	٥	١٠	٨

الجدول ٢، السؤال ٥: قرارات لجنة المساواة في المعاملة مصنفة حسب أسباب التمييز

	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
نوع الجنس	٤٢	٥١	٧٠	١٠١	٨٦	٨٨	٥٣
العرق/الجنسية	٤٠	٦٣	٦٩	٦٣	٤٥	٥٩	٣٧
الدين	١٢	٧	١٣	١٨	١٥	٢٦	١٧
الميل الجنسي	٧	٥	٤	١	٦	٤	٢
الوضع العائلي	٦	٨	٤	١٠	٧	١٠	١١
القناعات السياسية	٦	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١
القناعات الفلسفية	٥	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	٢
ساعات العمل	١١	١١	١١	٣٢	١٨	٢٣	٢٢
دائم/مؤقت					١	٥	٩
العجز						٢٢	٣٦
العمر						٢١	١٠٠
المجموع	١١٨	١٤٥	١٧١	٢٢٨	١٧٨	٢٥٩	٢٩٠

الجدول ٣، السؤال ٥: الطلبات الفردية لقرار مصنفة حسب نوع الجنس

	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
النساء	١٣٤	١٠٣	١٨٢	٢٣٥
الرجال	١٢٧	٨٩	١٧٠	٣٨٠

الجدول ٤، السؤال ١٢: تقارير الشرطة عن ضحايا الاتجار المحتملين (المصدر: المؤسسة الهولندية لمكافحة الاتجار في الأشخاص، ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣)

السنة	عدد التقارير
٢٠٠٣	١٥٣
٢٠٠٢	١٩٣
٢٠٠١	١٣٥

الجدول ٥، السؤال ١٦

٢٠٠٥		٢٠٠٤		٢٠٠٣		٢٠٠٢		٢٠٠١		التعليم قبل الجامعي
١٢		١٢		١٣		١٤		١٤		المجموع بالنسبة المتوية علوم وتكنولوجيا
G:3	B: 21	G: 4	B: 22	G: 4	B: 24	G: 4	B: 25	G: 4	B: 26	علوم وتكنولوجيا
٣٧		٣٧		٣٥		٣٣		٣٢		المجموع بالنسبة المتوية علوم وصحة
G: 31	B: 22	G: 31	B: 21	G: 30	B: 20	G: 29	B: 20	G: 27	B: 18	علوم وصحة
										التعليم الثانوي العام العالي
٩		١٠		١٠		١١		١١		المجموع بالنسبة المتوية علوم وتكنولوجيا
G: 1	B: 18	G: 1	B: 19	G: 1	B: 21	G: 1	B: 22	G: 2	B: 24	علوم وتكنولوجيا
١٨		١٧		١٧		١٦		١٦		المجموع بالنسبة المتوية علوم وصحة
G: 18	B: 18	G: 18	B: 18	G: 17	B: 17	G: 17	B: 17	G: 17	B: 16	علوم وصحة

الجدول ٦، السؤال ١٦: النساء في التعليم المهني العالي

النسبة المئوية للنساء					
تعليم	تدريب مدرسي المدارس الابتدائية	٨٦,٤%	٨٦,٣%	٨٥,٣%	٨٤,٥%
	تدريب مدرسي المدارس الثانوية	٤٩,٩%	٤٩,٥%	٤٩,١%	٤٨,٦%
	تدريب مدرسي التعليم الخاص	٧٢,٦%	٧٥,١%	٧٦,٨%	٧٩,٥%
	تدريب مدرسين لمتخرجي الجامعة وطلاب المدرسة الثانوية	٥٠,٦%	٥٠,٠%	٤٩,١%	٤٩,٨%
	تدريب مدرسين، فنون	٧٦,٨%	٧٦,٦%	٧٦,٩%	٧٧,١%
زراعة	غير متاح (زراعة وبيئة طبيعية)	٤٠,٣%	٤٠,٤%	٤٠,٨%	٤٠,٧%
هندسة وتكنولوجيا	غير متاح (هندسة وتكنولوجيا)	١٤,٥%	١٤,١%	١٣,٧%	١٣,٤%
صحة	غير متاح (عناية صحية)	٨٠,٧%	٨٠,٣%	٧٩,٥%	٧٨,٩%
اقتصاد	غير متاح (اقتصاد)	٤٣,٦%	٤٣,٦%	٤٣,٣%	٤٣,٣%
سلوك ومجتمع	غير متاح (سلوك ومجتمع)	٧٩,٠%	٧٨,٣%	٧٧,٧%	٧٦,٩%
	تدريب في مجال إدارة التعليم	٨٣,١%	٨١,٧%	٨١,٥%	٨١,٣%
لغة وثقافة	غير متاح (لغة وثقافة)	٧٧,٤%	٨١,٩%	٧٩,٤%	٨٢,٦%
	دروس هندسة معمارية متقدمة	٢١,٢%	٢١,٠%	٢٢,٦%	٢٠,٣%
	دروس فنون متقدمة	٥٢,٢%	٥٣,٣%	٥٢,٤%	٥١,٣%
	دروس فنون عامة	٥٥,١%	٥٥,٦%	٥٥,٥%	٥٥,٦%
المجموع		٥٢,٢%	٥٢,٢%	٥٢,١%	٥٢,٠%

الجدول ٧، السؤال ١٧

الطالبات في التعليم الجامعي					نسبة النساء
					قطاع السجل المركزي لبرامج التعليم العالي
					تربية
%٥٦,٠	%٥٣,٣	%٥٥,٦	%٥٧,٤	%٥٤,٢	
					زراعة
%٥١,٠	%٥٠,١	%٤٩,١	%٤٩,١	%٤٩,١	
					علوم
%٣٢,٧	%٣٢,٣	%٣١,٧	%٣١,٥	%٣١,٣	
					هندسة وتكنولوجيا
%١٧,٣	%١٧,٨	%١٨,٠	%١٨,٤	%١٨,٤	
					صحة
%٦٥,٤	%٦٤,٩	%٦٤,٧	%٦٤,٠	%٦٢,٥	
					اقتصاد
%٢٩,٢	%٢٩,٢	%٢٩,٤	%٢٩,٤	%٢٩,١	
					قانون
%٥٦,٥	%٥٦,٢	%٥٥,٨	%٥٥,٦	%٥٥,٤	
					سلوك ومجتمع
%٦٩,٠	%٦٩,١	%٦٩,٦	%٧٠,١	%٦٩,٦	
					لغة وثقافة
%٦٢,٥	%٦٢,٨	%٦٣,٢	%٦٤,٠	%٦٤,٣	
%٤٩,٩	%٤٩,٧	%٤٩,٤	%٤٩,٣	%٤٨,٦	المجموع

الجدول ٨، السؤال ١٦

عدد طلاب الأقليات الإثنية في التعليم المهني العالي حسب القطاعات (بالنسبة المئوية)					
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢٠٠٤/٢٠٠٣	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠١/٢٠٠٠	
٣,٤٦	٣,٦٩	٤,١٢	٣,٧٨	٤,٢٨	زراعة
١٢,٨٨	١٤,٩٤	١٥,٢٣	١٣,٨٠	١٤,١٨	هندسة وتكنولوجيا
٨,٢٤	٩,٦٥	٩,٢٥	٨,٣٠	٨,٨٧	صحة
١٨,٤٥	٢٠,١٤	١٩,٧٢	١٧,١٣	١٦,٦٣	اقتصاد
١٤,٢٧	١٧,٣٤	١٩,١١	١٧,٠٠	١٥,٢٦	سلوك ومجتمع
٨,١٧	٩,٨٤	١١,١٠	١١,٠٦	١٠,٩٦	لغة وثقافة
٨,٨٠	١١,٣٧	١١,٥٢	٩,٩٠	١٠,٤٦	تربية
١٣,٤٤	١٥,٣٥	١٥,٥٨	١٣,٩٠	١٣,٧٠	المجموع

عدد طلاب الأقليات الإثنية في التعليم المهني العالي حسب القطاعات (بالنسبة المئوية)					
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢٠٠٤/٢٠٠٣	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠١/٢٠٠٠	
٤,٢٤	٤,٥١	٣,٠٨	٨,٣٨	٦,٠٠	زراعة
١٣,٧٤	١٥,١٥	١٨,٠٥	١٦,٣٩	١٧,٤٢	علوم
١٠,٥٣	١٣,٣٨	١٢,٥٧	١٢,٥٣	١٢,٧٣	هندسة وتكنولوجيا
١٥,٨٥	١٧,٢٩	١٦,٣٩	١٦,٠٥	١٦,٤٠	صحة
١٥,٠٢	١٨,٠٣	١٦,٨٤	١٧,٦٤	١٥,٨٢	اقتصاد
٢٢,٦٦	٢٢,٧٠	٢٢,٩٩	٢١,٨٥	٢٠,٤٤	قانون
١٢,٨٣	١٥,٢٠	١٣,٥٨	١٣,٨٩	١٤,٠٩	سلوك ومجتمع
١٢,٦٥	١٤,٠٤	١٤,٨٨	١٤,٤٧	١٤,٦٣	لغة وثقافة
١٤,١٧	١٦,٠٧	١٥,٦٨	١٥,٨٦	١٥,٤٨	المجموع

الجدول ٩، السؤال ١٧

مستوى المرتبات حسب فئات العمل - الرجال والنساء بما يعادل الدوام الكامل في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥

جدول المرتبات	١٩٩٩		٢٠٠٣		٢٠٠٥		مجموع المرتبات
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
>=١٤	١	١	٨	٨	٣	١٢	أساتذة
١٥-١٦	١١٩	١١٦٧	١٥٩	١١٣٢	١٧٨	١٢٧٣	
١٧+	١٩	١٠٣٥	٢٦	٨٥٦	٤٠	٩٣٩	
متغير	٥	٨٠	١٠	١١٠	صفر	١٤	
	١٤٤	٢ ٢٨٢	١٩٦	٢ ١٠٥	٢٢١	٢ ٢٣٨	مجموع الأساتذة
>=١٢	صفر	١١	٣	٥	٢	١٤	محاضرون أقدمون
١٣-١٤	٢٠٢	٢ ١٣٤	٣٠٧	١ ٨٢٢	٣١٩	٢ ٠٠٩	
١٥-١٦	صفر	٢٦	٢	٤٩	٣	٤٦	
١٧+	صفر	٢		١		٢	
متغير	٦	٥١	صفر	٥٨	صفر	صفر	
	٢٠٨	٢ ٢٢٤	٣١١	١ ٨٧٨	٣٢٥	٢ ٠٧١	مجموع المحاضرين الأقدمين

العدد الإجمالي للأستاذة والمحاضرين الأقدمين. مما يعادل الدوام الكامل في ١٩٩٩
و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥

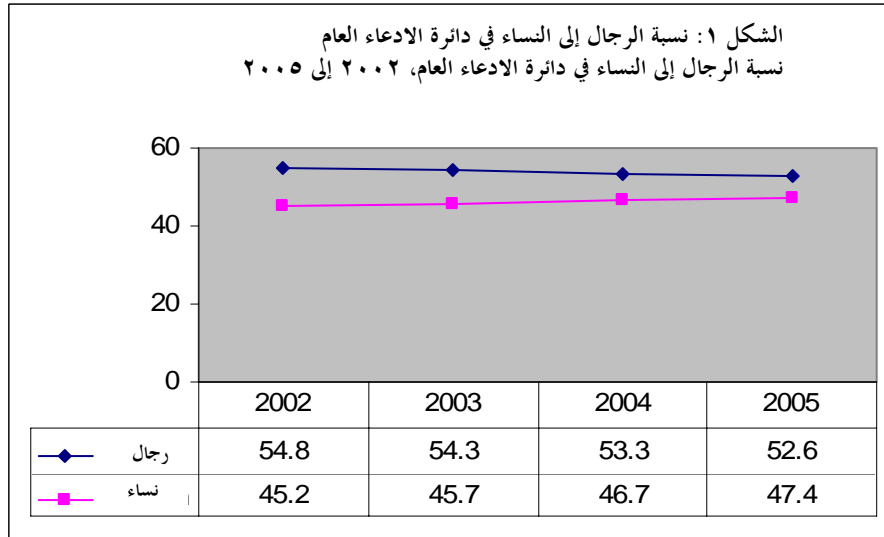
٢٠٠٥		٢٠٠٣		١٩٩٩	
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
٢٢٣٨	٢٢١	٢٣٠١	١٩٦	٢٤٢٦	١٤٤
٢٠٧١	٣٢٥	٢١٨٩	٣١١	٢٤٣٣	٢٠٨

الجدول ١٠، السؤال ١٨: النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن مناصب عامة أو
مناصب سياسية

٢٠٠٦	٢٠٠٣	٢٠٠٢	١٩٩٨	١٩٩٤	١٩٩٠
	٤٤	٣٥	٣١	٣٢	٢٨
٣٣	٣٣	٢٨	٢٣	٢٧	٢٤
٣٩	٣٩	٢٩	٣٦	٣١	٢٦
٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٢٥	٢٥
٢٦	٢٣	٢٣	٢٢	٢٢	٢٢
٣٣	٣٣	٧	٢٥	٢٩	٢١
٤٣	٥٠	٢٩	٣٨	٤٢	٢٠
١٧	١٦	١٧	١٨	١٨	١٦
٨	٨	صفر	٨	٨	صفر
٢٠	١٨	١٩	١٥	١٢	٧

الجدول ١١، السؤال ١٨: النسبة المئوية للنساء في السلك القضائي

٢٠٠٢	%٤٥,٠
٢٠٠٣	%٤٦,١
٢٠٠٤	%٤٦,٥
٢٠٠٥	%٤٧,٤



الجدول ١٢، السؤال ٢٣: الفروق في الأجور في القطاع الخاص والقطاع الحكومي

بيانات مصححة					بيانات أولية				الفروق في الأجور في القطاع الخاص
٢٠٠٢	٢٠٠٢	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٩٨	٢٠٠٢	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٩٨	
٧٪	٧٪	٥٪	٧٪	٧٪	٢٢٪	٢٣٪	٢٠٪	٢٣٪	رجال/نساء
٤٪	٤٪	٤٪	٣٪	٣٪	١٩٪	٢١٪	١٩٪	٢٢٪	أقليات إثنية/أقليات هولندية
٥٪	٧٪	١١٪	٤٪	-	٤٢٪	٤٥٪	-	-	وظائف بدوام كامل/بدوام جزئي صغير
٥٪	٦٪	٥٪	٤٪	-	٢٢٪	٢٣٪	-	-	وظائف بدوام كامل/بدوام جزئي كبير

بيانات مصححة					بيانات أولية				الفروق في الأجور في القطاع الحكومي
٢٠٠٢	٢٠٠٢	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٩٨	٢٠٠٢	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٩٨	
					١٤٪	١٥٪	١٥٪	١٥٪	رجال/نساء
١٪	١٪	١٪	١٪	-	١٠٪	١١٪	١١٪	-	وظائف بدوام كامل/بدوام جزئي صغير
صفر٪	١٪	صفر٪	١٪	-	٦٪	٧٪	٥٪	-	وظائف بدوام كامل/بدوام جزئي كبير

(أ) تغيرت منهجية حساب الفروق في ذلك العام.

الجدول ١٣، السؤال ٢٧: عدد حالات فيروس نقص المناعة البشرية حسب نوع الجنس والفئات المعرضة لانتقال العدوى

الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال	ذكور (بالنسبة المئوية)	إناث (بالنسبة المئوية)	الجموع (بالنسبة المئوية)
٥ ٥٥٦ (٦٨٪)	صفر (صفر٪)	٥ ٥٥٦ (٥٢٪)	
١ ٤١٥ (١٧٪)	٢ ٠٥٠ (٨٥٪)	٣ ٤٦٥ (٣٣٪)	
٤١٠ (٥٪)	١٥٣ (٦٪)	٥٦٣ (٥٪)	
٩٧ (١٪)	٤٢ (٢٪)	١٣٩ (١٪)	
٤٤ (٠,٥٪)	٤٢ (٢٪)	٨٦ (٠,٨٪)	
١٦ (٠,٢٪)	٦ (٠,٢٪)	٢٢ (٠,٢٪)	
٦٧٧ (٨٪)	١١١ (٥٪)	٧٨٨ (٧٪)	
٨ ٢١٥	٢ ٤٠٤	١٠ ٦١٩	الجموع

الشكل ٢، السؤال ٢: عدد حالات فيروس نقص المناعة البشرية حسب سنة كشفها ونوع الجنس والرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال

