

Distr.: General
22 November 2000
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأطراف*
هولندا**

* للاطلاع على التقرير الأول الذي قدمته حكومة هولندا، انظر CEDAW/C/NET/1،
و CEDAW/C/NET/1/Add.1، و CEDAW/C/NET/1/Add.2 و CEDAW/C/NET/1/Add.3 التي نظرت فيها
اللجنة في دورتها الثالثة عشرة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة هولندا، انظر
CEDAW/C/NET/2، و CEDAW/C/NET/2/Add.1 و CEDAW/C/NET/2/Add.2.
** صدرت هذه الوثيقة دون إجراء التحرير الرسمي.

المحتويات

الصفحة	الفصل
٣	الأول - ملاحظات على التقرير
٨	الثاني - سياسة التحرر في هولندا
١٩	الثالث - المادة ١: التمييز ضد المرأة، مع الإشارة بوجه خاص إلى منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه
٣٤	الرابع - المادة ٦: الإتجار بالمرأة
٤٢	الخامس - المادتان ٧ و ٨: الحياة السياسية والعامة
٥٩	السادس - المادة ٩: حقوق الجنسية وقانون الأجانب
٦٥	السابع - المادة ١٠: التعليم النظامي وغير النظامي
٧٦	الثامن - المادتان ١١ و ١٣ (أ) و (ب): العمالة والحياة الاقتصادية
١٠٠	التاسع - المادة ١٢: الرعاية الصحية والرفاه
١٠٧	العاشر - المادة ١٤: دور المرأة في الزراعة
١١٢	الحادي عشر - المادة ١٦: قانون الأشخاص وقانون الأسرة
	المرفقات
	الأول - موجز الدراسة المتعمقة بشأن منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، واستعراض عام لتوصيات
١١٦	اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في هذا الموضوع
١٤٦	الثاني - التجارب الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل والرعاية في هولندا

الفصل الأول

ملاحظات على التقرير

مقدمة

هذه هي المرة الثالثة التي تقدم فيها هولندا تقريراً إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي اللجنة التي أنشئت بموجب اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(١). ولارجاع عملية تقديم التقارير الدولية إلى مواعيدها المحددة، يأتي هذا التقرير بعد أقل من عامين من التقرير السابق، بدلاً من فترة السنوات الأربع المنصوص عليها في الاتفاقية. وسيأتي التقرير الرابع في عام ٢٠٠٤.

وبسبب شدة قصر الفترة بين التقريرين عن الفترة العادية، فإن التقرير الثالث للجنة يمثل استكمالاً فحسب للتقرير الثاني، ولو أنه وضع على نحو يسمح بقراءة التقريرين كل على حدة. وقد طلبت حكومة هولندا إلى اللجنة مناقشة التقريرين معاً في عام ٢٠٠١.

ويشمل الفرع ٣ من القانون الهولندي الذي اعتمد اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حكماً بشأن الإبلاغ الوطني. وجاء هذا الحكم باقتراح من عضو البرلمان إي. كالسيك - جاسبرس، ويقضي بأن تقدم حكومة هولندا تقريراً إلى البرلمان كل أربع سنوات عن الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية قبل تقديم تقرير إلى اللجنة. ومن المعتقد أن هولندا هي البلد الوحيد الذي وضع تنفيذ الاتفاقية على جدول أعماله السياسي الوطني بواسطة آلية رصد إضافية من هذا النوع.

أما التقرير الثاني للجنة فقد سبقه على النحو الواجب تقرير وطني غير أن هذا الإجراء أغفل في حالة التقرير الثالث. وفي هذه المرة، أوليت الأولوية إلى ارجاع تقديم التقارير الدولية إلى مواعيدها المحددة، إلى جانب وضع جدول زمني متعاقب بانتظام لتقديم التقارير الوطنية والدولية. وسيكون التقرير الدولي التالي في عام ٢٠٠٤ مسبقاً بتقرير وطني في عام ٢٠٠٢. وبعبارة أخرى، سيعقب هذا التقرير الثالث دورة منتظمة للتقارير التي تقدم على فترات مدتها سنتان. ومن شأن هذا أن يحتفظ بتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على جدول الأعمال السياسي ويساعد في الوقت ذاته على المحافظة على زخم الاهتمام العام المتزايد بهذه الاتفاقية المتعلقة بحقوق الإنسان بالذات.

(١) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة هي لجنة الأمم المتحدة التي أنشئت للنظر في التقدم الذي أحرزته الدول الأطراف في تنفيذ الاتفاقية. ويرد في المادة ١٧ من الاتفاقية وصف لولاية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وخبرة أعضائها. ويشار إلى الاتفاقية في هذا النص إما باتفاقية المرأة أو ببساطة بالاتفاقية.

ويشرح الفصل الأول هيكل التقرير ويحمل محتويات الفصول الأخرى. والمعلومات الواردة في هذا التقرير مستكملة قدر الإمكان غير أنها تستند إلى حد كبير إلى البيانات المتاحة في ربيع عام ٢٠٠٠.

هيكل التقرير

إن هيكل هذا التقرير مطابق لسابقه. وتقوم مناقشة مختلف مواد الاتفاقية في كل حالة على تصنيف من ثلاثة أجزاء يستند إلى ثلاثة أهداف فرعية يمكن استخلاصها من نص الاتفاقية:

١ - تحقيق المساواة الكاملة للمرأة أمام القانون وفي الحياة العامة. وهذه إشارة إلى الهدف المحدد في الاتفاقية الذي ينص على ضرورة أن تعامل الهيئة التشريعية والإدارة العامة والمحاكم المرأة على قدم المساواة (مستوى السياسة ١). وفي هذا التقرير، فإن هذا المستوى للمناقشة لا يشرح فحسب التدابير القانونية الحالية والمزمعة، بل يحمل أيضا الحالة الراهنة فيما يتعلق بالمادة قيد المناقشة. والأمل معقود على أن يؤدي إدراج هذا الاستكمال في كل تقرير إلى إعطاء القراء انطبعا بالتقدم الذي يحرز عن الطريق التشريع الأولي والثانوي والسياسات الحالية.

٢ - تحسين وضع المرأة.

بعد ذلك يناقش كل من الفصول اللاحقة الوسائل المختلفة التي تستخدمها الحكومة لمحاولة القضاء على التمييز ومحو التفاوتات القائمة في المجتمع (مستوى السياسة ٢). وبوجه عام، فإن هذا يصل إلى حد شرح السياسات التي تتبع حاليا على أساس التشريعين الأولي والثانوي القائمين.

٣ - مكافحة العقيدة المسيطرة القائمة على نوع الجنس.

وفي الختام، يبين التقرير قدر الإمكان كيف أن الحكومة تحاول تغيير الهياكل والقوى الثقافية القائمة التي تساعد على المحافظة على الآراء الراسخة ومن ثم المسيطرة المتعلقة بما يعتبر خصائص ينفرد بها الذكر والأنثى. وتؤدي هذه الآراء إلى إعطاء الرجل والمرأة أدوارا مختلفة، كثيرا ما يكون فيها دور المرأة تابعا لدور الرجل (مستوى السياسة ٣).

وهذا النوع من الإبلاغ يعني أن بعض مواد الاتفاقية لا يخضع لمناقشة مستقلة. والمثال على ذلك هو المادة ١٥، التي تقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون. وهذه المادة بالذات مشمولة تلقائيا بالشرح المتعلق بتدابير المستوى ١ ذات الصلة بكل مادة،

بافتراض أنه توجد في الواقع تطورات جديدة في التشريع الأولي أو الثانوي يتعين الإبلاغ عنها فيما يتعلق بتلك المادة. والمثال الآخر هو المادة ٥، التي تتعلق بأنماط السلوك. ويرد هذا في الفصول المختلفة بوصفه 'المستوى الثالث' لمناقشة السياسة: الموضوع الذي يناقش فيه التقرير التغير الثقافي بوصفه استراتيجية لتحقيق التحرر الاجتماعي. وتورد قائمة الفصول اللاحقة إرشادات بشأن الموضوع الذي تجرى فيه مناقشة مختلف مواد الاتفاقية في التقرير. وباستثناء الفصل الثاني، الذي يتعلق بسياسات التحرر الهولندية، تنقيد جميع الفصول بالعرض ذي المستويات الثلاثة المبين أعلاه.

محتويات الفصول

الفصل الثاني

تورد سياسة التحرر العامة التي تنتهجها الحكومة ضمانا هيكليا لاهتمامها المستمر بتحسين وضع المرأة ولذلك لا يمكن اغفالها في هذا التقرير. وهذا هو الفصل الوحيد في هذا التقرير الذي لا تناقش فيه السياسة من ناحية المستويات الثلاثة. وعلى الرغم من الأخذ بهذا النهج في الفصل المقابل في التقرير الثاني، فقد جرى التخلي عنه في هذه الحالة لأنه كان سيحدث ازدواجا في المادة الواردة بالفعل في التقرير السابق (وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالتشريع) ولأن تقسيم الفصل إلى 'شق أول'، 'شق ثان' و 'آليات' أكثر فائدة للقارئ. وحدير بالذكر أيضا أن الفصول اللاحقة، الأكثر تحديدا، تغطي كثيرا من جوانب سياسة التحرر. وبالإضافة إلى ذلك، فإن وثيقة السياسة المتعددة السنوات المتعلقة بالتحرر وخطة السياسة المتعددة السنوات المقبلة بشأن هذا الموضوع تتضمن إشارات كثيرة إلى مقاصد السياسة في طائفة واسعة من المجالات. وتعلق هذه المجالات بأنشطة في ميادين التشريع (المستوى ١)، والتنفيذ العملي (المستوى ٢) والتغيير الثقافي (المستوى ٣). وستقدم حكومة هولندا تقارير عنها في المستقبل.

الفصل الثالث

يتضمن هذا التقرير تركيزا خاصا على منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه. وهذا يرتبط بالجهود الكبيرة التي تلتزم الحكومة الهولندية ببذلها في هذا النوع من العمل الآن وفي المستقبل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة الرابعة المتعمقة التي نشرت مؤخرا وأجريت بموجب اتفاقية المرأة، مكرسة لهذا الموضوع. ويرد موجز لهذه الدراسة في المرفق الأول لهذا التقرير.

الفصل الرابع

يمثل الاتجار بالمرأة والدعارة الموضوعين الذين يتناولهما هذا الفصل (المادة ٦ من الاتفاقية). وعلى الرغم من أن الاتفاقية تطلب أن تكافح الدول هذه الأنشطة، تأخذ هولندا بوجهة نظر مختلفة. ويورد هذا الفصل مناقشة تفصيلية لأسباب موقفها.

الفصل الخامس

تتعلق كلتا المادتين ٧ و ٨ من الاتفاقية بوضع المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة، بما في ذلك الفرص المتاحة لها لتمثيل حكومتها على الصعيدين الوطني والدولي. ويميز هذا الفصل بين اشتراك المرأة في السياسة من ناحية وفي المناصب العامة والأشكال الأخرى للحياة العامة من ناحية أخرى.

الفصل السادس

هذا الفصل الخاص بحقوق الجنسية والتشريع المتعلق بالأجانب (المادة ٩) يتناول بوجه خاص وضع المرأة التي تحمل تصريح إقامة تبقي في هولندا.

الفصل السابع

هذا الفصل المتعلق بالتعليم النظامي وغير النظامي (المادة ١٠) لا يناقش فحسب وضع المرأة بالنسبة للرجل، بل يركز على الأخص على وضع البنات/النساء من الأقليات الإثنية. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه لا يتعلق فحسب بالمتلقيات للتعليم بل أيضا بوضع المرأة العاملة في التعليم (ولا سيما في مناصب الإدارة) ووضع المرأة في المجال الاستشاري ومجال صنع القرارات.

الفصل الثامن

ينصب التركيز في هذا الفصل على تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية. وتشمل المواضيع المتعلقة بجعل المرأة أكثر استقلالية بتحسين آفاقها المستقبلية للعمل ودخلها. ويتعلق الفصل بالالتزامات المستمدة من المادتين ١١ و ١٣ (ألف و باء).

الفصل التاسع

يتناول هذا الفصل الرعاية الصحية والرفاه (المادة ١٢ من الاتفاقية). ويبحث بوجه خاص وضع النساء كبيرات السن، والمسنات المساحقات والنساء المصابات بحالات عجز وذلك في ميداني الرعاية الصحية والرفاه الاجتماعي.

الفصل العاشر

بالنظر إلى أن الفصل العاشر يتناول أساسا وضع المرأة في الزراعة، فقد جرى تعديل عنوانه بناء على ذلك. بيد أن هذا لا يعني أنه يتجاهل القضايا المتعلقة بسبل الحصول على الخدمات وتوافرها في المناطق الريفية.

الفصل الحادي عشر

في سياق قانون الأحوال الشخصية وقانون الأسرة (المادة ١٦)، ليس هناك ما يذكر لإضافته إلى التقارير السابقة فيما يتعلق بمعاملة الرجل والمرأة على قدم المساواة. بيد أن هذا الفصل يناقش أحكام قانون الأسرة فيما يتعلق بالشركاء من نفس الجنس.

الفصل الثاني

سياسة التحرر في هولندا

تولت الحكومة الهولندية الحالية مقاليد الحكم في ٢٥ آب/أغسطس ١٩٩٨. وتجلت سياسة التحرر في اتفاق ائتلافها. واعترفت الأحزاب الحاكمة باستمرار أهمية الدور التنسيقي للوزير المسؤول عن سياسة التحرر، وإن كان الاتفاق يشير أيضا إلى أن "هذا لا يعفي الوزراء الآخرين من مسؤولياتهم في هذا الشأن". ولذلك جرى الاتفاق على أن تعد كل وزارة خطة عمل تتضمن ثلاثة أهداف على الأقل تتعلق بتنفيذ السياسة وتطبيقها وأن تتحقق تلك الأهداف في فترة ولاية الحكومة الحالية.

وهكذا، قررت الحكومة مواصلة اتباع استراتيجية ذات شقين، تركز على تطوير سياسة التحرر كميدان يندرج في صلاحياتها (الاستراتيجية ألف)، وتدمج في الوقت ذاته منظورا للتحرر في جميع مجالات السياسة. ويطلق على النهج الأخير الإدماج في الأنشطة الرئيسية (الاستراتيجية باء).

وفي آذار/مارس ٢٠٠٠، نشرت الحكومة وثيقة سياسة تحرر متعددة السنوات، تمثل الأداة الرئيسية في الاستراتيجية ألف. وهذه الوثيقة، التي يرد شرح لها بتفصيل أكبر أدناه، تورد السياسة العامة في الأجل المتوسط. ولا يتمثل السؤال الرئيسي الذي تثيره فيما إذا كان وضع سياسة تحرر محددة ضروريا، إذا ما هو الشكل الذي ينبغي أن تأخذه، والميدان الذي ينبغي أن تغطيه، وكيفية تطبيقها في عالم اليوم لتحقيق أفضل النتائج.

وثمة مثال مثير للاهتمام على الإدماج في الأنشطة الرئيسية يتمثل في خطة عمل اعتمدها الوزارات تحدد أهداف كل منها فيما يتعلق بسياسة التحرر. وتحديد عدد محدود من الأهداف (ثلاثة على الأقل) يتيح لكل وزارة أن تركز على مرام محددة، مما يعني أنه يمكن رصد النتائج وقياسها.

وتُعطى المعلومات أو الحوافز المالية للوزارات لتشجيعها على تنفيذ سياسة تحرر فعالة. ويجري وضع طريقة لتقييم آثار تلك السياسة العامة (انظر أدناه).

الاستراتيجية ألف

وثيقة سياسة التحرر المتعددة السنوات

في نهاية آذار/مارس ٢٠٠٠، نشرت الحكومة وثيقة سياسة تحرر متعددة السنوات (من تحرير المرأة إلى حقها غير القابل للتصرف) لإحياء الاهتمام بقضايا التحرر. وتدرس

الوثيقة اتجاهات عملية التحرر في القرن الحادي والعشرين، والمخاطر التي تتعرض لها، والفرص المتاحة أمامها، وترسم معالم سياسة متوسطة الأجل.

وتجمع الوثيقة بين نتائج طريقتين وثيقي الصلة: طريق بحث وطريق تفاعلي. ويتألف الطريق الأول من دراسات في المجالات الخمسة التالية، التي ترد في صلب السياسة المستقبلية:

- العمل، والرعاية والدخل
- المرأة وحقوق الإنسان
- صنع القرارات السياسية والاجتماعية
- المكان والزمان فيما يتعلق بالطريقة التي ينظم بها الناس حياتهم
- الآثار التي يربتها مجتمع معلومات على تخطيط العمل والرعاية وما إلى ذلك.

وتشمل الدراسات وصفا للأوضاع في الوقت الراهن واستعراضا موجزا للتطورات الناجحة وغير الناجحة في الماضي. وهذه اللوحة العامة تستخدم بعد ذلك بوصفها الأساس للتعكس بالاتجاهات المستقبلية وتقدم عملية التحرر حتى عام ٢٠١٠.

ويتمثل هدف الطريق التفاعلي في الحصول مبكرا على معلومات في صنع القرارات من أكبر عدد ممكن من الأشخاص غير المعنيين بسياسة التحرر على أساس يومي. وفي هذا الصدد، تبرز وثيقة السياسة المتعددة السنوات التطورات والاتجاهات الاجتماعية. ويتألف هذا الطريق من مجموعة من ثلاثة اجتماعات - اجتماع أولي، واجتماع للخبراء، ومؤتمر بشأن التخطيط والاستراتيجيات. ويتيح هذا الطريق الفرص لأشخاص من خلفيات متنوعة للالتقاء وتبادل الآراء.

وقدمت وثيقة السياسة إلى البرلمان ووزعت على نطاق واسع على منظمات المجتمع المدني، والمجالس الاستشارية والأطراف الأخرى المهمة بالأمر لكسب التأييد العام ووضع مقترحات محددة لزيادة تطوير السياسة. وفي الوقت الراهن، يجري إعدادها بتفصيل أكبر، بإدماج التوصيات والمعلومات المتعلقة بسلسلة الاجتماعات ونتائج الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بتقييم منهاج العمل (نيويورك، ٥-٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠).

الاستراتيجية باء

الإدماج في الأنشطة الرئيسية

تعرف الحكومة الهولندية الإدماج في الأنشطة الرئيسية بأنه إعادة تنظيم عمليات وضع السياسة، وتحسينها، وتطويرها وتقييمها، بحيث تدمج هيكلها منظور للمساواة بين الجنسين في جميع السياسات على جميع المستويات^(٢).

وتتطلب إدارة تنسيق سياسة التحرر، التابعة للحكومة المركزية، بتخطيط وتنفيذ أنشطة مختلفة لتعزيز الإدماج في الأنشطة الرئيسية. وعلى سبيل المثال، أجريت دراسة خاصة ونشرت نتائجها في شكل مبادئ توجيهية عن الإدماج في الأنشطة الرئيسية (Emancipatie in beleid: Handleiding Mainstreaming). وتحمل الوثيقة موضوع الإدماج في الأنشطة الرئيسية وتشرح الآليات التي يمكن استخدامها لتقييم آثار السياسة. ويقصد بهذه الوثيقة في المقام الأول مساعدة المسؤولين عن رسم السياسة على إدماج منظور للتحرر في إدارة أو وزارة كل منهم. وسيجري تنقيح المبادئ التوجيهية واستكمالها في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ إلى آذار/مارس ٢٠٠١.

وتجرى الآن أيضا دراسة بهدف صياغة خطة عمل لمكتب خدمات للإدماج في الأنشطة الرئيسية. وبيان الحكومة في التقرير الوطني الأول في إطار اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يشير إلى أن مكتبا للمعلومات والخدمات سينشأ لتحسين الإبلاغ عن عمليات تقييم آثار التحرر، وتطبيق نتائجها، وتحقيق الإدماج في الأنشطة الرئيسية. والهدف من الدراسة هو معرفة الأغراض التي يمكن أن يفني بها مكتب خدمات الإدماج في الأنشطة الرئيسية. وعلى سبيل المثال، فإنه يمكن أن يستخدم كمركز معلومات، أو مكتب استعلامات، أو لأغراض الإحالة والتطوير. وسيجري تقييم جدوى مكتب الخدمات ووظائفه المتوخاة على أساس مشاورات تجرى مع صانعي السياسات والمنظمات المعنية. وستكون نتائج الدراسة وربما خطة العمل متاحين قبل نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

ويورد هذا التقرير عدة إشارات إلى تقييم لآثار التحرر. وهي طريقة للفحص الدقيق لمقاصد السياسة لضمان أنها لا تنطوي على ردود فعل غير مقبولة سواء للرجل أو للمرأة. وعلى سبيل المثال، جرى إخضاع النظام الضريبي الجديد لاستعراض من هذا النوع (انظر

(٢) يستند هذا التعريف إلى التعريف الذي وضعه مجلس فريق أوروبا للأخصائيين، انظر Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practiced, Strasbourg 1998, EG-S-MS (98) 2.

الفصل الثامن). ويجري إعداد مبادئ توجيهية لتشجيع استخدام هذه التقييمات ولضمان أنها تطبق على النحو الصحيح. والهدف من هذه المبادئ التوجيهية التدريجية هو تمكين المستعملين من إجراء تقييم سريع وفعال لأهمية عمليات تقييم آثار التحرر بالنسبة لتخطيط السياسة والتشريع الجديد، وتكوين رأي بشأن النتائج المترتبة عليها وتخطيط توقيتها. وهذه المبادئ التوجيهية مخصصة لمديري ورؤساء الإدارات المسؤولين عن توجيه عمليات وضع السياسة العامة، وتخطيطها ورصدها.

ومع ذلك، ثارت مشاكل قليلة في التقييم الحالي لآثار التحرر، وتجري الآن دراسة بهدف استحداث بديل عملي وطيع إلى حد أبعد. ومن المتوقع أن تظهر النتائج في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

وطوال العامين الماضيين، أدخلت عدة وزارات أنشطة الإدماج. ويجري حالياً تخطيط هذه الأنشطة والأنشطة التي تضطلع بها السلطات الإقليمية والمحلية والمنظمات المحلية. وستحدد أفضل الممارسات على هذا الأساس.

خطة العمل المشتركة بين الإدارات بشأن مراعاة نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية إن خطة العمل المشتركة بين الإدارات بشأن مراعاة نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية، ١٩٩٩-٢٠٠٢، التي قدمت إلى البرلمان في ربيع عام ١٩٩٩، تمثل خطوة هامة إلى الأمام في عملية الإدماج في الأنشطة الرئيسية. وقد وضعت كل وزارة ثلاثة أهداف محددة على الأقل فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجيات التحرر في ميدان سياستها الخاصة - وهو إجراء يدل على امتثال الحكومة لاتفاق الإئتلاف. وتهدف خطة العمل إلى جعل كل وزارة مسؤولة بصورة أوضح منها في الماضي فيما يتعلق بسياسة التحرر.

وتتوخى خطة العمل تحقيق ما مجموعه ٤٤ هدفاً في طائفة واسعة من الميادين. وتناقش أهداف عدة وزارات بتفصيل كبير في مختلف فصول هذا التقرير.

وهناك مثالان هما برنامج وزارة العدل لمكافحة العنف العائلي (الفصل الثالث)، والاستراتيجيات التي اعتمدها وزارة الداخلية وعلاقات المملكة لتشجيع النساء السود والمهاجرات واللاجئات على الاشتراك بنشاط في السياسات (الفصل الخامس). وكان الوزراء وأمناء الدولة مسؤولين عن انتقاء هذه الأهداف ومن واجبهم تحقيقها. وكان أمين الدولة المعين لتنسيق سياسة التحرر مسؤولاً عن وضع الخطة ورصد التقدم المحرز. وقد تم تقديم التقرير المرحلي الأول إلى البرلمان.

وكان يلزم أن تفي الأهداف التي وضعتها الوزارات بمعايير معينة: كان يتعين تحديدها بوضوح قدر الإمكان، لإمكان قياس النتائج؛ وكان يتعين أن يكون بالامكان

تحقيقها في غضون أربع سنوات (مدة ولاية الحكومة الحالية)؛ وكان يتعين أن تكون المواضيع متصلة بالمواضيع الرئيسية لسياسة الوزارة المعنية ومرتبطة بسياسة التحرر الحالية؛ وفوق كل ذلك كان يتعين أن تكون مصممة للتأثير في المجتمع.

وإلى جانب التقرير المحلي، الذي قامت الوزارات المعنية أساساً بإعداد مادته، تجري الآن لجنة الخبراء المؤقتة المعنية بالتحرر في النظام الاستشاري الجديد دراسة للجوانب التنظيمية لأهداف الوزارات والطريقة التي ينظم بها الإدماج في مختلف الوزارات. وستلقي النتائج التي ستنتهي إليها الضوء على الطريقة التي تنظم بها الوزارات أهدافها وأنشطتها لتحقيق الإدماج، وستبرز أي مشاكل تواجهها. وستستخدم النتائج كمدخلات في الاستراتيجية التي ستتبع وفي التعاون بين الوزارات، ولتقييم الدعم الذي تدعو الحاجة إليه من إدارة تنسيق سياسة التحرر. وستكون نتائج هذه الدراسة متاحة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.

التدابير الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية

كان لمشروع يرمي إلى تيسير الجمع بين الرعاية والعمل بأجر آثار هامة على عمليات وضع السياسة الحالية والجديدة، في مختلف الوزارات وعلى الصعيدين المحلي والإقليمي على حد سواء. ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز الاتجاه نحو تحقيق تقسيم أكثر عدالة للعمل ومهام الرعاية، استجابة للحاجة إلى الأخذ بأشكال جديدة للتعاون ونهج جديدة لتخطيط استخدام الأرض وإدارة الوقت. والمشروع وثيق الارتباط بمجموعة التدابير التي أعلن عنها في ٢٤ آذار/مارس ١٩٩٩، ونُشر في الجريدة الرسمية للحكومة كجزء من استعراض لاستراتيجيات تيسير الجمع بين العمل والرعاية. وقامت السلطات البلدية والقروية والشركات والمجتمع المدني برصد ميزانية بلغت ٦٠ مليون غيلدر من أجل المشاريع التجريبية.

ويوم الإعلان عن المشروع، قام أمين الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة، الذي يتحمل المسؤولية عن تنسيق سياسة التحرر، بتعيين فريق توجيهي لتقديم توصيات لوضع استراتيجية متابعة. والفريق مسؤول أيضاً عن طرق الإعلان والترويج لتيسير الجمع بين العمل والرعاية، وعن تشجيع المشاريع الرائدة. وسيظل مكتب المشروع المسؤول عن تنفيذ برنامج المنح قائماً بعمله حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

وقد حظي المشروع بدعاية واسعة النطاق. وأرسل تعميم إعلامي إلى السلطات الحكومية على جميع المستويات، والشركات والقطاع الخاص والمنظمات الأخرى. كما

وزعت آلاف المجموعات الإعلامية، وأدلى أعضاء الفريق التوجيهي ومكتب المشروع بعشرات الأحاديث في جميع أنحاء البلد.

وبحلول صيف عام ٢٠٠٠، قدم قرابة ٢٦٠ عرضا لمشاريع تجريبية، ويجري حاليا تنفيذ ٧٦ مشروعا، ومن المتوقع تنفيذ ١٣٠ مشروعا بحلول أوائل عام ٢٠٠١. ويورد المرفق الثاني لهذا التقرير شرحا تفصيليا لكل مشروع، وخلفيته وأهدافه والنتائج التي تحققت حتى الآن.

الأدوات والتقنيات

حولية التحرر

منذ عام ١٩٩٧، ما برحت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة تنشر حولية تحرر بالتعاون مع مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي والمكتب الهولندي لتحليل السياسة الاقتصادية. وتهدف الحولية إلى كسب تأييد أوسع نطاقا للعمليات والسياسة العامة الرامية إلى التحرر. والمنشور مخصص في المقام الأول للفنيين، سواء من الأفراد أو المنظمات، المعنيين بقضايا التحرر سواء بصفة فنية أو عن طريق السياسة. بل إنه يستهدف أيضا عامة الجمهور. وتحتوي كل طبعة على سبعة أو ثمانية مقالات عن موضوع محدد، وقسم يوفر معلومات عملية، من قبيل العناوين، وثبت للمراجع ومعلومات عن التشريع، وقسم يقدم إحصاءات.

وقد أوردت طبعة عام ١٩٩٧، التي ركزت على موضوع العمل والرعاية، موجزا للمناقشة التي تجريها الحكومة، ونقابات العمال وأرباب الأعمال، وفي المجتمع المدني. أما طبعة عام ١٩٩٨، التي أبرزت موضوع الزمان والمكان للعمل والرعاية، فقد درست المشاكل والاتجاهات التي ينطوي عليها الجمع بين العمل بأجر والرعاية. وتمثل موضوع حولية عام ١٩٩٩ في 'من سيوفر الرعاية في القرن الحادي والعشرين؟'. وأسهم الخبراء في شتى الميادين بمقالات عن إستراتيجيات الجمع بين العمل بأجر والرعاية، الآن وفي المستقبل. وشكلت القضايا التي أثارت في الحولية الأساس لمناقشة للعمل والرعاية نظمها وزير الصحة والرفاه والرياضة وأمين الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠. أما الحولية الرابعة، التي يحين موعدها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ وتركز على موضوع "السقف الزجاجي"، فإنها تدرس العوامل التي تحول دون ترقى المرأة إلى المناصب العليا، وتقتراح إستراتيجيات للتغيير.

على قدم المساواة

على قدم المساواة (Op Gelijke Voet) مجلة تنشرها الحكومة المركزية لإبلاغ عامة الجمهور عن التحرر وسياسة التحرر. ويتمثل أحد أهدافها الرئيسية في بيان كيف تحقق السياسة النجاح عمليا. وتحدد المواضيع بكافة أشكالها إلى حد كبير بالأحداث الجارية، بحيث تعمل المجلة على دعم السياسة. ومن الأمثلة القليلة على المواضيع التي تناولتها الطبوعات الأخيرة 'إلقاء الضوء على حقوق الإنسان للمرأة بعد ٥٠ عاما'؛ و 'الأب المنظم من جديد'؛ و 'الافتراضات والاعتراضات المتعلقة بأحكام الرعاية القانونية'؛ 'بنات الأقليات الإثنية يحققن نجاحا: حقائق وأرقام'؛ و 'وسائط الإعلام الجديدة، والاختلافات الجديدة'؛ و 'أفكار عن إدارة الوقت للعمل والرعاية'؛ و 'لحظات عظيمة في التاريخ: دراسة النظام الضريبي الجديد في عام ٢٠٠١ تتضمن تقييما لآثار التحرر'. وتنشر المجلة خمس مرات في السنة ويشترك فيها ١٨ ٠٠٠ مشترك (منظمات التحرر، ونقابات العمال، وأرباب الأعمال، والرابطات، والمؤسسات التعليمية، والإدارات الحكومية على كافة المستويات، والمكاتب، ومسؤولو شؤون العاملين، ومنظمات المجتمع المدني الأخرى والأفراد). كما أنها تستخدم كمادة إعلامية لمشاريع وأنشطة طائفة متنوعة من الجماعات المستهدفة.

مركز الإعلام عن المعاملة المتساوية

تعتزم الحكومة القيام بحملة لزيادة الوعي العام بحقوق الإنسان للمرأة، والتشريع المتعلق بالمعاملة المتساوية، وأحكام اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتهدف الحكومة إلى تشجيع المرأة على التمسك بحقوقها، وحث الحكومة والجمهور على حد سواء على احترام الاتفاقية، وحث المحامين على تطبيق أحكامها. ومن المتوقع افتتاح مركز للإعلام عن المعاملة المتساوية للرجل والمرأة بوجه عام، وعن الاتفاقية بوجه خاص، وذلك في بداية عام ٢٠٠١، بميزانية تبلغ ٧٥٠ ٠٠٠ غيلدر هولندي لذلك العام. وسيبرز هذا المركز، بوصفه منظمة، الأعمال التي تضطلع بها مختلف الوكالات العاملة في هذا الميدان. وفي النهاية، يمكن أيضا أن يكون مركزا للإعلام عن المعاملة المتساوية لفئات السكان الأخرى.

كتيب عن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تقوم الرابطة الإنسانية لحقوق الإنسان بإعداد كتيب عن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يستهدف جمهورا عريضا، بما في ذلك المجتمع المدني، والجماعات النسائية والمؤسسات التعليمية. وسيكتب الكتيب بلغة غير متخصصة، لكي يسهل فهمه على الأشخاص الذين يفتقرون إلى الخلفية القانونية. ويجري تصميمه أيضا

ليروق لجمهور عريض. وسيجري تصوير مواد الاتفاقية وطريقة تطبيقها عن طريق سرد تاريخي لحالات من هولندا ومن أماكن أخرى. ويتناول الكتيب أيضا حق الفرد في تقديم العرائض. وتوفر إدارة تنسيق سياسة التحرر منحة تبلغ ٥٠.٠٠٠ غيلدر للنشر.

جائزة جوك سميت

تمنح الحكومة جائزة جوك سميت كل سنتين لفرد أو جماعة أو وكالة تؤدي دورا هاما في المساعدة على تحسين وضع المرأة في المجتمع الهولندي. والجائزة، التي تتألف من عمل فني وجائزة نقدية تبلغ ١٥.٠٠٠ غيلدر، أعلن عنها في عام ١٩٨٥ ومنحت لأول مرة في عام ١٩٨٦. وستقدم للمرة الثامنة في عام ٢٠٠٠. وقد منحت الجائزة في عام ١٩٩٨ إلى مجلة شهرية منادية بالمساواة بين الجنسين.

البحوث

تدعو الحاجة إلى إجراء البحوث لإعداد مبادرات لسياسة محددة وللتحقق مما إذا كان يجري إحراز تقدم على النحو المتوقع. وبعض الدراسات التي أجريت في الآونة الأخيرة بناء على تعليمات من أمين الدولة المسؤول عن تنسيق سياسة التحرر تعلقت بالشباب والتحرر؛ والعمل والحياة؛ التحدي الذي يواجهه المخططون؛ والسقف الزجاجي؛ نظرة عامة للدراسات والاحصاءات المتعلقة بالمرأة في القمة.

ويتسم تقرير معنون "مكافحة العنف ضد المرأة: تحليل لسياسة هولندا فيما يتعلق بالتزاماتها بموجب اتفاقية الأمم المتحدة للمرأة"، بأهمية خاصة بالنسبة لتطبيق اتفاقية المرأة في هولندا. ويرد هنا موجز للتقرير بوصفه المرفق الأول.

وستوجه برامج البحوث في السنوات القليلة المقبلة إلى خطة السياسة المتعددة السنوات ومختلف أنشطة السياسة. وينقسم برنامج عام ٢٠٠١ إلى ثلاث فئات:

- الدراسات الموجهة إلى السياسة الجديدة
- الدراسات الرامية إلى تعزيز الإدماج
- الدراسات المتعلقة بالسياسة الحالية أو استجابة لطلبات من البرلمان.

مراقب التحرر

سينشر في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠ "مراقب التحرر" الأول الذي يتضمن بيانات عن عملية التحرر في المجتمع. والغرض من النظام هو توفير لمحة عامة عن عملية التحرر في المجتمع بالاحتفاظ بسجل للتطورات في عدد من المجالات الهامة. ويمكن أن ينظر إلى المراقب

بوصفه "ميزان حرارة" للسياسة. وهو أيضا أداة مفيدة للبرلمان ولعامة الجمهور حيث يمكن أن يساعد على زيادة الوعي وحفز الآخرين على العمل. ويمكن أيضا مراجعة المعلومات التي يتضمنها بغرض صياغة التقارير الدورية الإلزامية على الصعيد الوطني أو على الصعيد الدولي. وتتمثل ميزته، بالمقارنة بالنظم القائمة، في أنه يركز على القضايا الرئيسية ويعرض الاتجاهات في مجالات مختلفة بالنسبة لبعضها بعضا.

ويركز مراقب التحرر على المجالات الأربعة التالية، التي اعتبرت في وقت ما مجالات مستهدفة رئيسية لسياسة التحرر:

- العمل بأجر، والرعاية والدخل
- التعليم
- صنع القرارات السياسية والاجتماعية
- العنف ضد المرأة.

ويمكن في آخر الأمر إضافة مجالات مستهدفة أخرى إلى هذه المجالات الأربعة. وعلى سبيل المثال، هناك خطط لإمعان النظر في إمكانية إضافة المشاكل المتعلقة بالمكان والزمان كعامل في تنظيم العمل والرعاية.

استراتيجيات دعم سياسة التحرر

تستخدم استراتيجيات شتى لدعم وتعزيز عملية التحرر في المجتمع وتشجيع التفاعل بين المجتمع المدني - وبخاصة جماعات الضغط من أجل النساء السود والمهاجرات واللاجئات - والسياسة. والمهم إلى أبعد حد هو خطة التمويل التي تستخدم للمبادرات التي تساعد على تعزيز استراتيجيات دعم سياسة التحرر. وقد جرت زيادة الميزانية التي توفرت في عام ١٩٩٩ وقدرها ١٢ مليون غيلدر إلى قرابة ١٣ مليون غيلدر لعام ٢٠٠٠. وفي كل عام يرد حوالي ١٠٠ طلب.

وفي كل عام، يتم تحديد عدد من مجالات البحث للحصول على دعم محدد. والهدف من ذلك هو مد نطاق هذه المجالات وتعميق آثار السياسة بتمكين المنظمات من الاضطلاع بالأنشطة ذات الصلة. وتمثلت مجالات البحث في عام ١٩٩٩ فيما يلي:

- من سيوفر الرعاية في القرن الحادي والعشرين؟ وتوفر المنح للأنشطة أو المشاريع التي تشجع المشاركة الأكثر انصافا في مهام الرعاية بين الرجل والمرأة، ليس فقط من

ناحية الوقت الذي يقضى في الرعاية، بل أيضا فيما يتعلق بتحمل المسؤولية عن رعاية المرء لنفسه والآخرين.

- التحرر في مختلف مراحل العمر: الجيل الأصغر في القرن الحادي والعشرين. تخصيص الأموال للأنشطة أو المشاريع التي تتضمن منظورا للتحرر يهدف إلى جعل صغار السن (ذكورا وإناثا) أكثر استقلالا. وينصب التركيز بوجه خاص على الأنشطة المتعلقة بصغار السن من السود والمهاجرين واللاجئين.

- خمس سنوات بعد بيجين: وهذه منح قدمت لمبادرات المجتمع المدني التي بلغت أوجها في قائمة من الممارسات الجيدة والعقبات التي حالت دون التنفيذ المرضي لمنهاج العمل.

وتتمثل مجالات البحث في عام ٢٠٠٠ فيما يلي:

- اختراق "السقف الزجاجي"
- تطبيق نتائج الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة لمتابعة بيجين (حزيران/يونيه ٢٠٠٠) على الحالة في هولندا
- الأنشطة ذات الصلة بالمناقشة الوطنية للرعاية والعمل بأجر، التي تركز على السؤال: "من سيوفر الرعاية في القرن الحادي والعشرين؟". وقد تشمل القضايا خطر حدوث فراغ في الرعاية في المستقبل؛ والرجال بوصفهم مقدمي رعاية (بأجر أو بدون أجر)؛ مفاهيم الجمهور ومركز مقدمي الرعاية؛ الآثار المالية والاقتصادية والإدارية التي ترتبها عملية إعادة توزيع مهام الرعاية بين الرجل والمرأة.

وتخصص الأموال بوجه خاص للمنظمات التي تسهم في تطوير الدراية الفنية أو التي تساعد في توسيع نطاق قاعدة الدعم المقدم لعملية التحرر. ويحدد التقرير الثاني مختلف المنظمات ويورد شرحا لمهامها (الصفحات ٢٠/٢١ و ١١٥/١١٧). وقد حصلت تلك المنظمات على ما مجموعه ٩,٥ مليون غيلدر في عام ١٩٩٩ وعلى ١٠,٧ مليون غيلدر في عام ٢٠٠٠. وتؤدي منظمات أخرى دورا هاما في دعم عملية التحرر.

ونتيجة لتطبيق اللامركزية، تحملت الحكومات المحلية والقروية قدرا أكبر من المسؤولية عن وضع أهداف التحرر ومتابعتها. وفي هذا الصدد، على سبيل المثال، فإنها تقدم الدعم المالي للمكاتب التي تعمل على ترويج حقوق المرأة. وفي السنوات القادمة، سيواصل أمين الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة التركيز على تساوق السياسة بين الحكومة المركزية، ورابطة السلطات القروية ورابطة البلديات الهولندية.

وطوال السنوات القليلة الماضية، جرى القيام بالمزيد لجعل سياسة التحرر الوطنية متمشية مع الأهداف الدولية. ويؤدي الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا دورا بارزا في هذا الصدد. وتؤدي هولندا أيضا دورا نشطا على المستوى العالمي من خلال الأمم المتحدة. ففي هذا الصدد، بذلت جهودا قوية لتنفيذ البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وفي ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، كانت من أولى الدول التي وقعت عليه. وإجراءات تحقيق التصديق الوطني عليه جارية الآن.

وسيجري في خريف عام ٢٠٠٠ تقييم الاستراتيجيات التي تدعم عملية التحرر.

الفصل الثالث

المادة ١: التمييز ضد المرأة، مع الإشارة بوجه خاص إلى منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه

تجري هنا في إطار المادة ١، وليس المادة ٣، كما كانت هي الحال في التقرير الثاني، مناقشة التدابير الرامية إلى منع ومكافحة العنف ضد المرأة. وترد فيما يلي الأسباب الداعية لهذا:

إن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (يشار إليها هنا بـ "الاتفاقية") لا تشير على وجه التحديد إلى العنف ضد المرأة. بيد أن مواد مختلفة بالإضافة إلى النقطتين ١٢ و ١٩ من التوصيات العامة تشير بالفعل إلى التزام الدول الأطراف بمكافحة العنف ضد أحد الجنسين. وللقيام بصورة دقيقة بتحديد التدابير التي يلزم أن تتخذها الدولة في هذا الصدد، أمر أمين الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة، بوصفه عضو الحكومة المسؤول عن تنسيق سياسة التحرر، بإجراء دراسة عن الآثار التي ترتبها الاتفاقية بالنسبة لهولندا فيما يتعلق بالجهود المبذولة لإيقاف العنف ضد المرأة.

وانتهت الدراسة إلى أنه ينبغي النظر إلى العنف ضد المرأة في الإطار الأوسع للتمييز ضد المرأة، على النحو المعرف في المادة ١ من الاتفاقية. وتوافق الحكومة الهولندية على هذا الرأي، إذ أنها تدرك أن العنف ضد المرأة يمثل انتهاكا للحقوق والحريات الأساسية للمرأة. ويرد موجز للتقرير بوصفه المرفق ١ لهذه الوثيقة.

المستوى ١: الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١(أ) - الوضع الراهن

كما ذكر في التقرير الثاني، فإن العنف ضد المرأة واسع الانتشار في هولندا. وتبين الدراسات، على سبيل المثال، أن واحدة من بين خمس نساء تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٠ عاما (٢١ في المائة) تعرضت لإيذاء بدني في مناسبة واحدة على الأقل من شريكها الذكر أو من شريكها السابق^(٣) ويشير تقرير نشره في الآونة الأخيرة الفريق العامل الوطني المعني بالعنف العائلي إلى أن نسبة كاملة تبلغ ٤٥ في المائة من السكان - تكاد تكون دائما من

(٣) I. Boerefijn, M. Van der Liet-Senders, T. Loenen, Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen, (٣)

.The Hague, 2000, p. 110

النساء والأطفال - وقعت ضحية للعنف العائلي مرة واحدة على الأقل في حياتها^(٤). ويموت ما يقرب من ٦٠ إلى ٨٠ امرأة و ٤٠ طفلا من جراء العنف العائلي كل سنة.

والعنف في شكل تحرش جنسي ليس شيئا غير مألوف في مكان العمل أيضا. وفي دراسة أجراها المعهد الهولندي لظروف العمل لحساب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة. تعرضت نسبة ٣٢ في المائة من النساء اللائي جرت مقابلتهن لتحرشات جنسية في مناسبة واحدة على الأقل (بلغت النسبة ٢٢ في المائة في المنظمات التي تنتهج سياسة محددة لمكافحة التحرشات)^(٥).

وبالنظر إلى انتشار المشكلة وأن العنف ضد المرأة يمثل انتهاكا للحقوق والحريات الأساسية، ستستمر الحكومة في بذل جهودها لاستئصاله. وستبذل قصارى جهدها لفهم المشكلة على نحو أفضل، وستضع استراتيجيات فعالة لمكافحة العنف، وسترصدهم النتائج. وموضوع العنف ضد المرأة، الذي يرتكب غالبا في خصوصية البيت، انكشف تدريجيا. ولا يكاد يوجد أحد اليوم يدافع عن الرأي القائل بأن العنف مسألة خاصة. ونتيجة لذلك، أصبح الجمهور أكثر رغبة في قبول الرأي القائل بأن على السلطات أن تقوم بدور في هذا الشأن، مما يجعل من الأسهل وضع سياسة على جميع مستويات الحكومة ومن الأسهل تنفيذها. والواقع أنه لا يمكن أن تكون أية سياسة فعالة بدون دعم من المسؤولين عن تنفيذها.

وقلق الحكومة تعبر عنه الاستراتيجية المتكاملة لوزارة العدل لمعالجة العنف العائلي (انظر أدناه) والتحديد الصريح للعنف ضد المرأة بوصفه ذا أولوية في الخطة المتعددة السنوات التي نشرها أمين الدولة المسؤول عن تنسيق سياسات التحرر (انظر الفصل الثاني). وتنتهز هولندا أيضا كافة الفرص لحث المجتمع الدولي على معالجة المشكلة كمسألة ذات أولوية.

وفي الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة (نيويورك، ٩-٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠)، أيدت هولندا الرأي القائل بضرورة اعتماد استراتيجية مترابطة وجامعة بين عدة تخصصات ومتناسقة بهدف محو جميع أشكال العنف ضد المرأة.

(٤) National working group on domestic violence, Manifest stop huiselijk geweld!, The Hague, 2000

(٥) R.J. van Amstel and H.J. Volkers, Sexuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren. Ervaringen bij 50 arbeidsorganisaties, The Hague, 1993

١(ب) - التدابير التشريعية

الملاحقة

أقر البرلمان في الآونة الأخيرة مشروع قانون يجعل التحرش بأي شخص بصورة منتظمة ومتعمدة جريمة. ويتحدث مشروع القانون عن التدخل في الحياة الخاصة لأي شخص بهدف إرغامه على فعل شيء، أو عدم فعله، أو تحمله، أو يغرس فيه الخوف. وفي الوقت الحاضر، لا يوجد في هولندا قانون محدد ضد الملاحقة. والأدوات المتاحة، من قبيل الوساطة بين الجاني والضحية، أو الأوامر بعدم التعرض أو تدابير القانون المدني الأخرى، كثيرا ما تكون غير فعالة. وحتى الآن، لا يوجد نص يقضي بتوجيه اتهامات جنائية. ومشروع القانون، الذي دخل حيز النفاذ في الثاني عشر من تموز/يوليه ٢٠٠٠، قدمه ثلاثة من أعضاء البرلمان لمعالجة مخنة ضحايا الملاحقين.

التشريع الجديد المتعلق بالجرائم الجنسية

١ - سيمثل استخدام الخداع لأغراض القوادة جنائية. وقد أدى قرار صادر عن محكمة عليا في ٢٤ آذار/مارس ١٩٩٨ فيما يتعلق باغتصاب امرأة نائمة إلى تعديل التشريع المتعلق بالجرائم الجنسية. وفي القضية المذكورة، جرى تضليل المرأة التي كانت ناعسة، بشأن هوية الشخص الذي شرع في مراودتها. واعتقادا منها بأنه صديقها، قامت بمضاجعته. ولم تكن مرغمة على القيام بذلك ولا عاجزة عن مقاومته، بل إنها خدعت. وفي الوقت الحاضر، لا يمثل الخداع المتعمد لأحد الأشخاص بغية ممارسة الجنس جنائية. ولتغطية تلك الظروف، سيجري إدخال حكم جديد (المادة ٢٤٨ جيم) في القانون الجنائي يجعل قيام أي شخص بالقوادة بخداع الشريك المرتقب فيما يتعلق بهويته أو هويتها أو المقاصد الجنسية أمرا غير مشروع.

٢ - لم يعد يلزم قيام القصر بتقديم شكاوى

أجرى معهد فيرواي-جونكر دراسة لتحديد الآثار التي يربتها الشرط الذي يجعل إقامة الدعوى في الجرائم الجنسية متوقفا على قيام الضحية بتقديم شكوى. ونقلا عن تلك الدراسة، كثيرا ما كان يجري منع الشرطة من التحقيق في قضايا بغاء الأطفال والسياحة بدافع الجنس. وإذا لم يقدم الطفل شكوى، لأي سبب، فإن دائرة الإدعاء العام لا يمكن أن تقيم دعوى قانونية. وفي المستقبل، سيتوقف تطبيق هذا النص على قضايا الدعارة التي تتعلق بأحد القصر. بيد أنه، في الوقت ذاته، سيكون إلزاميا إعطاء الطفل فرصة للتعبير عن رأيه في مدى استصواب إقامة دعوى ويتسم رأي الطفل في تلك القضايا بالأهمية. وقد قدم وزير

العدل مشروع قانون إلى البرلمان سيكفل تقديم الجناة للمحاكمة، شريطة ألا يضر هذا بمصالح الطفل.

حماية ضحايا جرائم الجنس

منذ عام ١٩٩٨، سمح القانون بإعفاء الشهود في قضية جنائية من المثول في محاكمة علنية، إذا ارتأى المدعي العام أن الإدلاء بالشهادة علانية سيضر بصحتهم. وللسبب ذاته، للمحاكم أن تقرر عدم استدعاء شاهد للإدلاء بشهادته. وترمي هذه الأحكام إلى الحيلولة دون تعرض ضحايا الجرائم الجنسية الخطيرة إلى مزيد من الشدائد. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التشريع الذي بدأ العمل به في الأول من شباط/فبراير ٢٠٠٠ يسمح لقاضي التحقيق الذي يجري تحقيقاً قضائياً أولاً بحجب معلومات معينة عن المدعي العام أو المتهم حرصاً على حماية أحد الشهود.

قانون ظروف العمل والتحرش الجنسي

في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤، دخل نص حكم في قانون ظروف العمل حيز النفاذ حيث أُلزم أرباب الأعمال بحماية موظفيهم من التحرش الجنسي وآثاره. ولا يوضح النص التدابير التي يتعين عليهم اتخاذها، ولكنه يشجعهم على وضع استراتيجيات مناسبة لظروف أماكن عملهم بالذات. ويلزم أن يقدموا تحديداً وتقييماً للمخاطر، الأمر الذي ثبت أنه أداة مفيدة لهذا الغرض. ويجب أن تعتمد دائرة السلامة والصحة والرفاه تحديد المخاطر وتقييمها. ويسمح قانون ظروف العمل الجديد لعام ١٩٩٨ بأن تفرض مفتشية السلامة والصحة الرفاه غرامات إدارية.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٠، نشر تقرير، بناءً على طلب البرلمان، يقيم آثار وفعالية التشريع الحالي المتعلق بالتحرش الجنسي. وتناقش في إطار المستوى ٣ أدناه الآثار التي يربتها على وعي أرباب الأعمال بالتحرش الجنسي في أماكن العمل.

التزام المدارس بالإبلاغ عن حوادث التحرش الجنسي وتقديم الشكاوى

جرى تعديل القانون في ٢٨ تموز/يوليه ١٩٩٩ لمكافحة الإيذاء والتحرش الجنسيين في المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى. والمدرسون ملزمون الآن بالإبلاغ عن حالات الإيذاء أو التحرش الجنسيين - يعني أي جريمة جنسية يرتكبها أحد أفراد هيئة التدريس بحق تلميذ أو طالب - والسلطة المختصة ملزمة بتقديم شكوى. وهذا الحكم لا يمس المدارس الابتدائية والثانوية فحسب بل أيضاً معاهد التعليم المهني وتعليم الكبار.

إجراءات الشكاوى في المدارس

يلزم أن تقوم جميع المدارس الابتدائية والثانوية بوضع إجراءات للشكاوى اعتباراً من ١ آب/أغسطس ١٩٩٨ لكفالة معالجة الشكاوى على النحو الصحيح. وتتسم الإجراءات من هذا النوع بالأهمية ليس فقط لمعالجة المظالم الفردية بل أيضاً لجعل البيئة المدرسية سالمة إلى حد أبعد.

ويجوز للسلطات المختصة أن تعين لجنّتها المعنية بالشكاوى أو أن تعرض الحالات على لجنة محلية أو إقليمية. ويجوز أن يقدم التلاميذ أو الآباء أو أعضاء هيئة التدريس الشكاوى المتعلقة بالإيذاء الجنسي والتحرش الجنسي. وتحقق اللجنة في الحالة وتقدم تقريراً إلى مجلس التعليم، الذي يكون مسؤولاً عندئذ عن اتخاذ الإجراء المناسب.

وقد أقر معظم المدارس الابتدائية والثانوية إجراءً للشكاوى أكثر شمولاً من الإجراء الذي نص عليه القانون، وجعل المدارس ملزمة، على سبيل المثال، بتعيين موظف اتصال ومستشار.

المستوى ٢: نحو التنوع

يحمل هذا الفرع بعض التدابير التي اتخذتها الحكومة الهولندية لمنع العنف ضد النساء والأطفال. وهو يعطي انطبعا عن الجهود التي تبذلها الحكومة لمعالجة هذه المشكلة، ولو أنه غير كامل. كما تقوم الحكومة على الصعيدين المحلي والقروي، ومنظمات المجتمع المدني والأفراد بعمل هام.

مراقب العنف

كما أشير إليه في الفصل الثاني من هذا التقرير، سيصبح أول نظام لـ 'مراقب التحرر' نافذاً في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠. وهو قاعدة بيانات تحتوي على معلومات تلقي الضوء على عملية التحرر في المجتمع. وتنقسم المعلومات إلى أربع فئات، تتعلق إحداها بالتطورات الحاصلة في طبيعة العنف ضد المرأة ومدى انتشاره. وترصد الاتجاهات كما هي على أساس المعلومات التي يحصل عليها من:

- ملفات الشرطة والمحاكم في "إحصاءات هولندا"
- قواعد بيانات وكالات ودوائر الرفاه المختلفة
- استقصاءات الضحايا

ويجري رصد التدابير الرامية إلى مكافحة العنف، ومدى كفاية الرعاية للضحايا بتحليل طريقة معالجة الشرطة والسلطات القضائية لحالات العنف، والتحقق من:

- مدى توافر الخدمات المتخصصة للضحايا
- اندماج الخدمات المتخصصة في شبكة الخدمات العامة
- مدى توافر الإحصائين للعمل مع الجناة أو ضحايا العنف
- التعاون بين دوائر ووكالات الرفاه المختلفة (بما في ذلك الشرطة)
- الاستراتيجيات التي تعتمد عليها وتنفذها الشركات والمنظمات لمكافحة التحرش الجنسي.

وتبين الدراسات أن الاعتداء الجنسي ينشأ من مواقف معينة تجاه المرأة، وأدوار الجنسين، والجنسانية والعنف الجنسي. ولذلك تدعو الحاجة إلى إجراء مزيد من البحوث في هذا الميدان.

العنف العائلي

بدأت وزارة العدل (انظر الفصل الثاني) برنامجاً لمكافحة العنف العائلي. وهذا البرنامج يقوم إلى حد كبير على برنامج مماثل وضعه عدد من الوزارات لإيقاف العنف ضد المرأة بوجه عام.

وقد اكتسبت هولندا خبرة ودراية فنية قيمتين في معالجة العنف ضد المرأة^(٦) بيد أن تنفيذ قرارات السياسة المتعلقة بشتى جوانب المشكلة (الاكتشاف/المنع، التحقيق/إقامة الدعوى، إسداء المشورة والرعاية، الإدارة والاتصال) تراخى بعض الشيء. ففي سلسلة من المؤتمرات الإقليمية التي حضرها السلطات المسؤولة عن تطبيق أو تنفيذ الأنظمة والسياسة، اتضح أن المشاكل الرئيسية في معالجة العنف الجنسي والعائلي تمثلت في الافتقار إلى المعلومات وعدم كفاية التعاون بين الشرطة، والسلطات القضائية ودوائر الرعاية. ويتعلق الأمر بطائفة واسعة من الجهات المستقلة والمختلفة. وتتضمنت هذه الجهات، علاوة على الجهات المذكورة أعلاه، المدارس، وأطباء العائلات والحكومة المحلية، مما يجعل من الصعب حتما إيجاد الحلول. ومن ثم، فإن السياسة المتعلقة بالعنف العائلي والعنف ضد المرأة تعنى إلى

(٦) المركز الهولندي لتقديم الرعاية المبتكرة حسب نوع الجنس ومكافحة العنف الجنسي (مركز ترانسفاكت)، ١٩٩٧.

حد كبير بالتنظيم والاتصال والتنسيق (أين، ومن وكيف)، وإجراء تحسينات في جميع هذه المجالات.

وقد بدأت وزارة العدل تنفيذ البرنامج في منتصف عام ١٩٩٨. وقد وضعت الآن موضع التنفيذ العملي عدة تدابير وتوصيات واردة في موجزه؛ ولا يزال يجري تنفيذ تدابير وتوصيات أخرى ولا يزال يجري إعداد بعضها. وتولى الأولوية إلى المشاريع المشتركة في إطار النظام القضائي. والأمل معقود على أن ينفذ معظم البرنامج أثناء فترة ولاية الحكومة الحالية (قبل صيف عام ٢٠٠٢).

وفيما يلي أمثلة على المشاريع الرامية إلى تحسين التنسيق:

- تقوم الوزارة الآن بإنشاء فريق خبراء معني بالعنف العائلي. وسيدرس الفريق الطرق التقليدية للاتصال وسينظر أيضا في إمكانية إنشاء موقع على الشبكة الدولية لجميع الشركاء في الميدان، له روابط بالمواقع القائمة.
 - وفي هذا الصدد، ستعقد مؤتمرات إقليمية في خريف عام ٢٠٠٠، على غرار المؤتمرات التي عقدت في عام ١٩٩٧. وسيقوم الإحصائيون الميدانيون من المنظمات الشريكة ذات الصلة بتقديم تقارير، وتقارير مؤقتة ومعلومات أخرى تهم المنظمات المعنية بمشكلة العنف العائلي.
 - وتعد الوزارة الآن قائمة بالمشاريع الحالية والمزمعة المتعلقة بالعنف العائلي، وتحليلا للمشاكل التي تعنى بمواجهتها، وتقريرا مشمولاً بتوصيات عن كيفية السير في برنامجها. ويجري اتخاذ خطوات لتعزيز وتنسيق شبكة العمل بين وزارة العدل والوزارات الأخرى وإداراتها المختلفة من أجل تسهيل تنفيذ البرنامج.
- ومن الأمثلة على المشاريع الأخرى ما يلي:
- في منتصف عام ١٩٩٩، أنجزت شرطة أوتريشت مشروعا رائدا للأشخاص الذين يرتكبون أو من المحتمل أن يرتكبوا عنفا عائليا. والمشروع، الذي كان يدار بالاشتراك مع إدارة المرضى الخارجيين في عيادة فان دير هوفين، كان مفتوحا لأي شخص يود الاشتراك فيه. وفي خلال عام ٢٠٠٠، سيجري توسيع نطاق المشروع ليشمل مدينة أوتريشت بأسرها. وفي مشروع أطلق عليه "غريب"، كان قد بدأ في أمستردام في شباط/فبراير ٢٠٠٠، تعمل الوكالات والأفراد معا لمساعدة الأشخاص الذين أدينوا بارتكاب العنف العائلي. وسيجري تقييم مشروع السنتين اللاحقتين الذين هذين معا بعناية.

- كجزء من الجهود المبذولة لتطوير برامج الاكتشاف والتسجيل، يجري إعداد سيناريوهات على الصعدين المحلي والإقليمي لمساعدة السلطات البلدية والقروية على معالجة العنف العائلي. وتقوم الآن بلدية هارلم ومقاطعة زيلاند بوضع "المبادئ التوجيهية لأفضل الممارسات".

- بدأت امستردام برنامجاً لإسداء المشورة (غريب) للأشخاص الذين يدانون بارتكاب عنف عائلي. وللمحاكم أن تأمر الجناة في تلك القضايا بالاشتراك في برامج التأهيل المكثفة هذه التي تستغرق ٢٨ أسبوعاً. وتتألف الفئة المستهدفة من الرجال الذين أدينوا أو يحاكمون لارتكاب جرائم تنطوي على عنف بدني وعقلي و/أو جنسي ضد شريكاتهم وتتوافر فيهم الشروط المطلوبة لإسداء المشورة. والبرنامج، الذي وضعه ونفذه خبراء في طائفة واسعة من الميادين، سيكون مفتوحاً في النهاية لأي شخص يود الاشتراك فيه. وبدأ هذا البرنامج بمبادرة من مأوى امستردام للنساء، وقوة شرطة امستردام - امستلاند ووزارة العدل. وسيجري تقييم إجراءاته وآثاره في الفترة من ١ آذار/مارس ٢٠٠٠ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢.

ويرد في إطار المستوى ٣ أدناه شرح للمشاريع الأخرى الرامية إلى تغيير مواقف الجناة والضحايا، فضلاً عن مواقف الفنيين الذين يعملون معهم.

بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى

منذ عام ١٩٩٣ ما برحت الحكومة الهولندية تدعم المنظمات النسائية المعنية بتوفير المعلومات وزيادة الوعي العام فيما يتعلق ببتر جزء من العضو التناسلي للأنثى، ليس فقط في البلدان التي ينتشر فيها ختان الإناث على نطاق واسع، بل أيضاً بين النساء الآتيات من ثقافات يمارس فيها الختان ويعشن الآن في هولندا. ومنذ عام ١٩٩٥، ما برحت لجنة البلدان الأفريقية المعنية بالممارسات التقليدية التي تؤثر في صحة المرأة والطفل تتلقى إعانة مالية سنوية لعملها في أكثر من ٢٠ بلداً في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

وفي عام ١٩٩٧، شرعت شعبة دور المرأة في التنمية التابعة لوزارة الخارجية في إجراء دراسة استقصائية في ستة بلدان عن حقوق الإنجاب التي تتمتع بها المرأة التي تعيش في ظل النظم الإسلامية. وأجرت المقابلات مهاجرات هولنديات.

وتقدم الحكومة الدعم أيضاً لمنظمات المهاجرات التي توفر الإعلام في هولندا. وعلى سبيل المثال، تحصل مؤسسة فاتوش على أموال لإنتاج أفلام الفيديو التي تعرض المشاريع التي تضطلع بها المنظمات النسائية في مالي، والصومال ومصر لإيقاف بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى بين النساء والفتيات. وكتب النص في الاستديوهات المحلية، بينما استخدمت

سلسلة المشاهد التي التقطت خارج الاستديو في إنتاج عدة نسخ من شرائط الفيديو، كل منها لفئة مستهدفة محددة. وشرائط الفيديو هذه تستخدمها الجماعات النسائية في أفريقيا كما أنها تستخدم لزيادة الوعي العام بالمشكلة في هولندا وبين المهاجرات في أوروبا بوجه عام.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٠، نظمت الحكومة الهولندية اجتماعا للخبراء مع المهاجرات لزيادة فهم طريقة رؤيتهن لختان الإناث ولإيجاد طرق لابقافه تكون مقبولة للفئات المستهدفة ذاتها. وسيجري اتخاذ تدابير محددة على أساس هذه المعلومات.

وهولندا ملتزمة أيضا بإبقاء ختان الإناث على جدول الأعمال في المنتديات الدولية. وقد ناقشت المشكلة بإسهاب في اللجنة الثالثة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة، ولجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، واجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقييم منهاج العمل. ومبادرة من هولندا، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالاجماع في دورتها الرابعة والخمسين قرارا لمتابعة مكافحة ختان الإناث والممارسات التقليدية الضارة الأخرى.

أداء الشرطة ودوائر الإدعاء العام في قضايا الجنس

في آذار/مارس ١٩٩٧، أوعز وزير العدل والداخلية إلى مفتشية الشرطة بتقديم تقرير عن طريقة معالجة الشرطة لقضايا الجنس. وتمثل أحد الأسئلة فيما إذا كان هذا النوع من العمل يقتضي دراية فنية ومهارات خاصة أو ما إذا كان يمكن اعتباره جزءا لا يتجزأ من عمل ضابط الشرطة. وعلى أية حال، قد تترتب آثار على تنظيم إدارات الشرطة المسؤولة عن معالجة جرائم الجنس. وبحث الدراسة في طريقة معاملة الشرطة للضحايا، وتعاونها مع دوائر الرعاية ودوائر الادعاء العام، وتدريبها ومهاراتها، والارشادات التي تتلقاها من دوائر الإدعاء العام، والاهتمام الذي توجهه للجرائم الجنسية بوصفها مجال مشكلة محددة. أما التقرير الذي نشر في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ فقد تضمن ١٢ توصية للشرطة ودوائر الإدعاء العام. وبدأت وزارة العدل مشروعاً من أيار/مايو ١٩٩٩ إلى أيار/مايو ٢٠٠٠ لتنفيذ تلك التوصيات. وتمثل الهدف الرئيسي في تحقيق نظام عملي داخل الشرطة ودوائر الادعاء العام بغية تحسين عمل الشرطة في قضايا الجنس.

ويرد أدناه بعض التطورات التي حدثت على مدى السنوات القليلة الماضية، كرد فعل، في جانب منها، للمشروع المشار إليه أعلاه.

وقد برزت معالجة جرائم الجنس كميدان تخصص مستقل لقوات الشرطة، التي تقوم الآن بنشر أعداد متزايدة من المتخصصين في هذا الميدان. وهذا يعني أنها تفي بمعايير الجودة والمعايير التنظيمية الموضوعة للبلد ككل. وتستخدم القوات الإقليمية متخصصين يتوافرون

٢٤ ساعة في اليوم، وتؤكد من أن أفرقتهم تضم عددا كافيا من الضابطات. وجميع مناطق الشرطة تقريبا بما إدارات مستقلة لشؤون الشباب وجرائم الجنس. وهناك اتجاه ملحوظ نحو الأخذ بشكل للمركزية. فوجود وحدة تنفيذية مستقلة يجعل من الأسهل إقامة علاقات مع الشركاء الخارجيين واكتساب والمحافظة على المهارات اللازمة لمعالجة جرائم الجنس. والدورات التدريبية مدرجة أيضا في جدول الأعمال.

وقد قامت دوائر الادعاء العام في جميع المناطق القضائية بتعيين مدع عام من أجل قضايا الجنس على وجه التحديد. ويقوم هؤلاء بدور هام في زيادة الدراية الفنية، ووضع السياسة والعمل مع الشركاء الخارجيين. ولا تزال هناك مجالات معينة بحاجة إلى الاهتمام، من قبيل إدارة المعلومات، والسياسة الإقليمية، والتعاون بين الشرطة ودوائر الادعاء العام ووكالات الرعاية بغية تعزيز دورها الوقائي.

وقد عينت الشرطة ودوائر الادعاء العام على حد سواء لجنا لرصد نشاط الشرطة في قضايا الجنس ولتعزيز الجهود المبذولة لتحسينه.

العنف الجنسي ضد الأطفال

في ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٩، قدمت الحكومة مذكرة إلى البرلمان تشرح جميع التدابير القائمة والمزمعة لمعالجة الإيذاء الجنسي للأطفال. وكانت الوثيقة بمثابة متابعة للاتفاقات التي تم التوصل إليها في المؤتمر العالمي لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية، الذي عقد في سكهولم في ١٩٩٦. وفي وقت لاحق، في أيار/مايو ٢٠٠٠، قدمت الحكومة خطة عمل وطنية بشأن الإيذاء الجنسي للأطفال، تمثلت فكرتها الأساسية في أن الطريقة الوحيدة لمعالجة المشكلة بفعالية تتمثل في كفالة توفر الموارد الكافية لاكتشافها والتدخل فيها في وقت مبكر، وتقديم المساعدة المرضية للضحايا وتعليم الأطفال كيفية مقاومة الإيذاء. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتوفر للشرطة ودوائر الادعاء العام الموارد الكافية والصلاحيات القانونية للتصرف في تلك القضايا، والمهارات اللازمة للتعامل مع مرتكبي جرائم الجنس. ويتناول التقرير المشكلة من وجهة نظر جميع الوكالات ذات الصلة: دوائر الرفاه فضلا عن المنظمات والأفراد المعنيين بالوقاية والرعاية والتشريع الوطني والدولي والتعاون.

وتولي خطة العمل اهتماما خاصا لمشاكل استغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية (بما في ذلك المواد الإباحية على شبكة الإنترنت) والاتجار بالأطفال. وفي هذا الصدد، أنشأت شعبة الاستخبارات الجنائية الوطنية قاعدة بيانات بالصور عن استغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية، وعينت كل منطقة قضائية مدع عام خاص مسؤول عن مكافحة استغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية. وقد خصصت الوكالة الوطنية لخدمات الشرطة

فريقا لتعقب المواد غير اللائقة على شبكة الإنترنت ودعم قوات الشرطة. واستعانت الشرطة ايضا بمساعدة قطاع الصناعة للوصول إلى أحدث تكنولوجيا لتعقب استغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية على شبكة الإنترنت.

وقد عين فريق مشروع لتنفيذ خطة العمل. وتتمثل مهمته في استعراض الأنشطة المزمعة وتقييم تأثيرها والآثار التي ترتبها على السياسة في المستقبل.

تقييم قانون صندوق التعويض عن الأضرار الجنائية (الخطة المؤقتة)

في العقود الأخيرة، كانت الشرطة والسلطات القضائية تركز بدرجة أكبر على احتياجات ضحايا الجرائم. وفي هذا الصدد، دخل قانون صندوق التعويض عن الأضرار الجنائية (الخطة المؤقتة) والمبادئ التوجيهية للتعويض عن الأضرار الجنائية حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٥. ويخلق القانون مجالا أكبر منه في الماضي لكي تطالب الضحية بالتعويض من الجاني أثناء الإجراءات الجنائية. وتقوم المبادئ التوجيهية على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

- يجب معاملة الضحايا على النحو الصحيح، وإذا لزم الأمر، شخصيا؛
- يجب إعطاؤهم كافة المعلومات ذات الصلة؛
- يجب حسم مطالبات التعويض ضد الجناة على وجه السرعة قدر الإمكان.

وتتحمل الشرطة ودوائر الإدعاء العام المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية.

وبناء على تعليمات وزارة العدل، جرى تقييم جميع خدمات دعم الضحايا على ضوء القانون والمبادئ التوجيهية. واتضح أن الشرطة ودوائر الإدعاء العام على حد سواء تولي اهتماما أشد للطريقة التي يعامل بها الضحايا. وقد شرعوا في دورات تدريبية خاصة، على سبيل المثال، وخصصوا مزيدا من الوقت للاهتمام بالضحايا. وتحسن أيضا توفير المعلومات للضحايا، ولو أنه لا يزال بالإمكان عمل المزيد في هذا المجال. ووضعت الشرطة ودوائر الادعاء العام أيضا أساليب مختلفة لمعالجة مطالبات الضحايا بالتعويض من الجناة. وأعدت وزارة العدل نظاما لقياس نوعية خدمات دعم الضحايا في إطار قانون صندوق التعويض عن الأضرار الجنائية (الخطة المؤقتة). وعلى سبيل المثال، فإنها تستخدم الآن استبيانا موحدا للضحايا، ونظاما موحدا لاسترجاع الأرقام من قواعد بيانات الشرطة ودوائر الادعاء العام. بيد أنه من الناحية العملية لا يتم التسجيل دائما بنفس الطريقة، وتكون المعلومات ناقصة أحيانا. وقدم التقييم توصيات بهدف تحسين فعالية القانون.

الشرطة ودوائر الادعاء العام: السياسة المتعلقة بدعم الضحايا

تتخذ الآن الشرطة ودوائر الادعاء العام تدابير مختلفة لتحسين خدماتها لدعم الضحايا. وعلى سبيل المثال:

- يوجد في مكتب وكيل النيابة في كل محكمة محلية مكتب استعلامات يستطيع الضحايا أن يحصلوا منه على أي معلومات يحتاجون إليها بشأن قضيتهم.
- تستخدم الآن كل محكمة محلية موظف مطالبات واحدا على الأقل كجزء من حملة دوائر الادعاء العام لتحسين إجراءات مطالبات التعويض.
- جرى بصورة جذرية تبسيط نموذج الاتحاد الذي قد يرغب في تقديمه الضحايا أو الأطراف التي أضررت. ومراكز المشورة المتعلقة بالمعونة القانونية أو، كما في القضايا الواضحة جدا، مراكز دعم الضحايا يمكن أن تساعد مقدمي الطلبات في ملء هذه النماذج.
- سيولى مزيد من الاهتمام للوسائل المستخدمة لتقييم نوعية خدمات دعم الضحايا. وقد اختار مجلس كبيرى المفوضين نظام قياس معدل بصورة طفيفة لكي تستخدمه الشرطة. بيد أن دوائر الادعاء العام مكثفية بالطريقة الأصلية التي تتضمن الآن عددا من المؤشرات ذات الصلة بمطالبات التعويض.
- وقد نشر كتيب دليلي يشرح مركز الضحية في إجراءات القانون الجنائي. وسيستكمل هذا الكتيب على فترات منتظمة بالمعلومات الجديدة والسوابق القضائية.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

العنف العائلي

وضعت مشاريع في إطار خطة العمل المتعلقة بالعنف العائلي (انظر المستوى ٢ أعلاه) بهدف تغيير مواقف الضحايا، والضحايا المحتملين والجناة فضلا عن الفنين الذين يعملون مع هذه الفئات.

وعلى سبيل المثال:

- يتكرر العنف العائلي ويتجه إلى التصاعد. وتعتمد الضحية والجاني كل منهما على الآخر. وفي معظم الحالات يتمثل هدفهما في المحافظة على علاقتهما، ولكن مع وضع حد لأسلوب الإيذاء. والآراء التقليدية عن الهوية الجنسية تؤدي دورا رئيسيا

في إشعال العنف من هذا النوع. ومن المفيد للضحايا أن يتحدثوا عن محتنتهم كخطوة نحو إنهاء دورة العنف، وأن يتعلموا كيفية مقاومة الإيذاء. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن أخصائيي الرعاية سيستفيدون من الدعم عند العمل مع الضحايا الذين يمتثل أن يصابوا باضطراب لاحق للصدمة. وتعتزم وزارة العدل بدء دورات منهجية لأخصائيي الرعاية، تركز بوجه خاص على مساعدة الضحايا في مقاومة الإيذاء. وتعتزم أيضا اختبار بروتوكول عملي جديد.

- تمخض مشروع مارييتي كيسيلىز على مدى العقد الماضي عن سلسلة من ١٢ درسا يتعلم فيها الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٩ و ١٢ سنة استراتيجيات لمقاومة الإيذاء. والبرنامج مخصص في المقام الأول للأطفال، ولكنه يستهدف أيضا المستغلين. ويشرح الجزء الأول من دليل المشروع الأنشطة التي يتعين القيام بها قبل الدورة وأثناءها وبعدها. ويشرح الجزء الثاني كيفية إعداد برنامج، ويتضمن الجزء الثالث المواد التعليمية الفعلية وتُبد مفيدة عن كيفية عرضها.
- أعد برنامج تجريبي على نطاق الدولة لمشروع مارييتي كيسيلىز من أجل تنسيق برامج المدارس الابتدائية الرامية إلى منع إيذاء الأطفال ومساعدة الأطفال الذين يتعرضون للإيذاء. ويعزز البرنامج أيضا التعاون بين البرامج من هذا النوع ويرمي إلى جعلها مستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، يعد البرنامج خطة اتصال، وتقييما لفعالية البرنامج ومؤتمرا للدلالة على انتهاء مرحلته التجريبية، التي سيستمر بعدها بصورة دائمة.
- تقوم أكاديمية الشرطة بإعداد وحدة تدريس عن العنف العائلي، ستصبح جزءا من دورتها الأساسية. والهدف من ذلك هو جعل ضباط الشرطة ووكلاء النيابة أكثر وعيا بالعنف العائلي.
- يجري إعداد دورة عن العنف العائلي للأشخاص العاملين في الميدان القضائي وميدان إنفاذ القانون، ولأخصائيي الرعاية الأولية، ومنسقي وموظفي مراكز دعم الضحايا. وسيجري اختبار الدورة وتقييمها في عدد من المشاريع الرائدة.
- يجري توجيه حملات إعلامية عن العنف العائلي إلى جماعات الفنيين ذات الصلة. وقد عقدت مراكز دعم الضحايا، على سبيل المثال، حلقات دراسية ومؤتمرات عن الموضوع (كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ وريبع عام ٢٠٠٠). وستجري مواءمة دورة عن معالجة العنف العائلي أعدتها قوة شرطة هاغلندن لأفرقتها التي تجوب أحيائها وذلك كي تستخدمها المراكز.

التحرش الجنسي في أماكن العمل

كما ذكر أعلاه، نشر في آذار/مارس ٢٠٠٠ تقرير طلبه البرلمان يقيم فعالية التشريع المتعلق بالتحرش الجنسي. واستند التقرير إلى مقابلات مع أرباب الأعمال في قطاعات الخدمات (البيع بالتجزئة، وخدمات توريد الأغذية، والنقل، والخدمات التجارية، والتعليم، والرعاية الصحية، والخدمات الاجتماعية، والخدمات العامة وما إلى ذلك). وبالمقارنة بالنتائج التي انتهت إليها دراسة خط الأساس لعام ١٩٩٥، يتبين من التقرير أن أرباب الأعمال أكثر وعياً الآن بصورة كبيرة بالتزاماتهم بموجب قانون ظروف العمل لمعالجة التحرش الجنسي. وقد أعد إثنان وسبعون في المائة من أرباب الأعمال تحديداً وتقييماً للمخاطر، وأعد ٥٧ في المائة استراتيجية عمل، مقابل ٢٣ في المائة و ١٩ في المائة في عام ١٩٩٥. ويعطي ٧٧ في المائة موظفيهم معلومات منتظمة عن ظروف العمل، ارتفاعاً من نسبة ٦٧ في المائة في عام ١٩٩٥. وثلاثة وثلاثون في المائة منهم لديهم شكل ما من تمثيل الموظفين^(٧) مقابل ٢٠ في المائة منذ خمس سنوات. وقد زاد عدد قضايا التحرش الجنسي التي أبلغت إلى مجالس العمال. ونصف أرباب الأعمال تقريباً (٥٢ في المائة) يتخذون بعض التدابير لكي يقوم موظفهم بالإبلاغ عن حوادث التحرش الجنسي في سرية، مقابل ٣٣ في المائة في عام ١٩٩٥. ويستخدم ٣٤ في المائة مستشاراً قانونياً خاصاً، مقابل ٢٤ في المائة في عام ١٩٩٥. ويوجد أيضاً مزيد من لجان الشكاوى (١٧ في المائة من أرباب الأعمال) وإجراءات معالجة الشكاوى (١٩ في المائة)، مقابل ٧ في المائة و ٨ في المائة على التوالي وقت الدراسة السابقة.

وتتمثل الآلية الشائعة أكثر من غيرها المستخدمة لحماية الموظفين من التحرش الجنسي في المناقشة الصريحة للموضوع في الاجتماعات (٢٦ في المائة الآن مقابل ٢٢ في المائة منذ خمس سنوات).

وتتضمن نسبة ٣١ في المائة من اتفاقات العمالة الجماعية أحكاماً تتعلق بالتحرش الجنسي، مقابل ٢٥ في المائة في الدراسة السابقة. وقد استعان أكثر من نصف أرباب الأعمال الذين جرت مقابلتهم (٥٨ في المائة) بمساعدة دائرة السلامة والصحة والرفاه. ولم ترد هذه المسألة في دراسة عام ١٩٩٥.

ويشير التقرير إلى أن أرباب الأعمال يجدون من الصعب تقدير مدى انتشار التغيب بسبب التحرش الجنسي.

(٧) معظم المشاريع التجارية في هولندا صغيرة ولذلك فإنها ليست ملزمة بكفالة تمثيل الموظفين.

وبوجه عام، فإن الاستعانة الآن بالتدابير الوقائية المشار إليها أعلاه تزيد بكثير عما كانت عليه الحال في عام ١٩٩٥. ويؤكد الخبراء أن أرباب الأعمال قد أصبحوا أكثر وعياً بالمشكلة من جراء الالتزامات التي فرضها عليهم قانون ظروف العمل المعدل. وهم يلاحظون أيضاً أن هذا الموضوع لم يعد محرماً ويناقش الآن بقدر أكبر من الصراحة.

التحرش الجنسي في الألعاب الرياضية

في التقرير السابق، أشارت الحكومة الهولندية إلى أن الرابطة الوطنية للألعاب الرياضية المنتسبة إلى اللجنة الأولمبية الهولندية/اتحاد الألعاب الرياضية الهولندي قد اعتمدت مدونة قواعد سلوك للموظفين الدائمين والمتطوعين في الألعاب الرياضية، وأنشئت خطوط مساعدة هاتفية لتلقي التقارير المتعلقة بالتحرش الجنسي في الألعاب الرياضية.

ومنذ ذلك الحين، قامت اللجنة الأولمبية الهولندية/اتحاد الألعاب الرياضية الهولندي بتقييم مشروعها لمكافحة التحرش الجنسي (-Sportief beleid tegen sexuele intimidatie 1996). وقرابة ٥٠ في المائة من مديري ومدربي النوادي على علم بوجود خطوط المساعدة الهاتفية. بيد أنهم على دراية قليلة بالخدمات الأخرى المتعلقة بالضحايا، والنوادي، والرابطة والأشخاص المتهمين بالتحرش الجنسي. ويخلص التقرير إلى أن المشروع لم يكن فعالاً كما ينبغي. وتنظر اللجنة الأولمبية الهولندية/اتحاد الألعاب الرياضية الهولندي فيما إذا كان سيستمر انتهاج السياسة، وإذا كان الأمر كذلك، كيفية تحسينها.

الفصل الرابع

المادة ٦: الاتجار بالمرأة

المستوى ١: الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١ (أ) الوضع الراهن

يتزايد باطراد منذ عام ١٩٩٥ عدد النساء اللائي يلتمسن المساعدة من منظمة مكافحة الاتجار بالمرأة:

١٦٦	: ١٩٩٥
١٢٢	: ١٩٩٦
١٨٦	: ١٩٩٧
٢١٩	: ١٩٩٨
٢٨٨	: ١٩٩٩

والغالبية العظمى منهن من النساء من وسط وشرق أوروبا، حسب تأكيد ضباط الشرطة والأخصائيين الميدانيين^(٨).

ولا تتوفر أرقام دقيقة عن عدد المشتغلين بالجنس من الذكور والإناث، وليس من المعروف كم وقع منهم ضحية الاتجار بالأشخاص. وتتباين التقديرات على نطاق واسع. وأفادت دراسة أجريت مؤخرا في إطار اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عن وقوع ما بين ألفين وثلاث آلاف أنثى ضحية (انظر المرفق الأول)^(٩) وقد عينت الحكومة الهولندية مقررًا وطنيًا، سيقدم تقريرًا عن حجم المشكلة وطبيعتها (انظر المستوى ٢).

(٨) J. Vocks and J. Nijboer, Land van belofte, Een onderzoek naar slachtoffers van vrouwenhandel uit Centraal- en Oost-Europa، جامعة غروننغن، كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، وهي دراسة مشوقة عن الخلفية الاجتماعية والخصائص الشخصية للضحايا، ودوافع الجناة وما إلى ذلك.

(٩) يشير التقرير إلى دراسة أجراها S.M. Altink، 'Handel en wandel, malafide migratiebemiddeling van vrouwen', in Justitiele verkenningen, vol. 22, no. 1, 1996 (Mensenhandel en-smokkel), p. 57-67, p. 57.

وطبقا لسجلات دوائر الادعاء العام في الفترة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٨^(١٠) جرى تسجيل ما مجموعه ٥٨٢ قضية جنائية تتعلق بالاتجار بالأشخاص^(١١) ومن بين هذه القضايا، وجه اتهام في ٣٨٢ قضية وصدر الحكم النهائي في ٣٣١ قضية. وفي الغالبية العظمى من هذه القضايا، التي تبلغ في مجموعها ٣٠٠ قضية، أدين الجاني وصدر ضده حكم. وتمثل الحكم الصادر في السجن لمدة ٢٥ شهرا في المتوسط.

واتخذ إكراه الضحايا أشكالاً متنوعة. فقد تعرضت كثيرات لتخويف شديد وتعرض البعض لعنف بالغ. وأخذت منهن أموالهن وجوازات سفرهن، مما يعني أن حريتهن في التنقل أصبحت مقيدة، بل إن البعض تعرض للحبس. وأرغمهن على استخدام المخدرات، وتعرض أقاربهن في بلدانهم الأصلية للتهديد، ودفعن إلى الاعتقاد بأنهن يتحملن ديونا ضخمة، وفي بعض الحالات جرى استخدام الشعوذة^(١٢). وتدرك الحكومة خطورة المشكلة وتفعل كل ما في وسعها لإيقاف الاتجار بالأشخاص وتهريبهم (انظر المستوى ٢).

١ (ب) التدابير التشريعية

الفرق القانوني بين الاتجار بالأشخاص وتهريبهم

يميز القانون الجنائي الهولندي بين الاتجار بالأشخاص^(١٣) وتهريب الأشخاص. والمادة ٢٥٠ (أ) من القانون الجنائي، الذي يدخل حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، تُعرّف الاتجار بالأشخاص بصورة أساسية بأنه: (١) أي فعل يسهم في جعل الشخص يشتغل بالبغيض ضد إرادته، و (٢) الاستفادة بأي شكل من البغاء الذي يشتغل به شخص ما ضد إرادته. ولذلك فإن إغراء شخص أو تشجيعه على الاشتغال بالبغيض ضد إرادته أو للاستفادة من وراء ذلك، حتى لو لم يجر بالفعل جلب الشخص المعني إلى هولندا من الخارج، يمثل جريمة. وينطبق النص على الرجال والصبيّة فضلا عن النساء والبنات. أما تهريب الأشخاص (المادة ١٩٧ ألف من القانون الجنائي) فإنه يُعرّف بأنه جلب أحد الأشخاص إلى هولندا أو إلى إقليم بلدان معاهدة شينغين لمساعدته على دخول تلك الأقاليم بصورة غير مشروعة، بغية

(١٠) لا تتعلق الأرقام إلا بالقضايا المعروفة لدوائر الادعاء العام. وتوجد بلا شك حالات أخرى لم يجر الإبلاغ عنها أو ربما لم تقم الدعوى بشأنها. ولذلك فإن المعلومات الواردة هنا ليست كاملة.

(١١) يشير هنا مصطلح "قضية جنائية" إلى قضية ضد شخص واحد حتى إذا كان هناك أشخاص آخرون يشتهب في ارتكابهم الجريمة المشار إليها وحوكموا في نفس المحاكمة.

(١٢) I. Boerefijn, M. Van der Liet-Senders, T. Loenen, Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen, The Hague, 2000, p. 219.

(١٣) يمثل النساء وأحيانا الأطفال والشباب الضحايا الرئيسيين للاتجار بالأشخاص، حيث يكون الغرض من ذلك هو اشتغالهم بالبغيض. ومن النادر أن يكون الضحايا من الذكور البالغين.

الحصول على كسب مالي. و'الاتجار' لا يعني بالضرورة جلب شخص إلى البلد بصورة غير مشروعة، في حين أن الأشخاص الذين 'يُهرَّبون' إلى داخل البلد لا يصبحون بالضرورة بغايا.

زواج المصلحة

إن تقييم القانون الذي يمنع زواج المصلحة، الذي أشير إليه في التقرير الثاني، أصبح الآن مكتملاً^(١٤) وعلى الرغم من عدم توفر الأرقام، يخلص التقرير إلى أن القانون يحقق أهدافه. وتجري الآن برجة قاعدة بيانات الحاسوب بشأن الأجانب لإمكان استخدام المعلومات في تقييم فعالية التدابير الرامية إلى منع زواج المصلحة.

ويوصي التقرير الختامي عن التقييم بعدد من التعديلات للقانون ذاته وطريقة إنفاذه. وأدرجت هذه التوصيات في مشروع قانون، يعرض الآن على البرلمان، يتوخى ما يلي:

جرت العادة على أنه يلزم أن يحصل أي أجنبي يرغب في الزواج على تصريح من إدارة الأجانب. والفكرة من ذلك هي تجنب التمييز بين الفئات المختلفة باخضاع جميع الأجانب لنفس القواعد. بيد أنه إذا كان كلا الشريكين في الزواج يتمتعان بالفعل بحقوق مستقلة وغير مقيدة في الإقامة في هولندا، فإنه ليس هناك من سبب يدعو إلى اتخاذ هذا الإجراء الشكلي. إذ أنه بالنسبة للأشخاص في هذه الظروف، لا يمثل الزواج، بحكم تعريفه، زواج مصلحة بالمعنى المشار إليه أعلاه. ولذلك فإن التمييز بين الأجانب الذين يتمتعون بحقوق الإقامة والأجانب الذين يأملون في اكتساب تلك الحقوق عن طريق الزواج، له ما يبرره.

وفي الوقت الراهن، يجب أن يقدم الطرفان اللذان يرغبان في أن يسجلا في هولندا زواجا عقد في الخارج تصريحاً من إدارة الأجانب. وسيلغي التشريع الجديد هذا الشرط في حالة الزواج الذي فسخ أو الزواج الذي عقد منذ أكثر من عشر سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، سيجري تمديد سريان تلك التصاريح من إدارة الأجانب من شهرين إلى ستة أشهر. وفي الختام، سيسري التشريع الجديد ليس فقط على زواج المصلحة، بل أيضاً على الشراكات المسجلة^(١٥) ونتيجة لذلك، لم يعد يشترط على الأجانب الذين يدخلون في شراكة مسجلة

(١٤) يمكن أن تطلب دائرة الادعاء العام إلى المحاكم إبطال زواج مناف للسياسة العامة لهولندا. وزواج المصلحة زواج يعقد بين أجنبي ومواطن هولندي (أو شخص مقيم في هولندا ويتمتع بحق إقامة مستقلة) بغرض تمكين الأجنبي من الحصول على حقوق الإقامة.

(١٥) الشراكات المسجلة، التي أقرت منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، لها نفس عمل الزواج (باستثناء ما يتعلق بحقوق الوالدية). بيد أنه يمكن أن يشكلها فردان، بصرف النظر عن نوع جنسيهما.

في هولندا التمتع بحقوق الإقامة. وسيجعل هذا مركز الشراكة المسجلة أكثر تمثيلاً مع مركز الزواج.

إلغاء الحظر عن بيوت الدعارة

سيصبح إلغاء الحظر على بيوت الدعارة نافذ المفعول في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وسيعطي هذا السلطات المحلية مجالاً أكبر لمراقبة وتنظيم استخدام المشتغلين بالجنس حسبما تراه مناسبة. والهدف هو تنظيف وتطبيع الدعارة. وفي الوقت ذاته، ستتخذ إجراءات أشد لمكافحة الاستغلال الجنسي الجائر وغير المشروع.

ويرمي التشريع الجديد والسياسة التي تقوم عليه إلى تحقيق ما يلي:

- مراقبة وتنظيم عمل المشتغلين بالجنس بوسائل مختلفة، بما في ذلك تطبيق نظام الحصول على ترخيص من البلدية؛
- استخدام تدابير أكثر فعالية لمنع إرغام أي شخص على ممارسة الدعارة؛
- حماية القصر من العنف والاستغلال الجنسيين؛
- حماية المشتغلين بالجنس؛
- الفصل بين الدعارة والجرائم التي ترتبط بها عادة؛
- منع المهاجرين غير القانونيين من التحول إلى الدعارة.
- وسيحقق التشريع الجديد هذه الأهداف عن طريق ما يلي:
- وضع حد للممارسة الشائعة وشبه المقبولة المتمثلة في تجاهل بيوت الدعارة والاستغلال التجاري للجنس؛
- التمييز الواضح بين العمليات القانونية (أي المشتغلين بالجنس الذين يعملون طوعاً) والعمليات غير القانونية؛
- التمكين من تنظيف هذا القطاع وهذه المهنة ومن تطبيق ضوابط وأنظمة أكثر فعالية؛
- تسهيل إجراءات الشرطة والإجراءات القضائية ضد العمليات غير القانونية.
- وتناقش في إطار المستويين ٢ و ٣ أدناه تدابير السياسة الناشئة عن التشريع الجديد وآثارها المتوخاة على المواقف تجاه الدعارة والمشتغلين بالجنس.

المستوى ٢: نحو التنوع

المقرر الوطني المعني بالاتجار بالأشخاص

في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧، عقد برئاسة هولندا، مؤتمر لوزراء العدل والتحرر في الاتحاد الأوروبي، اعتمد إعلان لاهاي الوزاري بشأن مبادئ توجيهية أوروبية لاتخاذ تدابير فعالة لمنع ومكافحة الاتجار بالمرأة بغرض الاستغلال الجنسي لها. ويحث الإعلان الدول الموقعة على تعيين مقرر وطني لتقديم تقرير إلى حكومته عن مدى وطبيعة وآليات الاتجار بالمرأة وعن آثار السياسات التي تنتهجها. ولما كانت هولندا هي المبادرة بهذا الإعلان، فإنها كانت أول دولة عضو تعين مقررًا. ويقوم بمساعدة المقرر، الذي تولى منصبه في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٠، فريق صغير من الباحثين وأمين. وتتولى خمس وزارات تمويل هذا المكتب. والمقرر مستقل وسيقدم توصياته إلى الحكومة استنادًا إلى آرائه هو. وهو ومعاونوه مخولان استشارة الشرطة ومراجعة السجلات الجنائية.

وتستند ولاية المقرر إلى المادة ٢٥٠ ألف من القانون الجنائي. وهو مطالب بتقديم تقرير سنوي إلى الحكومة بمحقات وأرقام عن:

- طبيعة ومدى إنتشار وآليات الاتجار بالأشخاص، بما في ذلك معلومات عن الجناة، والضحايا، والجناة والضحايا المحتملين؛
 - التحقيقات التي تجريها الشرطة والدعوى القضائية ضد الجناة (في القضايا في الخارج، إذا كانت متعلقة بالموضوع)؛
 - المعلومات والمساعدة المقدمة للضحايا أو الضحايا المحتملين؛ والإعادة للوطن؛
 - الدلالات التي تشير إلى حدوث أي تغيير في طبيعة الاتجار بالأشخاص أو طريقة تنفيذه الأمر الذي قد يربط آثارا على تنفيذ السياسة الوطنية أو الإقليمية أو الدولية.
- والمقرر مسؤول أيضا عن تعزيز التعاون الدولي داخل أطر العمل الدولية القائمة لكبح الاتجار بالأشخاص. وهذا يتضمن تشجيع وجود توافق دولي في الآراء بشأن جمع البيانات وإدارتها.

ويجوز أن يوجه المقرر توصياته إلى الحكومة المركزية أو المحلية أو السلطات الإدارية الأخرى، أو المنظمات الدولية أو المنظمات غير الحكومية. وستنشر تقاريره السنوية وستقدم إلى البرلمان. وستوفر أعماله للحكومة فهما أفضل لطبيعة المشكلة ونطاقها في هذا البلد.

ضحايا الاتجار بالأشخاص

على الرغم من عدم توافر أرقام دقيقة، يتفق الخبراء على أن كثيرا من المشتغلين بالجنس في هولندا يأتون من الخارج وأن عددا كبيرا منهم لا يتمتع بمركز قانوني في هذا البلد. وأي شخص يبلغ عن حالة اتجار يمكن أن يمنح تصريح إقامة مؤقت أو ربما تصريح إقامة دائمة لأسباب إنسانية أو شخصية. ويمنح هؤلاء الأشخاص ثلاثة أشهر لتقرير ما إذا كانوا يرغبون في توجيه اتهامات، ولهم أن يبقوا في هولندا خلال تلك الفترة. وهم مخولون أيضا استخدام جميع المرافق والخدمات العامة، من قبيل الحصول على المشورة، والخدمات الطبية والمالية والقانونية.

وفي عام ١٩٩٩، صدر ٤٨ تصريحاً من هذا القبيل لضحايا استنادا إلى هذه الأسباب، مقابل ٢١ تصريحاً في عام ١٩٩٨. وتعزى الزيادة إلى اشتداد الرقابة وإنفاذ القانون في قطاع الدعارة.

دوائر الادعاء العام والشرطة

يمثل قمع الاتجار بالأشخاص إحدى الأولويات الصريحة لدوائر الادعاء العام. وقد عين موظف اتصال خاص لهذا الغرض في كل من المناطق القضائية الـ ١٩ في البلد.

وبعد أن أشارت خطة سياسة الشرطة للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠ إلى أن 'الاتجار بالأشخاص يمثل انتهاكا خطيرا لحقوق الإنسان'، قالت 'إن الشرطة ستولي اهتماما خاصا للمشكلة. ومن شأن تعديل القانون الجنائي لرفع الحظر على بيوت الدعارة، وتطبيق نظام الترخيص من البلدية لاستخدام المشتغلين بالجنس، أن يمكن الشرطة ووكالات إنفاذ القانون الأخرى من إجراء عمليات تفتيش منتظمة لبيوت الدعارة والمؤسسات المشابهة'.

إلغاء الحظر على بيوت الدعارة

يتمثل أحد أهداف التشريع الجديد الذي يرفع الحظر على بيوت الدعارة في تحسين وضع المشتغلين بالجنس. والقصد من ذلك هو تنظيف وتطبيع الدعارة وتحسين ظروف العمل. ويمثل إباحة بيوت الدعارة خطوة هامة نحو تحسين الأوضاع الاجتماعية للمشتغلين بالجنس. وستوفر لهم قدرا أكبر من الاستقلال وستمكنهم من المطالبة بظروف عمل كريمة. وبالإضافة إلى ذلك، ستتمكن السلطات المحلية من أداء دور داعم، يكفل حصول المشتغلين بالجنس على نفس المعاملة التي يحصل عليها أي شخص آخر في العمل، وعلى سبيل المثال بإبلاغهم وأرباب أعمالهم عن حقوق والتزامات كل منهم.

والمشتغل بالجنس على هذا النحو، يتحمل عبئا بدنيا وعقليا على حد سواء، من ناحية الظروف والبيئة وساعات العمل، وتحتاج خدمات الرعاية الصحية إلى تكييف نهجها وفقا لذلك. ويتسم إسداء المشورة والعلاج وتوفير المعلومات عن الوقاية بأهمية بالغة وينبغي استهدافها على صعيدي الأفراد والجماعات على حد سواء. وبالتشاور مع منظمات المشتغلين بالجنس ووكالات الرعاية الصحية وإسداء المشورة، ستتمكن السلطات المحلية من توفير خدمات صحية مرضية ومتيسرة للمشتغلين بالجنس.

وقد قامت السلطات على جميع مستويات الحكومة وممثلو جميع مناطق السياسة ذات الصلة بإعداد التشريعات والسياسة ذات الصلة. واشتركت بصورة نشطة للغاية المنظمات غير الحكومية. وعمل كل شخص معني باجتهد لإعداد وتنفيذ سياسة عامة مناسبة وفعالة. وسيجري توزيع كتيب يتضمن أفكارا مفيدة ونصائح عن وضع السياسة المحلية وتنفيذها وإعمالها وذلك على أقرب الجهات المعنية - السلطات المحلية، والشرطة ودوائر الادعاء العام - وأي شخص آخر معني بالسياسة.

وحتى بعد دخول التشريع الجديد حيز النفاذ، ستظل الحكومة المركزية مسؤولة عن رصد جميع التطورات في هذا الميدان وتقييم السياسات المتبعة. وسيجري رصد آثار التشريع الجديد بدقة في السنوات القليلة الأولى. وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، بدأت دراسة استقصائية للتبصر في طبيعة الاشتغال بالجنس في هولندا ونطاق حدوثها. وستستخدم البيانات المستخلصة من الدراسة لأغراض المقارنة في المستقبل.

وستجري دراسة آثار التشريع الجديد لمدة عامين بعد دخوله حيز النفاذ. وسيجري تقييم للاتجاهات في الدعارة في حد ذاتها، وللتطورات الإدارية وتطورات السياسة على الصعيدين المحلي والإقليمي، يركز بوجه خاص على التساوق بين التدابير الإدارية وتدابير إنفاذ القانون الجنائي. وستعرض الدراسة أيضا سياسة الحكومة لمعرفة ما إذا كان يجري تحقيق الأهداف الرئيسية.

ويجري في الوقت الراهن تنفيذ الإجراءات التالية المتعلقة بالرصد واستعراض السياسة:

تقوم الآن مؤسسة دي غراف^(١٦) بتجميع بيانات عن الحالة الراهنة، بينما يدرس معهد هولندا لبحوث علم الجنس الاجتماعي الآثار التي يربتها التشريع الجديد على الوضع

(١٦) مؤسسة وطنية معنية بالدعارة، وتعمل كهيئة استشارية للحكومة وتجري بحثا وتقوم بحملات إعلامية.

الاجتماعي للمشتغلين بالجنس وصحتهم ورفاههم. وفي هذا الصدد، سيشرع في مقابلة المشتغلين بالجنس قبيل دخول القانون حيز النفاذ وسيواصل ذلك لبعض الوقت بعدئذ.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

إلغاء الحظر على بيوت الدعارة

ترى الحكومة الهولندية أن الدعارة وبيوت الدعارة من حقائق الحياة ولا يمكن القضاء على أي منهما بالتشريع. ورفع الحظر المفروض على بيوت الدعارة التي تستخدم الكبار الذين ينخرطون طوعا في الدعارة يجعل بالإمكان وضع المهنة على الطريق الصحيح، لجعلها كريمة ومأمونة وشفافة قدر الإمكان، وبمناى عن الجريمة التي كثيرا ما ترتبط بها. وفي الوقت ذاته، لا بد من اتخاذ إجراءات صارمة لإيقاف الدعارة بالإكراه، والدعارة المتعلقة بالقصر، وغيرها من الأشكال غير المقبولة للاستغلال الجنسي. ويتمثل موقف الحكومة في أن إباحة بيوت الدعارة سيجعل من الأسهل القضاء على الاستغلال الجنسي. كما أنه سيتمكن السلطات من اتخاذ وإنفاذ تدابير لحماية صحة المشتغلين بالجنس وسلامتهم.

الفصل الخامس

المادتان ٧ و ٨: الحياة السياسية والعامة

المستوى ١: الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١ (أ) الوضع الراهن

الحياة السياسية

تشتمل الحكومة الحالية على عدد كبير من الوزيرات وأمينات الدولة، كما كانت هي الحال في الحكومة السابقة (٢٨,٦ في المائة من الوزراء و ٤١,٧ في المائة من أمناء الدولة في الحكومة السابقة؛ و ٢٦,٧٥ في المائة و ٣٥,٧ في المائة على التوالي في الوقت الراهن).

وفي عام ١٩٩٩، كان ١١ من الأعضاء الهولنديين البالغ عددهم ٣١ عضوا المنتخبين في البرلمان الأوروبي من النساء، مما يمثل نسبة ٣٥,٥ في المائة مقابل ٢٩ في المائة في نهاية عام ١٩٩٨. وهذه نسبة متوسطة تقريبا بالمقارنة بدول أعضاء أخرى.

وارتفعت نسبة النساء في مجلس الشيوخ بالبرلمان من ٢٨ في المائة في نهاية عام ١٩٩٨ إلى ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٩. ومثلت النساء نسبة ٣٦ في المائة من الأعضاء المنتخبين لمجلس النواب في عام ١٩٩٨.

وارتفع عدد النساء المنتخبات لشغل مناصب المديرين التنفيذيين في الأقاليم في آذار/مارس ١٩٩٩ إلى ما مجموعه ٢٦ في المائة، مما يمثل تحقيق زيادة تربو على ٥ في المائة بالمقارنة بعام ١٩٩٨. وفي عام ١٩٩٩، ارتفع عدد النساء عضوات مجالس الأقاليم من ٢٧,٨ في المائة إلى ٣٠,٧ في المائة.

ولا يزال هناك عدد قليل جدا من النساء اللاتي يشغلن مناصب المديرين التنفيذيين لمجالس المياه. ولم يكن هناك سوى رئيسيتين وأمينة واحدة بحلول نهاية عام ١٩٩٨ (٣,٢ و ١,٧ في المائة على التوالي) و ٣٢ امرأة من بين أعضاء المجالس التنفيذية المتبقين البالغ عددهم ٣٤١ عضوا. وقد عقدت وزارة النقل، والأشغال العامة وإدارة المياه العزم للبحث عن نساء مؤهلات على النحو المناسب لشغل مناصب المديرين التنفيذيين لمجالس المياه. وفي الوقت ذاته، جرى تعيين امرأة في لجنة إدارة المياه للقرن الحادي والعشرين.

وكان في هولندا ٨٨ امرأة رئيسة بلدية في نهاية عام ١٩٩٨ (١٧,٢ في المائة)، بزيادة اثنتين عن العام الماضي. وظل عدد النساء عضوات المجالس التشريعية للمدن ومستشارات البلديات في نهاية عام ١٩٩٨ بدون تغيير منذ عام ١٩٩٢ (١٨,٢ و ٢٢,٩ في المائة على التوالي). وعلى الرغم من عدم حدوث تغيير كبير في عدد النساء المنتخبات

للمجالس المحلية في عام ١٩٩٨، ارتفع عدد المستشارين من فئات الأقليات الإثنية إلى ما يربو على ١٤٠، منهم أكثر من ٢٥ من النساء، أي ضعف عددهن في عام ١٩٩٤.

وفيما يتعلق بعدد من الهيئات السياسية، لم تتحقق في الواقع الأهداف الواردة في التقرير السابق. وقد بلغ الهدف المتعلق بانتخابات مجلس الشيوخ في عام ١٩٩٩ نسبة ٣٠ في المائة. وكان تعيين امرأة إضافية لشغل منصب مفوضة الملكة سيكفي لتحقيق هذا الهدف. كما أن عدد عضوات مجالس الأقاليم كان قاصرا عن بلوغ الهدف (٣٥ في المائة). ولن يكون من السهل تحقيق العدد المستهدف من رئيسات البلديات (٢٥ في المائة في عام ٢٠٠٢)، بينما لا يزال عدد النساء في المجالس المحلية منخفضا أيضا.

النسبة المئوية للنساء في الحياة السياسية، ١٩٩٢-١٩٩٨				
١٩٩٨	١٩٩٦	١٩٩٤	١٩٩٢	
٢٨	٢٩	٢٩	٢١	الوزراء
٣٦	٤٢	٤٢	٢٧	أمناء الدولة
٣٦	٣٣	٣٣	٢٩	أعضاء مجلس النواب
٢٤	٢٣	٢٥	٢٥	أعضاء مجلس الشيوخ
٢٩	٣١	٣٢	٢٨	أعضاء البرلمان الأوروبي
٢٣	٢٢	٢٢	٢٢	أعضاء المجالس المحلية
٢٨	٣١	٢٩	٣٠	أعضاء مجالس الأقاليم
٢١	١٩	٢٥	٢٥	أعضاء المجالس التنفيذية في الأقاليم
٨	٨	٨	٨	مفوضو الملكة
١٧	١٥	١٣	٩	رؤساء البلديات

المصدر: التقرير المرحلي عن الحياة السياسية والعامة، ١٩٩٩^(١٧).

الحياة العامة

خلصت لجنة الخبراء المؤقتة المعنية بالتححر في النظام الاستشاري الجديد، في تقريرها المؤقت وخطة عملها للفترة من تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، إلى أن الجهود المبذولة لتحقيق المساواة في تمثيل الرجل والمرأة في الهيئات الاستشارية الاستراتيجية

(١٧) تنشر وزارة الداخلية تقارير مرحلية سنوية عن نسبة النساء في الحياة السياسية والعامة.

تسير سيرا حسنا في مجملها. وترى اللجنة أن التقدم المحرز في هذا الصدد يمكن أن يعزى إلى الصلاحيات القانونية، والرصد الدقيق على الصعيد السياسي^(١٨).

خطأ! لا يرد اسم لمؤشر. أعضاء الهيئات الاستشارية الخارجية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر

الوزارات	عدد الهيئات		النسبة المئوية للنساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
	رجال	نساء			
الشؤون العامة	٨	٢	١٠	٢٠,٠	
الخارجية	٣٥	٧	٤٢	١٦,٧	
العلاقات الداخلية وعلاقات المملكة	١٥	١١	٢٦	٤٢,٣	
الشؤون الاقتصادية	١٨	١	١٩	٥,٢	
العدل	٢٠	٢	٢٢	٩,١	
الزراعة، وإدارة الطبيعة ومصائد الأسماك	١٥	٢	٢١	٢٨,٦	
التعليم، والثقافة والعلوم	٣٣	٢٣	٥٦	٤١,١	
النقل، والأشغال العامة وإدارة المياه	٧	٤	١١	٣٦,٤	
التخطيط المكاني للمساكن والبيئة	١٠	٧	١٧	٤١,٢	
الصحة والرفاه والرياضة	١٥٢	٢٣	١٧٦	١٣,١	
المجموع	٣١٣	٨٦	٣٩٩	٢١,٦	

ويبين الجدول أدناه عدد السفراء والممثلين الدائمين والقناصل العاميين من الرجال والنساء في نهاية عام ١٩٩٨. وانتدبت وزارة الخارجية ٤٦٩ سيدة للعمل في الخارج، يمثلن ٣٨ في المائة من مجموع عدد انتدابات السلك الدبلوماسي. وكان ٨٢٨ (٥٢ في المائة) فردا من الموظفين المحليين المعيّنين في الخارج من النساء.

وفي عام ١٩٩٩، طلبت إدارة الخارجية إلى الخبراء الاستشاريين فان دورن - هويسكيس إجراء دراسة استقصائية وتقديم تقرير عن التطوير الوظيفي للرجال والنساء الذين تستخدمهم الوزارة. وطبقا للنتائج التي انتهوا إليها، ازداد عدد النساء في الجدول ١٢ وما فوقه أربعة أضعاف منذ عام ١٩٨٦. والنسبة المئوية للنساء اللائي حصلن على الترقية داخل كل جدول مرتبات متناسبة مع عدد النساء في الجدول المذكور. ويخلص التقرير إلى أن

(١٨) تنص الفقرة ٣، المادة ١٢، من قانون إطار عمل الهيئات الاستشارية على أنه: "تعمل التعيينات لشغل مناصب رئاسة وعضوية الهيئات الاستشارية، قدر الإمكان، على تحقيق تمثيل تناسلي لنساء وأفراد الأقليات الثقافية أو الإثنية".

معدل الترقية بالنسبة للنساء ليس أقل منه بالنسبة للرجال. والوزارة على ثقة من أن المسألة ليست سوى مسألة وقت قبل أن يتم تمثيل النساء بالتناسب.

رئيسات البعثات الدبلوماسية الهولندية في الخارج في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨

رئيسات:	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
السفارات	٩٢	١١	١٠٣	١٠,٧
التمثيل الدائم	١٤	صفر	١٤	صفر
القنصليات العامة	٣٠	صفر	٣٠	صفر
المجموع	١٣٦	١١	١٤٧	٧,٥

وعدد النساء في المناصب العليا في الحكومة المركزية والإقليمية والمحلية لا يزال مخيباً للآمال إلى حد ما.

مناصب الخدمة العامة العليا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨

الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	
المركزية: ١				
١٣	صفر	١٣	صفر	أمين عام
١٢	٣	١٥	٢٠,٠	وكيل أمين عام
٣٦	٤	٣٩	١٠,٣	مدير عام
٣٠	صفر	٣٠	صفر	وكيل مدير عام
الأقاليم				
١٢	صفر	١٢	صفر	مسجل
البلدية: ٢				
٤٨١	٢٥	٥٠٦	٤,٩	أمين بلدية
مجالس المياه:				
٥٩	١	٦٠	١,٧	أمين

(١) وكيالات الأمناء العامين ملحقات بوزارات التعليم، والثقافة والعلوم؛ والنقل والأشغال العامة وإدارة المياه، والداخلية وعلاقات المملكة.

(٢) ٣٨ وظيفة شاغرة.

ويشرح المستوى ٢، أدناه، سياسة شؤون الموظفين التي انتهجتها جميع الوزارات فيما يتعلق بهذا التقرير المرحلي. وقد وُجّهت إليها أسئلة عن سياساتها المتعلقة بشؤون الموظفين والنهج الذي تتبعه لدخول الموظفين في الخدمة وترقيتهم وخروجهم من الخدمة.

١ (ب) التدابير التشريعية

تعديل قانون الانتخابات

قدمت الحكومة وثيقة سياسة إلى البرلمان تحمل مختلف التعديلات الممكنة للنظام الانتخابي (الإجراءات المتعلقة بمجلس النواب ١٩٩٩-٢٠٠٠، ٩٥٧ ٢٦). وتمثلت إحدى الصلاحيات في ضرورة عدم تغيير النظام على أي نحو من شأنه أن يضر بالنساء أو أفراد فئات الأقليات المرشحين للانتخاب. ويجري استعراض التعديلات المقترحة في ضوء هذا الاعتبار وعلى أساس تقييم لآثار التحرر.

التدابير المتعلقة بالأشخاص المشتغلين بالسياسة ولديهم التزامات عائلية
- المرافق الملائمة للسياسيين - المرافق الملائمة للسياسيين

قررت الحكومة في الآونة الأخيرة افتتاح مرافق خاصة، من قبيل خدمات رعاية الأطفال، للسياسيين المحليين وفي الأقاليم. كما أنها تعترف أن تقدم مقترحات فيما يتعلق بإجازة الحمل والأمومة للنساء العاملات في الوظائف السياسية.

المستوى ٢: نحو التنوع

الحياة السياسية

في ربيع عام ٢٠٠٠، نظمت الحكومة اجتماعا للخبراء لمناقشة التنوع والتجديد في الشؤون السياسية. وتمثل أحد الأهداف في تبادل المعرفة والخبرة فيما يتعلق بالتغيير الثقافي، والسياسة المتعلقة بالتنوع في القطاعات المختلفة. وحضر الاجتماع ممثلون عن الأحزاب السياسية وشخصيات بارزة أخرى، وخبراء، وممثلون عن القطاع الخاص وقطاع المنظمات التي لا تبغي تحقيق ربح.

وحدث الاجتماع الحكومة على مواصلة إثارة قضايا التنوع والتغيير الثقافي وعدد النساء في الجمعيات النيابية. كما حدث الأحزاب السياسية أيضا على أن تؤدي دورا في هذا الصدد.

تقييم السياسة

تقوم السياسة في الوقت الراهن على وثيقة سياسة الحكومة في عام ١٩٩٦ عن دور المرأة في الشؤون السياسية والإدارة العامة، التي تورد تدابير وأهداف السياسة للفترة حتى نهاية عام ٢٠٠٢. وسيجري تقييم تنفيذ تدابير السياسة هذه في عام ٢٠٠١، في المقام الأول لتحديد أسباب نجاحها أو فشلها، وللتأكد من الأدوات الفعالة بالفعل. وستدرس الحكومة التقييم ثم تقرر كيف ستمضي في طريقها.

الانتخابات في عام ٢٠٠٢

أجريت دراسات داخل الفروع المحلية للأحزاب السياسية الوطنية وداخل فروع الأحزاب المحلية لاكتساب فهم أفضل لعمليات انتقاء المرشحين التي تحدد في النهاية من الذي سينتخب للمجالس البلدية. وقامت بتمويل هذه الدراسات وزارة الداخلية وعلاقات المملكة ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة.

وإحدى هذه الدراسات بوجه خاص، التي استطلعت رأي ما يزيد عن ٣٠٠ من فروع الأحزاب الوطنية والأحزاب المحلية، كشفت عن بعض العوامل التي تؤثر على تمثيل المرأة في المجالس البلدية.

- كلما ازداد عدد عضوات الأحزاب، ارتفعت النسبة المئوية للنساء كمرشحات يمكن انتخابهن.
- الأحزاب التي كانت بطيئة نسبيا في تعبئة النساء تميل إلى أن يكون لديها عدد أقل من النساء كمرشحات يمكن انتخابهن.
- من الأرجح أن تصبح النساء مرشحات يمكن انتخابهن عن الأحزاب التي أنشأت لجانا للمرشحات أو للإنتقاء ووضعت مواصفات.
- يرتب التحدث إلى المرشحين شخصيا آثارا إيجابية على عدد النساء المرشحات اللاتي يمكن انتخابهن. ويبدو أن التدابير المستهدفة قليلة الأثر.

وستتخذ التدابير في عام ٢٠٠١ للعمل على تسمية مزيد من النساء والأشخاص من طائفة أوسع من الأصول كمرشحين لانتخابات مجلس النواب والمجالس البلدية المقرر عقدها في عام ٢٠٠٢. وستجري الدعاية لإسداء المشورة بشأن تعبئة وانتقاء النساء والمرشحين المنتمين للأقليات الإثنية وذلك في موقع على شبكة الإنترنت كثيرا ما تراجعته الأحزاب السياسية.

زيادة اشتراك النساء السود والمهاجرات واللاجئات في الشؤون السياسية على الرغم من أنه جرى انتخاب عدد أكبر من المرشحين المنتمين للأقليات الإثنية للمجالس البلدية في عام ١٩٩٨، لا يزال هناك عدد قليل بصورة غير متناسبة من النساء السود والمهاجرات واللاجئات في الشؤون السياسية والإدارة العامة. ومنذ فترة وجيزة، شرعت وزارة الداخلية وعلاقات المملكة في توفير أموال محدودة لبرنامج تدريبي للمرأة في هذه الفئة التي تتطلع إلى عمل دائم في الشؤون السياسية. وعمل البرنامج أيضا على الكشف عن المواهب الجديدة. وبلغ عدد النساء السود والمهاجرات واللاجئات في المجالس البلدية

الضعف حيث بلغ مجموعهن ٢٦ بعد انتخابات عام ١٩٩٨. وأثبت البرنامج شعبيته بصورة كبيرة إلى درجة أن مقدمي الطلبات كانوا يدرجون في قائمة انتظار. ونتيجة لذلك، تقدم الآن أموال إضافية لزيادة عدد المشتركين إلى ٣٨ بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٢ ولمواصلة البحث عن مواهب جديدة. وهكذا أوجد البرنامج مجموعة من النساء اللائي لديهن الدافع وسيكن مؤهلات جيداً لخوض الانتخابات المقبلة. ويتناول البرنامج، الذي نظمته المعهد المتعدد الثقافات للمشاركة السياسية، إيديولوجية الأحزاب، وتخطيط الحياة الوظيفية، والتمكين، والمناقشة السياسية، وتحليل المشاكل الاجتماعية ومهارات البحث عن عمل، ويتضمن دورة مدتها ١٢ شهراً عن كيفية تطبيق هذه المادة من الناحية العملية. وفي الختام، هناك حملات صحافية تستهدف نساء الأقليات الإثنية، وتدريب النساء الناشطات بالفعل في الشؤون السياسية.

والبرنامج شائع للغاية بين النساء. والأحزاب السياسية متحمسة له أيضاً وترغب دائماً في استخدام متدربين من الدورة. ونظراً لنجاح البرنامج، طلبت عدة منظمات اجتماعية مدنية إلى المعهد المتعدد الثقافات وضع مشاريع صغيرة. ومن المتوقع أن تصل هذه المشاريع إلى ١٢٠ امرأة أخرى.

وفي عام ٢٠٠١، سيبدأ نظام لرصد الحياة الوظيفية من أجل النساء اللائي يشاركن في البرنامج. والهدف من ذلك هو معرفة الوظائف التي يحصلن عليها، وما إذا كن يعملن إلى البقاء في ميدان السياسة، وما إذا كن يرتقين إلى مناصب أعلى، وما هي المناصب الوزارية التي يحصلن عليها.

دراسة استقصائية

من الواضح أن الرجال يميلون إلى البقاء في الحياة السياسية مدة أطول من مدة المرأة. وستجرى دراسة استقصائية في عام ٢٠٠١ لمعرفة لماذا تستقيل النساء من الحياة السياسية المحلية على نحو أسرع من الرجال.

الحياة العامة

اشترك النساء في صنع القرارات المتعلقة بالمياه

المرأة ممثلة بصورة ضعيفة جداً في هيئات صنع القرارات على الصعيدين الوطني والدولي وفي المؤسسات التجارية العاملة في ميدان المياه. ودورها كمستهلكة وكمنتجة على نطاق صغير، ولا سيما في البلدان النامية، كثيراً ما يلقى تجاهلاً في القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالمياه. ولذلك وافق المؤتمر الوزاري المعني بالمياه، الذي عقد في لاهاي في آذار/مارس ٢٠٠٠، على ضرورة إنشاء لجنة فرعية دولية معنية بـ "المياه ونوع الجنس" لصياغة

مقترحات يمكن تحقيقها عمليا لمنتدى العالم الثالث للمياه المقرر عقده في اليابان في عام ٢٠٠٣. وفي هذا الصدد، وافقت هولندا على تنظيم اجتماع وزاري غير رسمي.

دور المرأة في حالات الصراع

تعتزم الحكومة تشجيع الدراية الفنية بالفوارق بين الجنسين وتعزيز دور المرأة في منع الصراع، وحل الصراع، وحالات ما بعد الصراع، مركزة بوجه خاص على وضع المرأة في البعثات الإنسانية وبعثات السلام، ومحاكم العدل الدولية، بما في ذلك المحكمة الجنائية الدولية المقبلة، ولجان التحقيق والهيئات المنشأة بموجب معاهدات.

سياسات شؤون الموظفين التي تنتهجها الوزارات

ترمي وزارة الدفاع إلى زيادة النسبة المئوية للنساء العاملات في القوات المسلحة من ٧,٦ (ربيع عام ٢٠٠٠) إلى ٨ بحلول عام ٢٠٠٢. وتتمتع هولندا بأعلى نسبة مئوية للنساء في القوات المسلحة من أي دولة عضو أخرى في منظمة شمال الأطلسي في أوروبا، بعد المملكة المتحدة (٩,٤ في المائة). وفي عام ١٩٩٩، نشرت الوزارة كتيباً بوجه خاص للنساء المتقدمات لشغل وظائف فيها. وتهدف الوزارة إلى زيادة عدد النساء في القوات المسلحة إلى ١٢ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. ولتحقيق هذا الهدف تعتزم زيادة نسبة الأفراد العسكريين الفنيين من الإناث إلى ٢٠ في المائة بعرض عقود محددة المدة على أمل أن يظل أكبر عدد ممكن كموظفين دائمين. ويتبين من المقابلات التي أجريت أن كثيراً من النساء اللائي لديهم أطفال يتركون القوات المسلحة لأنه في ظل الترتيبات الحالية قد يوفدن للخارج بمجرد بلوغ طفلهن سن الخامسة.

وقد وضعت وزارة الخارجية أهدافاً تتعلق بتعيين وترقية النساء في المناصب العليا وبالحد من ترك النساء للخدمة. ويقوم فريق عامل معني بتكافؤ الفرص وسياسة شؤون الموظفين بإسداء المشورة لإدارة الوزارة في هذه المسائل. وقد شهد عام ١٩٩٨ انخفاضاً في عدد النساء اللائي جرى تعيينهن في وظائف المبتدئين وزيادة في التعيينات في المناصب العليا، في حين كانت نسبة الترقيات للنساء أعلى منها للرجال.

وتحاول وزارة الشؤون الاقتصادية زيادة تعييناتها من النساء بالإعلان في وسائل إعلام غير تقليدية نسبياً، ولا سيما تلك التي تستهدف النساء بوجه خاص. كما أنها تبحث أسباب اتجاه النساء إلى عدم التقدم لشغل المناصب الإدارية والمناصب العليا الأخرى، بغية إزالة أية عقبات تقف في طريقهن.

ويشكل مبدأ التحرر جزءاً متأسلاً في سياسة شؤون الموظفين في وزارة المالية، التي تسعى جاهدة لاجتذاب الرجال والنساء على حد سواء. وتتمثل إحدى المزايا الرئيسية

للعمل في إتاحة الفرصة لجميع الموظفين للجمع بين العمل والالتزامات العائلية. وتقوم الوزارة بتجربة ظروف عمل مرنة لتحقيق هذا الهدف. وقد وضعت منهاجا دراسيا بشأن الإدارة لتعزيز تقدم المرأة لشغل مزيد من المناصب العليا، ويجري تشجيع المرأة على الاشتراك في برامج توجيهية للحياة الوظيفية. ومن حيث المبدأ، يمكن أن يشغل جميع الوظائف موظفون غير متفرغين، ولجميع الموظفين فرصة الحصول على خدمات رعاية الطفل.

وترى وزارة الزراعة، وإدارة الطبيعة ومصادر الأسماك أن الرضا بالوظيفة يتوقف أساسا على مزايا رب العمل. وقد أظهرت دراسة استقصائية أن موظفيها يعلقون أهمية عالية نسبيا على ما تعتبره الوزارة قيما "نسائية"، من قبيل حسن العلاقة بالزملاء، والمشاركة والفرص المتاحة لتطوير الذات.

وتتطلع وزارة التعليم، والثقافة والعلوم ببرنامج تدريبي للخريجين الشباب. وفي عام ١٩٩٨، كان ١١ من المتدربين الـ ١٦ فيه من النساء، وفي عام ١٩٩٩، كان الخمسة جميعا من النساء.

وتلتزم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة بتوظيف النساء لشغل المناصب في المجالات التي يسود فيها الذكور. كما أنها تبذل الجهود لتحديد المشاكل التي تحول دون تقدم المرأة لشغل مزيد من المناصب العليا.

اشترك المرأة في المجالس الاستشارية ومجالس الإدارة
تتشاور لجنة الخبراء المؤقتة المعنية بالتححر في النظام الاستشاري الجديد مع جميع المجالس الاستشارية الاستراتيجية، وكبار موظفي الوزارات وأعضاء البرلمان لتشجيع تعيين النساء في النظام الاستشاري. ولجنة الخبراء المؤقتة تضع الآن أيضا هياكل لضمان مراعاة قضايا الجنسين دائما في العملية الاستشارية.

وتتخذ الوزارات أيضا تدابير خاصة لكفالة تمثيل المرأة في المجالس الاستشارية. وعلى سبيل المثال، قامت وزارة الصحة، والرفاه والرياضة بتمويل عدة مشاريع ترمي إلى زيادة عدد المسنات في مجالس الإدارة. وجرى وضع كتاب وجيز لهذا الغرض. ويجري تدريب المسنات اللائي يتمتعن بخبرة إدارية بهدف حفز وتوظيف النساء لأداء وظائف مماثلة.

وتهدف وزارة التعليم والثقافة والعلوم إلى زيادة عدد النساء في المجالس الاستشارية ومجالس الإدارة في القطاع الثقافي. وتجنح النساء إلى أن يكن أكثر ميلا ثقافيا من الرجال. وهن يقرأن أكثر، ويحضرن الأحداث الثقافية بصورة أكثر تواترا، ومن الأرجح أن يشتركن في فنون الهواة، ومعظم طلبة الفنون من النساء. ومع ذلك يوجد عدد قليل من النساء بصورة غير متناسبة في هياكل صنع القرار ذات الصلة بالثقافة. ويتضح من دراسة أجريت في الآونة

الأخيرة بين المؤسسات الثقافية الرئيسية في امستردام أن نسبة لا تربو على ٢٠ في المائة في مجالسها التنفيذية من النساء، مع أن النساء يمثلن ٤٢ في المائة من أعضاء مجلس الثقافة، وهو الجهاز الاستشاري الرئيسي للسياسة الثقافية للحكومة. وشرعت الوزارة في اتخاذ تدابير مختلفة لتعيين مزيد من النساء في مجالس الإدارة والمجالس الاستشارية. وعلى سبيل المثال، توجه أسئلة لمقدمي طلبات الحصول على إعانة مالية متعددة السنوات بموجب أحكام وثيقة السياسة المتعلقة بالثقافة، عن الهيكل الحالي لمجالسها الإدارية والتنفيذية وآرائهن عن هيكل الموظفين والإدارة. وأذنت الوزارة أيضا بمشروع لإعداد أفراد الأقليات الإثنية، بما في ذلك نسبة كبيرة من النساء، لشغل المناصب الإدارية في القطاع الثقافي. ويتناول الفصل السابع دور المرأة في اللجان الاستشارية للتعليم.

ويناقش التقرير المتعلق بالمادة ١٤ التدابير التي اتخذتها وزارة الزراعة، وإدارة الطبيعة ومصائد الأسماك لزيادة عدد النساء في المجالس واللجان.

النساء في دوائر الشرطة والحريق

في عام ١٩٩٩، عقد كبار المديرين التنفيذيين للشرطة مؤتمرا بشأن التنوع. وطرح عدة مقترحات هامة تهدف إلى تعزيز التنوع في تنظيم الشرطة وتعيين النساء والأقليات الإثنية في مناصب الإدارة. وكانت المقترحات على النحو التالي:

- ينبغي تصنيف شاغلي مناصب الإدارة الحاليين والمحتملين لتحديد موقفهم من التنوع.
- ينبغي تشجيع العمل غير المتفرغ، مما سيعطي المرأة بوجه خاص حافزا إضافيا للعمل بالشرطة.
- ينبغي تشجيع تعيين وترقي النساء والأقليات الإثنية؛ وفي هذا الصدد، تدعو الحاجة إلى عدم استبعاد إمكانية القيام بتعيينات إضافية.
- ينبغي وضع أهداف ممكنة عمليا في مناطق الشرطة.

ويتمثل الهدف، الذي يحتمل تحقيقه على ما يبدو، في زيادة نسبة ضابطات الشرطة إلى ٢٥ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠٠٢ والنساء في الوظائف الإدارية إلى نسبة ٤ في المائة. وقد عينت أول امرأة كبيرة ضباط في عام ٢٠٠٠.

وفي عام ١٩٩٥، شُرع في برنامج عمل يهدف إلى زيادة عدد النساء العاملات في مكافحة النيران. وشكلت النساء نسبة ٧,٠ في المائة في فرق الإطفاء في نهاية عام ١٩٩٦

ونسبة ٢,٦ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٩٨. والرقم المستهدف لعام ٢٠٠٢ هو ٥ في المائة. وستتخذ التدابير التالية لتحقيق ذلك:

- مواصلة تقديم الدعم لشبكة النساء العاملات في مكافحة النيران.
- تحسين المعلومات المتعلقة بالوظائف والشواغر بغية اجتذاب مزيد من النساء.
- الرصد السنوي للتقدم المحرز (الالتحاق بالخدمة، والترقي، وترك الخدمة).
- نشر عمليات تقييم النتائج بانتظام.

وستنشر في عام ٢٠٠٠ وثيقة سياسة بشأن توظيف النساء في دوائر الإطفاء. وكثيرا ما يجري صد النساء عن تقديم طلبات إلتحاق أو ترفض طلباتهن، بسبب الاشتراطات البدنية التي كثيرا ما تكون قاسية للحصول على الوظيفة. وستجري وزارة الداخلية وعلاقات المملكة دراسة لتحديد الشروط ذات الأهمية، وستنشر مبادئ توجيهية تستند إلى النتائج.

المرأة والألعاب الرياضية

على الرغم من أحرار تقدم كبير في السنوات الأخيرة، لا يزال عدد النساء أقل من عدد الرجال المشتركين في الألعاب الرياضية. والتفاوت كبير بوجه خاص في الوظائف الفنية والإدارية ووظائف التحكيم. وهذه الحالة تعتبر غير مرضية، بالنظر لما تحققه الألعاب الرياضية من فوائد للصحة العقلية والبدنية واسهامها في الترابط والتكامل الاجتماعيين.

وترد الأولويات المتعلقة بالمرأة والألعاب الرياضية في وثيقة سياسة (Wat sport beweegt) وتتمثل الاستراتيجيات المتوخاة فيما يلي:

- تشجيع فئات النساء اللائي نادرا ما يشتركن في الألعاب الرياضية لكي ينخرطن فيها بصورة أنشطة.
- إعداد المرأة لشغل المناصب الإدارية المبتدئة في الألعاب الرياضية والإسهام في تطوير الألعاب الرياضية في هولندا.
- تهيئة مناخ يشعر فيه كل من الرجل والمرأة بأنه في بيته.

ويعتبر التحرر وسيلة هامة لتحقيق هذه الأهداف. وعند وضع مشاريع جديدة، ستعلق أهمية على تهيئة بيئة يمكن أن يختار فيها الأشخاص ما إذا كانوا يرغبون في الاشتراك لقضاء وقت الفراغ، أو تنمية الذات أو من أجل التفوق.

وعلى مدى السنوات القليلة المقبلة، ستكرس مشاريع رصد البحوث والابتكارات اهتماما خاصا لما يلي:

- تشجيع الفتيات المنتميات لفئات الأقليات الإثنية على الاشتراك في الألعاب الرياضية.
- تحسين فرص الالتحاق بالوظائف الإدارية المبتدئة في منظمات الألعاب الرياضية للنساء.
- مكافحة التحرش الجنسي وتعزيز القدرة على التكيف بدنيا واجتماعيا.
- المفاهيم الجامدة عن المرأة وتأثير وسائط الإعلام.

وسيجري إدماج هذه القضايا في جميع المشاريع على الصعد المحلية والإقليمية والوطنية. وعلى سبيل المثال، ستتضمن السياسة المتعلقة بالعمل الطوعي منظورا صريحا لنوع الجنس.

وتقوم الآن وزارة الصحة والرفاه والرياضة بوضع خطة عمل بشأن المرأة والألعاب الرياضية تورد عددا من التدابير الرامية إلى زيادة النسبة المئوية للنساء في الوظائف التنفيذية والإدارية. وفي هذا الصدد، ستنتشر الوزارة كتيباً إيضاحياً للمنظمات الوطنية للألعاب الرياضية، وستشارك في مؤتمر دولي بشأن المرأة والألعاب الرياضية في هلسنكي، وستنظم عددا من الاجتماعات لمناقشة هذا الموضوع، مع التركيز في المقام الأول على الألعاب الرياضية المنظمة.

وللاعداد لإمكانية انتهاج سياسة أكثر صرامة، طُلب إلى المنظمات الوطنية للألعاب الرياضية أن تدرج في طلباتها السنوية للحصول على المنح معلومات عامة عن عدد أعضائها وعدد الرجال والنساء في المناصب التنفيذية بالتفصيل. والهدف من ذلك هو معرفة من يشغل تلك الوظائف وما إذا كانت الحاجة تدعو إلى تغيير السياسة.

المرأة في قطاع الرعاية

تقوم الآن وزارة الصحة والرفاه والرياضة بإعداد مشروع لزيادة عدد النساء في المناصب العليا للرعاية الصحية. ومن ناحية، يعني هذا توظيف وترقية النساء إلى المناصب العليا، ومن ناحية أخرى، التأكد من بقائهن فيها. والتدابير المتعلقة بتحقيق هذا يجب أن توجه نحو ثلاث فئات مستهدفة:

- يجب أن تكون غالبية الأشخاص العاملين في قطاع الرعاية أو لحسابه مؤيدة لشغل مزيد من النساء للمناصب العليا؛
- يجب أن يتخذ المديرون وصانعو السياسة في قطاع الرعاية تدابير عملية وأن يهيئوا أوضاعاً مناسبة لتولي مزيد من النساء مناصب عليا وكفالة بقائهن فيها؛

- يجب أن ترغب النساء أنفسهن في شغل المناصب العليا؛ وعليهن القيام بما يلزم للوصول إلى تلك المناصب والبقاء فيها.

وقد أدمج المشروع في اتفاقات التوظيف لعام ١٩٩٩ المعقودة بين أرباب الأعمال ونقابات العمال (الاتفاق المتعلق بالتوظيف في قطاع الرعاية والاتفاق المتعلق بالتوظيف في خدمات الرفاه والشباب)، ولذلك سيوضع موضع التنفيذ في الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤. وستوضع استراتيجية في خطة عمل على أساس تحليل أكثر تفصيلاً للفئات المستهدفة والتدابير اللازمة لتحقيق الأهداف المبينة أعلاه. وستورد خطة العمل أيضاً نقاط عمل وأنشطة محددة. وسيجري في النهاية تقييم المشروع، ونشر النتائج في التقرير السنوي للوزارة وفي تقييمات وثيقة سياسة الرفاه للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

سياسات شؤون الموظفين التي تنتهجها الوزارات ليس ثمة حاجة إلى أن تكون التدابير الرامية إلى مقاومة الجمود بأشكاله مثيرة. فالحملة الماهرة يمكن أن تحقق نتائج طيبة. وعلى سبيل المثال، تتضمن الإعلانات عن الوظائف في وزارة التعليم والثقافة والعلوم صوراً لنساء يشغلن وظائف هامة، وجميعهن يعمل بالفعل لحساب الوزارة. ومجلة موظفي الوزارة والمجلة الأسبوعية الداخلية للعاملين في ميادين التعليم والثقافة والعلوم تتضمن مقالات كتبها نساء ورجال عن مواضيع شخصية من قبيل طموحاتهم وجهودهم للجمع بين العمل والالتزامات العائلية. وتشجع الوزارة أيضاً الجهود الرامية إلى مكافحة الجمود بأنواعه. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، قام فريق عمل معني بالمرأة وصنع القرارات (أرباب الأعمال، والموظفون، والوزارة) بنشر كتيب للمدارس، ومنظمات أرباب الأعمال ونقابات العمال متضمناً نصائح عن كيفية توظيف وانتقاء وتعيين النساء في المناصب التنفيذية، ومجالس التعليم وهيئات المساومة الجماعية.

وتقوم الآن وزارة النقل والأشغال العامة وإدارة المياه بتغيير إعلاناتها عن شواغر الموظفين على نفس النمط على أمل اجتذاب مزيد من النساء. ومع أن المفهوم الذي تبرزه لا يزال فنياً، فإنها تشتمل الآن على مزيد من صور النساء. ورأت وزارة الصحة والرفاه والرياضة أن تعتمد نفس النهج، وكذلك وزارة العدل.

وكمسألة سياسة، تعطي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة أفضلية للنساء لشغل المناصب الهامة التي تتضمن الاتصال بأطراف خارج الوزارة.

الوكالة المعنية بالصورة الجنسانية التابعة لمؤسسة الإذاعة الهولندية كثيرا ما تقدم الإذاعة والتلفزيون صورا جامدة للرجال والنساء. فعادة ما يكون الخبراء الذين يستشيرهم الناس من الرجال، في حين تميل النساء إلى الظهور بأنهن ضحايا أو حالات يصعب فهمها. وكثيرا ما يصعب على وسائل الإعلام تغيير هذه الأنماط للتصنيف القائم على التحيز الجنسي. ومؤسسات الأعمال والمنظمات الأخرى التي يجري أي صحفي مقابلة معها ستختار بوجه عام رجلا للعمل بوصفه متحدثا باسمها أو متخصصا. ومن ناحية أخرى، كثيرا ما يجري تنفير النساء من إظهار مهارتهن. ويتمثل أحد الأهداف الوكالة المعنية بالصورة الجنسانية التابعة لمؤسسة الإذاعة الهولندية في القضاء على القوالب الجامدة. وقد قامت بتمويل الوكالة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة ووزارة التعليم والثقافة والعلوم منذ عام ١٩٩١ وما بعده، غير أنها أصبحت جزءا في هيكل مؤسسة الإذاعة الهولندية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وقد تعهد مجلس الإدارة، في برنامجه للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢ فيما يتعلق بنظام الإذاعة العامة الوطنية، بتعزيز المساواة بين الجنسين والتمثيل الإثني في وضع برامجه. والفريق العامل المعني بالصورة الجنسانية، الذي يمثل جميع رابطات الإذاعة العامة، يقيم علاقات متبادلة مع مديري ومنتجي البرامج. وعلى الصعيد الدولي، تعتبر الوكالة المعنية بالصورة الجنسانية رائدة في هذا الميدان. وتتضمن مشاريعها "فهرس عام ٢٠٠٠" و "تصنيف الجنسين" (انظر أدناه).

و "فهرس عام ٢٠٠٠" دليل ينشر سنويا ويورد أسماء ٢٣٠ خبيرة متخصصة في طائفة واسعة من المواضيع، بما في ذلك الاقتصاد والإدارة، والألعاب الرياضية، والسلام والأمن، وتكنولوجيا المعلومات، والتعليم، والفنون، والتخطيط الحضري والمكاني، والطاقة، والبيئة والزراعة، والعلاقات الدولية، والرعاية الصحية، والثقافة والدين. ويمثل الدليل أداة مساعدة للصحفيين. ويورد دليل هذا العام ضعف عدد الأسماء في طبعة ١٩٩٩.

ويمثل "تصنيف الجنسين" "مجموعة أدوات" سمعية - بصرية لإدارات التدريب في رابطات الإذاعة الأوروبية. وتحلل المجموعة طريقة تقديم وفهم الصور الذهنية، وتعرض بدائل القوالب الجامدة الراسخة. وقد قامت المؤسسة الإذاعية الهولندية بإعداد المجموعة بالتعاون مع شركات الإذاعة الفنلندية والنرويجية والسويدية والألمانية.

المرأة وسياسة التنمية

يتمثل أحد العوامل التي تأخذها وزارة الخارجية في الاعتبار عند تقييم طلبات المنح لمشاريع التنمية فيما إذا كانت المشاريع ترمي إلى تعزيز اشتراك المرأة. ويمثل هذا أحد الشروط العامة لتقديم المنح، وينطبق بالمثل على المنح المقدمة من صندوق المرأة.

الشروط العامة

أعدت مختلف الآليات والبرامج التدريبية على مدى السنين لوضع السياسة المتعلقة بالمرأة والتنمية موضع التنفيذ العملي. وتعدّد الحلقات الدراسية لإبقاء موظفي الوزارة على علم أولاً بأول بالموضوع، في حين تتخذ الورقات القطاعية كمادة معلومات أساسية لموظفي القنصليات والسفارات، والمكاتب القطرية، والخبراء في المشاريع أو في بعثات قصيرة المدة.

وفي وثيقة السياسة المعنونة "عالم متسم بالاختلاف" حدد وزير التعاون الإنمائي أهدافاً لتقديم المعونة للمرأة. ويتعين أن يفي كل مشروع بأربعة معايير:

- يجب أن تكون المرأة في البلد المستفيد وبصورة مثالية أفراد الفئات المستهدفة، مشتركين في تحديد ووضع المشروع؛ وينبغي أن تشرح وثيقة المشروع الدور الذي يقومون به؛

- يجب أن تؤدي المرأة من الفئة المستهدفة دوراً نشطاً في تنفيذ المشروع؛
- يجب أن تحدد وثيقة المشروع أية عقبات تحول دون اشتراك المرأة وتشرح التدابير التي تتخذ للتغلب عليها؛

- ينبغي أن يكون الخبراء في ميدان المرأة والتنمية متاحين طوال المشروع لضمان أن تؤدي المرأة دوراً كاملاً؛ وينبغي أن يشرح المشروع كيف يتم ذلك.

وفي عام ١٩٩٢، شرع في إجراء اختبار صلاحية للتنمية للقيام منذ البداية بتقييم ما إذا كان اقتراح المشروع يرمي إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الثلاثة للسياسة الهولندية: القضاء على الفقر، واستقلال المرأة وحماية البيئة. والمرأة والتنمية بوصفهما عاملاً في اختبار الصلاحية يتضمن أسئلة عن اشتراك المرأة في الفئة المستهدفة (تعرف بمعايير لجنة المساعدة الإنمائية/دور المرأة في التنمية)، وعن الآثار المتوقعة التي يربتها التدخل على الجوانب الأحد عشر لاستقلال المرأة.

وقد شُرع في إجراء دراسة لتقييم الفوراق بين الجنسين في مرحلة لاحقة، بالنظر إلى أن مقدمي الطلبات الذين يملأون نموذج اختبار صلاحية التنمية كثيراً ما لا يقدمون معلومات كافية للإجابة على الأسئلة المتعلقة بالآثار المتوقعة لمشروعهم على استقلال المرأة. وتستخدم دراسة تقييم الفوراق بين الجنسين لجمع المعلومات المتعلقة بحالة الرجال والنساء في مجال المشروع المرتقب عندما يكون مشروع جديد قيد الإعداد. ورهنا بالنتائج، قد تدعو الحاجة إلى تعديل المشروع لإعطاء المرأة أفضل الاحتمالات والفرص الممكنة.

وقد أدى اختبار الصلاحية إلى زيادة الوعي بضرورة اشتراك المرأة في إعداد المشاريع وتنفيذها، وأعطى طرقاً جديدة ذكية لانخراطها فيها.

ويتسم تقرير معنون "المرأة والتنمية، السياسة والتنفيذ في التعاون الإنمائي الهولندي في الفترة ١٩٨٥-١٩٩٦"، نشر في عام ١٩٩٨، بأنه إيجابي إلى حد ما بشأن نتائج سياسة المرأة والتنمية فيما يتعلق بالمرأة في البلدان النامية.

صندوق المرأة

يمثل تعزيز اشتراك المرأة جزءاً لا يتجزأ من سياسة هولندا فيما يتعلق بالمرأة والتنمية، التي تهدف إلى تحقيق دور منصف للمرأة في التعاون الإنمائي - بوصفها صانعة سياسة، ومديرة تنفيذية ومستفيدة من الأنشطة الإنمائية. وهذا يتحقق من ناحية بالدمج في الأنشطة الرئيسية (القضاء على العقبات التي تحول دون اشتراك المرأة في الأنشطة الرئيسية لسياسة التعاون الإنمائي)، ومن ناحية أخرى بتدعيم المؤسسات النسائية (التمكين). ويجري تشجيع المرأة على تحديد الأولويات التي تبرز تلك الاحتياجات والاهتمامات والمواهب المحددة، ومن ثم تؤثر على الاتجاه الرئيسي وتحوله.

وبموافقة البرلمان، جرى انتقاء سبعة مواضيع من منهاج عمل ييجين لوضعها موضع التنفيذ إلى حد أبعد: إدماج نوع الجنس في السياسة الكلية والتخطيط الكلي؛ وتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة؛ والاشتراك في الإدارة العامة وصنع القرارات السياسية؛ وتخفيف حدة الفقر وتحسين فرص الحصول على الخدمات؛ والمرأة وإدارة الصراع؛ ومعالجة العنف ضد المرأة؛ والحقوق الإنجابية والصحة.

ويجري إعداد آليات في كل مجال من مجالات السياسة هذه للمساعدة على تنفيذ السياسة بصورة فعالة. وستجري مواءمة هذه الآليات في البعثات لكي تناسب الأوضاع المحلية وتستخدم لدعم الأنشطة الابتكارية وبناء القدرات في الحركات النسائية المحلية والمجالات الأخرى. وصندوق المرأة، الذي تبلغ ميزانيته السنوية ٤٥ مليون غيلدر، يستخدم للقيام بهذه الأنشطة.

المرأة المسلمة والتنمية

في العام الماضي، بدأت شعبة المرأة والتنمية برنامجاً للمرأة المسلمة والتنمية، تقوم فيه نساء من جماعات المهاجرين ونساء لاجئات بدور نشط. ويتألف البرنامج من مشاريع مشتركة للبحوث الميدانية ذات الوجهة العملية (الشمال - الجنوب) في ستة بلدان إسلامية متقلية للمعونة. والهدف من ذلك هو معرفة المزيد عن كفاح المرأة في تلك البلدان لنيل التحرر، ولا سيما حقوقها في التعليم والرعاية الصحية الإنجابية، سواء كانت جهودها تقوم

على تعاليم أو قيم إسلامية من عدمه. ومع التسليم بأن الاهتمام بالإسلام ومعرفة بعض جوانبه يندرجان في صلب البرنامج، تجري الآن دراسات تضطلع بها شابات مسلمات في هولندا ومن البلدان التي تجرى فيها تلك الدراسات.

وجزاء من الدراسة يجري في هولندا، ولذلك فإنه يركز على المجموعة الأوسع من المسلمات في البلد. وإنخراط الشابات المسلمات أنفسهن في البرنامج يعزز الحوار ويسهم في تحقيق التنوع الثقافي في التعاون الإنمائي.

الفصل السادس

المادة ٩: حقوق الجنسية وقانون الأجانب

المستوى ١: الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١ (أ) الوضع الراهن

جرى تعديل التشريع الهولندي المتعلق بالجنسية منذ التقرير الأخير، بعد أن دخلت حيز النفاذ في هولندا في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ اتفاقية حماية الطفل والتعاون فيما يتعلق بالتبني خارج البلد، التي وقعت في لاهاي في ٢٩ أيار/مايو ١٩٩٣. وقبل ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، كان الطفل يكتسب الجنسية الهولندية تلقائياً إذا كان أحد المواطنين الهولنديين قد تبناه، شريطة حدوث التبني في هولندا، أو جزر الأنتيل الهولندية أو أوروبا. ومنذ ذلك التاريخ، وعملاً بالاتفاقية المذكورة، فإن الطفل الذي يتبناه في الخارج مواطن هولندي يكتسب تلقائياً بالمثل الجنسية الهولندية.

١ (ب) التدابير التشريعية

التشريع المنظم للجنسية

يعرض حالياً على البرلمان مشروع قانون يعدل قانون الجنسية. ولا يتسم أي من التعديلات المقترحة، مع ذلك، بالأهمية بالنسبة لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

استعراض عام لقانون الأجانب

قدم إلى البرلمان في ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ مشروع قانون يقترح إجراء استعراض عام لقانون الأجانب. وسيدخل القانون الجديد حيز النفاذ، ربما في عام ٢٠٠١، حالما يقره البرلمان وبعد إنجاز الأعمال التحضيرية اللازمة لتنفيذه.

وتتعلق التعديلات الرئيسية بإجراءات اللجوء:

- يقترح مشروع القانون نظاماً جديداً لتصاريح الإقامة. وستصدر تصاريح الإقامة لفترة محددة وقد تستبدل بعد ثلاثة أعوام بتصريح إقامة يسري لفترة غير محددة.
- سيتم إلغاء الإجراءات المتعلقة بتقديم الاعتراضات للحكومة. وفي حالة رفض الطلب، لمقدم الطلب أن يطعن في القرار أمام المحاكم. وتلك الإجراءات تعلق ترحيل ملتمس اللجوء.
- إدخال الاستئناف أمام محكمة أعلى.

- ستكون للقرارات المتعلقة بطلبات اللجوء عدة نتائج ضمنية. ففي حالة رفض الطلب، ينتهي تلقائياً حق ملتمس اللجوء في المسكن والمرافق الأخرى، ويجوز قانوناً طرد الشخص المعني.
- يجوز في حالات معينة تمديد فترة الستة أشهر المسموح بها لاتخاذ قرار وذلك لأسباب شخصية أو لفئات معينة من الأجانب.
- وطبقاً لأحكام مشروع القانون - كما هي الحال طبقاً لقانون الأجانب الحالي - سيكون للأجانب حق الإقامة في هولندا على أساس الالتزامات الدولية، أو لأسباب قهرية ذات طابع إنساني، أو بحجة أن تواجدهم سيخدم مصلحة هولندية هامة. والهدف من التعديلات المقترحة هو تخفيض عدد حالات اللجوء.
- ومع أن مشروع القانون لا يتضمن أحكاماً تتعلق بالمرأة على وجه التحديد، تتسم الجوانب التالية بأنها وثيقة الصلة:
- تنص المادة ٨ من مشروع القانون على أنه يجوز للأجانب الذين يفكرون في تقديم معلومات تتعلق بالاتجار بالأشخاص أن يبقوا في هولندا لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر^(١٩) وهذا السبب للإقامة القانونية جديد. وهو وثيق الصلة بوجه خاص، من الناحية العملية، بضحايا الاتجار بالمرأة.
- يورد مشروع القانون الشروط العامة للحصول على تصريح إقامة. ويتمثل أحد الشروط في أنه يجب أن يكون سواء للأجنبي أو الشخص الذي يعتزم البقاء معه مورد رزق كاف. وسيجري تناول هذا الشرط بإسهاب في تشريع ثانوي.

قانون إدماج الوافدين الجدد

ترجمت العبارة الهولندية "Wet inburgering nieuwkomers (WIN)" بطريق الخطأ في التقرير السابق على أنها "قانون استيعاب الوافدين الجدد"، وهي لسوء الحظ ترجمة مضللة فيما يتعلق بهدف القانون.

وقد دخل قانون إدماج الوافدين الجدد حيز النفاذ في هولندا في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨. ويهدف القانون إلى جعل الوافدين الجدد أكثر استقلالاً باتباع برنامج للإدماج. ويلزم أن تجري السلطات المحلية تقييماً لكل مقيم من الوافدين الجدد في دائرتها وأن تعد، إذا اقتضى الأمر، برنامجاً فردياً يتضمن دروساً في اللغة الهولندية، وتقديم للمشورة، وتدريب على

(١٩) إذا قرر الشخص المعني بالفعل تقديم معلومات، فإنه يجوز أن يبقى في هولندا إلى أن تتم الإجراءات القضائية.

العادات والتقاليد الاجتماعية المحلية. ويجوز بعد ذلك إحالة الوافد الجديد إلى دورة متابعة أو للحصول على مساعدة للبحث عن عمل.

وجرت صياغة القانون على أساس الخبرة المكتسبة من استقبال الوافدين الجدد، ويورد بشكل موسع الأنظمة التي بدأ العمل بها في عام ١٩٩٦، التي نصت على إبرام عقود إدماج على أساس طوعي. ونتيجة لاستمرار الهجرة الوافدة ونجاح سياسة وبرنامج الإدماج، تقرر تعزيز السياسة بفرض التزامات قانونية على الوافدين الجدد والسلطات المحلية على حد سواء.

وقد أثبت القانون قيمته بوصفه أداة لضمان أن يكون الوافدون الجدد بوجه عام، والنساء بوجه خاص، مهئين لأداء وظائفهم بصورة مستقلة في المجتمع الهولندي. وتتاح للمرأة التي لديها أطفال فرص الحصول على خدمات الرعاية النهارية ومختلف المزايا طبقاً لأحكام قانون ملحقات الضمان الاجتماعي أو الصناديق الخاصة التي تمنحها الحكومة للبلديات لهذا الغرض على وجه التحديد.

المستوى ٢: نحو التنوع

وضع المرأة في إجراءات اللجوء

تضمن التقرير الثاني نتائج دراسة، أنجزها في عام ١٩٩٨ مركز البحوث والتوثيق، عن وضع المرأة في إجراءات اللجوء. وتمثلت النتيجة الرئيسية في أنه بوجه عام تتاح للمرأة نفس الفرصة المتاحة للرجل من ناحية منحها الإذن بدخول البلد. وفي الواقع، زاد عدد النساء عن عدد الرجال الذين أذن لهم بدخول هولندا في الفترة بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٢، مع أنه لم يوجد أي سبب واضح يعلل هذا التفاوت. ولا يوجد أي دليل على أن أسباب التماس اللجوء الخاصة بالمرأة، أو الأسباب التي ذكرتها كثير من النساء، تؤثر على فرصها في منحها الإذن بالدخول. ولم تقيم الدراسة أثر تعليمات وزارة العدل الصادرة إلى دائرة الهجرة والتجنس، التي تتضمن مبادئ توجيهية عن المقابلات والقرارات "الشاملة للجنسين". ولم تدخل التعليمات حيز النفاذ إلا في نهاية عام ١٩٩٧، وسيجري تقييمها على حدة.

حق الإقامة التبعي

أجرى معهد كالارا ويتشمان دراسة عقب إعلان معيار جديد للدخول في المبادئ التوجيهية لتنفيذ قانون الأجانب في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ فيما يتعلق بمقدمي الطلبات الذين تعرضوا للإيذاء الجنسي أو غيره من شركائهم مما أدى إلى إنهاء زواجهم أو

علاقتهم^(٢٠) وقامت الدراسة، التي اشتركت في تمويلها وزارة العدل، ببحث السياسة المتبعة في الموافقة على طلبات استمرار الإقامة، أو رفضها. وجرى فحص تسعين ملفاً للتأكد من العوامل الحاسمة في تقييم هذه الطلبات. وأظهر تحليل إحصائي أن غالبية النساء (٧٩ في المائة) اللاتي قدمن طلبات لاستمرار الإقامة بعد الطلاق أو وفاة شريكهن، حصلن على إذن بالإقامة. كما أن ٧٢ في المائة من اللاتي تركن شركائهن خلال ثلاث سنوات و ٨٩,٥ في المائة من اللاتي تركن شركائهن بعد ثلاث سنوات، منحن في النهاية إذناً بالإقامة. وفيما يتعلق بمقدمات الطلبات اللاتي استنفدن جميع سبل الانتصاف القانونية، و ٨٣ في المائة من النساء اللاتي لديهن أطفال و ٦٨,٥ في المائة من النساء اللاتي ليس لديهن أطفال منحن إذناً في النهاية. كما أن ٨٦ في المائة من النساء اللاتي تشير السجلات إلى تعرضهن للإيذاء، منحن إذناً، مقابل ٧٢ في المائة من النساء اللاتي ليس لهن سجل لذلك.

وتمثلت النتائج المستخلصة من الدراسة في أن الإجراءات المفضية إلى اتخاذ أول قرار رسمي بشأن طلب الحصول على الإقامة (القرار الابتدائي) بحاجة إلى تحسين. وطرح اقتراح بضرورة أن تكون التحقيقات أكثر شمولاً، وضرورة مقابلة جميع مقدمي الطلبات، وضرورة تقييم الطلبات بمزيد من العناية فيما يتعلق بمعيار "الأسباب القهرية ذات الطابع الإنساني". وأوصي أيضاً بأن يكون للمرأة التي تركت شريكها بسبب الإيذاء الحق في المسكن وإذن الإقامة على حد سواء، وأن يسري إذن الإقامة المرتبط بالإذن الصادر للأقارب لمدة لا تزيد عن عام.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نظمت وزارة العدل اجتماعاً للخبراء لمناقشة حقوق الإقامة التبعية. وحضر الاجتماع ممثلو عدة منظمات غير حكومية، بما في ذلك معهد كلارا ويتشمان، وجماعة الضغط لحقوق الإقامة المستقلة للمرأة المهاجرة، ومنظمة E-Quality، والمنتدى ومؤسسة Lawine. وناقش الاجتماع النتائج التي انتهت إليها الدراسة التي أجراها معهد كلارا ويتشمان، المشار إليها أعلاه، ودراسة أجراها مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي في عام ١٩٩٨، تحلل خلفيات نساء الأقليات الإثنية العاملات بأجر. واتسمت الدراسة بالأهمية في هذا الصدد بالنظر إلى أن أحد الشروط اللازمة

(٢٠) طبقاً للنظام الحالي، فإن الأجانب الذين يؤذن لهم بدخول هولندا بغرض إنشاء أسرة أو بحجة لم شمل الأسرة يمنحون حقاً تبعياً في الإقامة لمدة خمس سنوات. ولذلك تتوقف إقامتهم في هولندا على حقوق إقامة أبويهم أو شريكهم. وبعد خمس سنوات، يجوز أن يطلبوا التمتع بحق مستقل يظل سارياً إذا انتهت العلاقة. وإذا انتهت العلاقة خلال السنوات الخمس الأولى، تراجع الحالة لتقرير ما إذا كان يجوز للشخص أن يبقى في البلد، مع الأخذ في الاعتبار ما إذا كانت العلاقة قد استمرت أقل من ثلاث سنوات أو أكثر.

للحصول على حق إقامة مستقل^(٢١) يتمثل في أن مقدم الطلب يجب أن يجد عملاً خلال إثني عشر شهراً وأن يكسب ما لا يقل عن معادل المستوى المنطبق بموجب قانون المساعدة الاجتماعية للشخص الأعزب أو الأسرة الوحيدة الوالد. ولذلك تمثل فرص العمل المتاحة لنساء الأقليات الإثنية عاملاً هاماً في هذا الصدد.

وعلى أساس هذا الاجتماع ونتائج الدراسات، اقترح أمين الدولة للعدل عدداً من التعديلات المتعلقة بالمركز القانوني للمرأة في قانون الأجانب. وتركز المقترحات أكثر من القانون الحالي على استقلال الفرد. وستطبق المبادئ التالية في السياسة المتعلقة بطلبات استمرار الإقامة:

- يسمح لمقدم الطلب الذي دام زواجه أو علاقته أكثر من ثلاثة أعوام بالبقاء في البلد، شريطة ألا يشكل تواجد خطراً على النظام العام. ويلزم أن يكون مقدم الطلب مقيماً في هولندا لمدة ثلاثة أعوام فيما يتعلق بذلك الزواج أو العلاقة. وهذا التغيير يدخل مرونة أكبر في السياسة الحالية، التي تسمح باستمرار الإقامة لأسباب إنسانية قهرية أو إذا كان مقدم الطلب يكسب دخلاً من العمل مساوياً لما لا يقل عن المستوى المحدد للأمر بموجب قانون المساعدة الاجتماعية.
- لا يجوز لمقدم الطلب الذي دام زواجه أو علاقته أقل من ثلاث سنوات أن يبقى في البلد إلا على أساس مجموعة أسباب إنسانية قهرية^(٢٢). وقد رفض أمين الدولة مشورة الخبراء بالإذن بالدخول على أساس سبب إنساني قهري وحيد. وفي رأيه يجب دائماً أن تشمل "الأسباب الإنسانية القهرية" مجموعة عوامل سيسبب تطبيق السياسة على ضوءها مشقة غير مقصودة.
- يجوز لمقدم الطلب الذي انتهى زواجه أو علاقته نتيجة وفاة شريكه أن يبقى في البلد، بصرف النظر عن مدة العلاقة. وهذه الظروف أليمة وخارجة عن إرادة الإنسان ولذلك تستدعي استمرار الإقامة.

(٢١) يجوز منح حق الإقامة المستقل لأي شخص لا يكون أهلاً للحصول على إذن إقامة لفترة محددة، أو إذن استناداً لأسباب إنسانية قهرية، أو إذن للإقامة في هولندا لأغراض أخرى.

(٢٢) تؤخذ العوامل التالية في الاعتبار في تحديد وجود "أسباب إنسانية قهرية": ظروف المرأة العزباء في البلد الأصلي لمقدمة الطلب، والوضع الاجتماعي للمرأة في ذلك البلد، ومدى توافر المساعدة المقبولة في البلد الأصلي (وفقاً للمعايير المحلية)، وما إذا كانت مقدمة الطلب مسؤولة عن أطفال ولدوا في هولندا أو يدرسون فيها، والدليل على العنف، الجنسي وخلافه، في العلاقة.

- سيجري تحسين الإجراءات المتعلقة بمقدمي الطلبات الذين دام زواجهم أو علاقتهم أقل من ثلاث سنوات.

موظفات الاتصال

ارتفع عدد موظفات الاتصال من ٣٩ في المائة وقت التقرير الثاني إلى ٤٧ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩. وتقوم موظفات الاتصال بسؤال الأجانب عن أسباب التماس لجوئهم في هولندا.

الفصل السابع

المادة ١٠ : التعليم النظامي وغير النظامي

المستوى ١ : الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١ (أ) الوضع الراهن

التعليم على أساس التفرغ إلزامي لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سن الخامسة و ١٦ عاما. ويستحق آباء الأطفال في المدارس الثانوية أو في التعليم المهني الثانوي العالي، رهنا بدخلهم، الحصول على بدل للمصروفات الدراسية، وبالنسبة للشباب الذين يتجاوز عمرهم ١٦ عاما، استرداد الرسوم المدرسية. أما الشباب الذين يبلغون من العمر ١٨ عاما وأكثر ولا يزالون يداومون في المدارس الثانوية فإنهم يستحقون أنفسهم بدلا أساسيا، بصرف النظر عن الدخل أو ما إذا كان آباؤهم يحصلون على مساعدة فيما يتعلق بالرسوم أو المصروفات المدرسية. ويجوز للطلبة في التعليم العالي أن يطلبوا مساعدة مالية بصرف النظر عن عمرهم، ويجوز للطلبة في التعليم المهني الثانوي العالي أن يطلبوا الحصول على منحة، تشمل بطاقة انتقال للطالب، عند بلوغ سن ١٨ عاما. ويجوز لجميع الطلبة طلب الحصول على مساعدة مالية حتى سن ٣٠ عاما. ولا يحق إلا للطلبة في التعليم الأعلى الحصول على قرض مدته أربع سنوات بعد بلوغ ٣٠ عاما.

وكما لوحظ في التقرير السابق، لا توجد عقبات رسمية في الأحكام القانونية المنظمة لمختلف قطاعات التعليم للحيلولة دون تمتع النساء والبنات بالتعليم والحصول على مؤهلات في أي مؤسسة تعليمية تمولها الدولة. ولا يوجد في هولندا قانون يهدف بالتحديد إلى تخفيض عدد البنات والنساء اللائي يخفقن في اتمام دراستهن.

بيد أنه يجري تنظيم أنشطة عديدة لمنع التغيب والتسرب بين البنين والبنات على حد سواء. وجرى تقديم برنامج خاص في ربيع عام ١٩٩٩، يرمي في المقام الأول إلى تهيئة الأوضاع للشباب لكي يحققوا أعلى وأنسب ما يقدر عليهم من المستويات التعليمية و/أو لكي يستغلوا على النحو الأمثل الفرص المتاحة لهم للعمل. أما الذين يتسربون برغم ذلك فإنه يجري تشجيعهم على العودة إلى المدرسة أو الالتحاق بعمل متلائم مع طريق التعلم. وقد جرى القيام بالكثير بالفعل لتحقيق هذه الأهداف. وتبين الأرقام الأقرب عهدا حدوث انخفاض في عدد حالات التسرب، وإن كان الشباب المنتمون إلى الأقليات الإثنية يشكلون عددا مرتفعا بصورة غير متناسبة. والمشكلة أكثر شيوعا في المدن الكبيرة منها في أنحاء البلد الأخرى. ومعدل التسرب أكثر ارتفاعا بين البنين منه بين البنات، وهو السبب في عدم اتخاذ تدابير خاصة فيما يتعلق بالبنات.

وكانت الحكومة حريصة طوال كثير من السنوات على الحد من التغيب وضمان إتمام الشباب تعليمهم الإلزامي. وجرى تعديل قانون التعليم الإلزامي في عام ١٩٩٤ لتحقيق هذا الغرض. وتشير التقارير الحديثة إلى أن التعديل رتب آثارا إيجابية، ولو أنه لا تزال توجد مشاكل يتعين تخفيف حدتها. وينص اتفاق إئتلاف الحكومة لعام ١٩٩٨ على تشديد رصد الدوام في المدارس. وقد وضع برنامج عمل للأطراف الأربعة المعنية - المدرسة، والبلدية، وخدمات الشباب والسلطات القضائية - يحدد التدابير الواجب اتخاذها.

ومعدل الانخراط في التعليم بين البنات في هولندا مرتفع. وكما يبين الجدول التالي، فإن عددا متزايدا من البنات يتم التعليم العام الثانوي العالي أو السابق للجامعة، بينما لم تعد البنات ناقصة التمثيل في التعليم الأعلى. وفي عام ١٩٩٩، ولأول مرة، زاد عدد النساء اللاتي التحقن بالتعليم العالي عن عدد الرجال. ومع ذلك، لا تزال المرأة تميل إلى اختيار مواضيع الفنون والعلوم الاجتماعية مفضلة إياها على العلوم البحتة.

المستوى التعليمي حسب السن ونوع الجنس، والنسبة المئوية للسكان حسب الفئة العمرية، ١٩٩٨

السن	نوع الجنس	نوع التعليم					الجامعة
		الابتدائي	ما قبل المهني	الثانوي العام المبتدئ	المهني الثانوي العالي	الثانوي العام العالي	المهني الفنية الأعلى
١٩-١٥	ذكور	٢٣	١٦	٣٨	٢	١١	صفر
	إناث	٢٦	١١	٤١	٥	١٥	صفر
٢٤-٢٠	ذكور	٧	١٤	١٠	٣٦	١٩	١٣
	إناث	٦	٩	٨	٣٧	٢٠	١٨
٢٩-٢٥	ذكور	٧	١٤	٦	٣٩	٦	١٨
	إناث	٧	١٠	٧	٤٠	٧	٢٠
٣٤-٣٠	ذكور	٧	١٦	٥	٣٩	٦	١٦
	إناث	٧	١٣	٧	٤١	٧	١٧
٣٩-٣٥	ذكور	٩	١٥	٥	٣٦	٥	١٨
	إناث	١٠	١٣	٩	٣٨	٧	١٦
٤٤-٤٠	ذكور	١٠	١٥	٥	٣٧	٥	١٧
	إناث	١٣	١٦	٩	٣٤	٥	١٧
٤٩-٤٥	ذكور	١٢	١٤	٥	٣٧	٣	١٩
	إناث	١٧	١٩	١١	٣٠	٣	١٥
٥٤-٥٠	ذكور	١٢	١٤	٧	٣٥	٣	١٧
	إناث	١٨	٢٢	١٢	٢٨	٣	١٤
٥٩-٥٥	ذكور	١٦	١٥	٦	٣٧	٢	١٥
	إناث	٢١	٢٥	١١	٢٦	٣	١١
٦٤-٦٠	ذكور	١٩	١٦	٥	٣٦	٢	١٥
	إناث	٣١	٢٤	١٢	٢١	٣	٨
+٦٥	ذكور	٢٦	١٥	٧	٣١	٣	١١
	إناث	٤٧	١٥	١٢	١٦	٢	٦
المجموع	ذكور	١٤	١٥	٨	٣٤	٦	١٥
	إناث	٢٠	١٥	١٢	٢٩	٦	١٣

المصدر: إحصاءات هولندا، الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة، ١٩٩٨.

ويقل عدد النساء اللاتي يواصلن الدراسة بعد سن ترك المدرسة عن عدد الرجال. وتواصل الدراسة نسبة ٤١ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٢٤ عاما مقابل ٤٨ في المائة من الرجال. وتنعكس الحالة بالنسبة للأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ٤٠ عاما حيث يزيد عدد النساء عن عدد الرجال الذين ينخرطون في التعليم (المصدر: ٤٠).

التعليم، والثقافة والعلوم في هولندا: حقائق وأرقام عام ٢٠٠٠). ومن ناحية أخرى، تميل المرأة إلى أن تكون أكثر نجاحاً في التعليم ومن الأرجح أن تتم دراستها. أما المرأة في الفئة العمرية الأصغر، التي تخلفت قبل ذلك عن الرجل في التعليم، فقد لحقت به وتتقدمه الآن بعض الشيء. ولا ينطبق هذا حتى الآن على المرأة المنتمية إلى الأقليات الإثنية (المصدر: حولية التحرر، ١٩٩٩، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة وإحصاءات هولندا). والمستوى التعليمي للسكان المنتمين للأقليات الإثنية أدنى في المتوسط منه للسكان ككل، على النحو الذي يمكن ملاحظته من الجدول التالي:

المستوى التعليمي للأعمار ١٥-٦٤ حسب نوع الجنس، والسن والخلفية الإثنية، ١٩٩٧ (نسبة مئوية)

الابتدائي	الثانوي العام المبتدئ/ما قبل المهني	الثانوي العام العالى/ما قبل الجامعة/المهني الثانوي العالى	المهن الفنية العالية	الجامعة	
إناث	١٥	٢٩	٣٩	١٤	٤
هولندية	١٣	٢٩	٤٠	١٤	٤
٣٤-١٥	٩	٢٦	٤٦	١٤	٥
٦٤-٣٥	١٦	٣١	٣٥	١٤	٤
أقليات إثنية	٢٩	٢٣	٣١	١١	٥
٣٤-١٥	٢٨	٢٦	٣٣	٩	٤
٦٤-٣٥	٣٠	٢٠	٣٠	١٣	٦
ذكور	١٣	٢٤	٤١	١٥	٨
هولندي	١١	٢٣	٤٢	١٥	٨
٣٤-١٥	١١	٢٨	٤٢	١٣	٦
٦٤-٣٥	١٢	٢٠	٤٢	١٧	٩
أقليات إثنية	٢٦	٢٥	٣٠	١١	٨
٣٤-١٥	٢٦	٢٩	٣٠	٨	٦
٦٤-٣٥	٢٦	٢١	٣٠	١٣	١٠

وعلى وجه الإجمال، لا يزال المستوى التعليمي الذي تحققه البنات من الفئات المنتمية إلى الأقليات الإثنية منخفضاً نسبياً. ففي جميع المجتمعات الإثنية، كلما كانت الفئة العمرية أصغر كان من الأرجح أن يتم التلاميذ التعليم الثانوي. ومع ذلك، توجد تناقضات هامة في المستوى التعليمي بين النساء في نفس السن من فئات إثنية مختلفة. إذ تحصل الهولندية الإثنية على أعلى متوسط لمستوى التعليم، وتحصل التركية والمغربية على أدنى متوسط، في حين تقع

نساء سورينام وجزر الأنثيل في مكان ما بينهما (المصدر: التباين والاشتراك، مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي، ١٩٩٩). وبوجه عام، تتفوق البنات المنتمة إلى أقليات إثنية على البنين من نفس الفئة، ومن الأرجح نوعا ما أن يحصلن على عمل (المصدر: د. فلاسبلوم، و أ. دي غريب و ل. فان لو، فرص العمل المتاحة للبنات والأقليات الإثنية، ROA-R1997/9, ROA, ماستريخت، ١٩٩٧).

وتعليم الكبار (أو العودة إلى التعليم) يمكن الناس من تعويض ما فاتهم من التحصيل العلمي في المدرسة. وقد أثبتت مراكز تدريب المرأة نجاحها في مساعدة النساء السود والمهاجرات وغيرهن في تلبية احتياجاتهن التعليمية المحددة. ويبين الجدول أدناه أن عدد الطلبة المنتمين للأقليات الإثنية في التعليم الأساسي للكبار قد ازداد منذ عام ١٩٩٠، مع أن عدد الطلبة الإجمالي قد انخفض. وكانت هناك زيادة شديدة بوجه خاص في عدد الطالبات المنتميات إلى الأقليات الإثنية.

طلبة التعليم الأساسي للكبار حسب نوع الجنس والأصل الإثني. المصدر: حولية التحرر، ١٩٩٩

X ١٠٠٠	١٩٨٥		١٩٩٠		١٩٩٤		١٩٩٧	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
مجموع عدد الطلبة	٥٦	٣٢	٧٤	٤١	٨٦	٥٣	٦٩	٤١
الأقليات الإثنية	-	-	٤٢	١٦	٣٩	١٧	٢٧	١٢
هولنديون إثنيون	-	-	٣٢	٢٥	٤٧	٣٦	٤٢	٢٩

وإلى حد بعيد، يشترك عدد أكبر من الرجال عن النساء في الفئة العمرية بين ٢٠ و ٣٥ عاما في البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات، التي يمكن اعتبارها أيضا شكلا للعودة إلى التعليم. ونتيجة لذلك، تكون فرص ترقى النساء إلى المناصب الأعلى أقل احتمالا. وهناك سببان لهذا، يميل كل منهما إلى إدامة الآخر. فالنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٣٥ عاما اللاتي يعملن بأجر كثيرا ما يجمعن بين العمل ورعاية أطفال صغار، ولذلك يختار كثير منهن ساعات عمل مرنة أو عمل على أساس غير متفرغ، بينما يميل أرباب الأعمال إلى الاستثمار في المقام الأول في موظفيهم المتفرغين. وهذا اتجاه مثير للقلق، بالنظر إلى أن العودة إلى التعليم تعتبر حاليا واحدة من أهم الأدوات لضمان استمرار إمكانية توظيف العمال.

١ (ب) التدابير التشريعية

قانون التمثيل النسبي للمرأة في مناصب الإدارة في التعليم
أصبح قانون التمثيل النسبي للمرأة في مناصب الإدارة في التعليم ساري المفعول في آذار/مارس ١٩٩٧ وينطبق على جميع قطاعات التعليم. ويشجع القانون المؤسسات التعليمية على بذل جهود واعية لتحقيق التمثيل النسبي، دون الانتقاص من مسؤولية مجلس الإدارة عن سياسة التعيينات. وطوال سنوات كثيرة، انتهجت وزارة التعليم والثقافة والعلوم سياسة تحرر ترمي إلى تغيير حالة كانت فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بصورة سيئة في إدارة التعليم. ومنذ عام ١٩٩٣، قامت الوزارة برصد النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن أعلى المناصب في جميع المؤسسات التعليمية. ويقوم الجدول أدناه على "ترموتر المرأة والإدارة ١٩٩٩-٢٠٠٠" (المصدر: سجلات الرواتب بالإدارة المركزية لرواتب العاملين في ميدان التعليم، في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، سجل العمل في التعليم العالي، في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، والمعلومات المتعلقة بموظفي الجامعة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨).

النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب الإدارة على أساس التفرغ في مختلف القطاعات التعليمية

١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٣
التعليم الابتدائي		
٤٥,٦	٤٥,٩	٤٩,١
١٤,٠	١٣,٢	١٣,١
التعليم الخاص		
٢٠,٦	١٩,٨	١٩,٤
٩,٦	٩,٩	٧,٢
التعليم الثانوي		
١٣,١	١٢,٢	١١,١
٨,٦	٨,٢	٥,٧
التعليم المهني والتعليم الكبار		
٢١,٦	٢٠,٥	١٤,٢ (١٩٩٤)
التعليم الفني العالي		
١٠,٦	٩,٩	٥,٥
١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٢
التعليم الجامعي		
٥,٤	٤,٩	٣,٦
٨,٢	٧,٥	٦,٤

النسبة المئوية للنساء في مناصب الإدارة والتدريس في عامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩
(١٩٩٧ و ١٩٩٨ فيما يتعلق بمناصب التدريس الجامعي والبحوث)

١٩٩٩	١٩٩٨	
		التعليم الابتدائي
٧٤,٧	٧٣,٩	التدريس
٢٥,٥	٢٥,٠	الإدارة
		التعليم الخاص
٦٠,١	٥٨,٨	التدريس
١٤,٦	١٤,٤	الإدارة
		التعليم الثانوي
٣٢,٥	٣١,٣	التدريس
١١,٨	١١,١	الإدارة
		التعليم المهني وتعليم الكبار (٩-١٢)
٣٩,٩	٣٨,٨	أقل من المستوى ١٣
٢١,٦	٢٠,٥	المستوى ١٣ +
		التعليم الفني العالي
٣٠,٠	٣٠,٢	المستوى ١٣ -
١٠,٦	٩,٩	المستوى ١٣ +
١٩٩٨	١٩٩٧	
		التعليم الجامعي
٣٢,٩	٣٣,٩	موظفون أكاديميون آخرون
٤١,٥	٣٧,٥	مساعدو بحوث
٢١,٢	١٩,٦	معيدون
٨,٢	٧,٥	معيدون أقدم
٥,٤	٤,٩	أساتذة

وعلى الرغم من أنه لا يستشف من "ترموتر المرأة والإدارة" هذا حدوث زيادة ملحوظة، من الواضح أن موضوع "المرأة على القمة" مدرج في جدول الأعمال في قطاعات التعليم المختلفة. وتشير الاتجاهات الحالية في التعليم العالي إلى تعليق أهمية على ترقية المرأة إلى مزيد من المناصب العالية. وهذا يتضح من الأنشطة الأخيرة لفريق الاتصال الوطني للتحرر في التعليم العالي، وخطة حوافز أساسيا للمرأة في الجامعة، والتعليم والبحوث، ومن مشروع يرمي إلى إعداد المرأة في التعليم الابتدائي لتولي مناصب الإدارة. وباختصار، فإن الفجوة بين المدرسات والنساء في مناصب الإدارة في التعليم ليست متزايدة بأية حال.

ونشرت مفتشية التعليم تقريراً في عام ١٩٩٩ عن إنفاذ قانون التمثيل النسبي للمرأة في مناصب الإدارة في التعليم، فيما يتعلق بالتعليم العالي. وقد قدم أكثر من ٦٠ في المائة من مؤسسات التعليم العالي بياناً عن أرقامها المستهدفة.

أما جائزة ساينيتيا، التي أعلن عنها في آذار/مارس ١٩٩٦، فإنها تمنح سنوياً إلى المدارس أو مجالس الإدارة في التعليم الابتدائي والثانوي والمهني والتعليم الكبار، التي تنتهج سياسة تتعلق بالمرأة والإدارة. وفي عام ٢٠٠٠، سيعقد مؤتمر يرمي إلى تعزيز هذا الهدف وتبادل الممارسات الجيدة. وستوفر العروض وحلقات العمل للمدارس أفكاراً ومعلومات عن الموضوع. والهدف من ذلك هو تنظيم مؤتمرات مماثلة كل سنتين بالتعاون مع منظمات أرباب الأعمال ونقابات العمال.

المستوى ٢: نحو التنوع

إن هدف التعليم هو إتاحة الفرص والخيارات على النحو الأمثل لجميع المشاركين وفتح أكبر عدد ممكن من الأبواب لهم. وينبغي أن يحقق التعليم ثلاثة أهداف متساوية الأهمية. وتوصف هذه الأهداف في المستوى ٢، الفصل الثاني بأنها الأوضاع التي تحددها الحكومة ومن شأنها تمكين الرجل والمرأة من المشاركة بالكامل في مجتمع حر. وترد هذه الأوضاع ودور التعليم في تعزيزها على النحو التالي:

١ - الاستقلال الاقتصادي الذي يتحقق عن طريق المؤهلات الجيدة وتنمية المواهب إلى أقصى حد.

٢ - المهارات ذات الصلة بالرعاية والمسؤولية عن رعاية الآخرين، التي يكتشف الناس عن طريقها مكاسب الرعاية.

٣ - المهارات والقدرة والرغبة في المشاركة في المجتمع.

ويرد فيما يلي بعض التدابير التي اتخذت لتحقيق هذه الأهداف.

تدابير السياسة الرامية إلى زيادة الفرص المتاحة أمام الشباب

تشرح وثيقة سياسة ذات صلة بهذا السياق (Investeren in Voorsprong)، وزارة التعليم والثقافة والعلوم، (١٩٩٧) إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع قطاعات التعليم. وقد انتهى تقييم آثار التحرر إلى أن النهج القائم على السياق الذي أعلن عنه في وثيقة السياسة يفتح طائفة واسعة من الفرص أمام النساء والبنات. ويمثل التطوير الفني أحد الأركان الأساسية لهذه السياسة. وتعرّف وثيقة متابعة السياسة، التعليم المباشر بالحاسوب (Onderwijs On Line)، وزارة التعليم والثقافة والعلوم، (١٩٩٩) تكافؤ الفرص بأنه موضوع

سياسة. وكخطوة أولى، أجرت جامعة أمستردام والجامعة الحرة لأمستردام دراسة استقصائية عن الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ونشرت نتائجها في تقرير بعنوان "وسائط الإعلام الجديدة، الاختلافات الجديدة". وقد أدرج التقرير والتوصيات التي تضمنها في خطة العمل المشتركة بين الوزارات بشأن مراعاة الفوارق بين الجنسين في الأنشطة الرئيسية، التي أعدتها وزارة التعليم والثقافة والعلوم ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة.

وكما لوحظ في التقرير الثاني، أعدت مجموعات من المواضيع الجديدة - واحدة عن الفنون، وواحدة عن العلوم الاجتماعية واثنان علميا المنحى - للصفوف العليا في التعليم الثانوي العام العالي والتعليم قبل الجامعي لتوسيع نطاق الفرص المتاحة أمام الشباب. وتشتمل جميع هذه المواضيع على الرياضيات، وإن كانت طريقة تدريسها تتوقف إلى حد كبير على المواضيع الأخرى التي تدرس. وقد نشرت أول أرقام للسنة الدراسية ١٩٩٩/٢٠٠٠، وأوردت تحليلاً حسب نوع الجنس لمجموعة المواضيع المختارة في التعليم الثانوي العام العالي والتعليم قبل الجامعي. وقد اختارت البنات في المقام الأول مجموعة المواضيع المتعلقة بالثقافة والمجتمع (٨٦ في المائة في التعليم قبل الجامعي و ٨٣ في المائة في التعليم الثانوي العام العالي)^(٢٣) في حين فضل البنون بوجه عام مجموعة المواضيع المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا (٨٢ في المائة في التعليم قبل الجامعي و ٨٩ في المائة في التعليم الثانوي العام العالي). أما مجموعة العلوم والصحة فقد راقت بنسبة متساوية إلى حد أبعد من البنين والبنات. وقد اختارت هذه المجموعة نسبة ٦٥ في المائة من البنات في التعليم قبل الجامعي ونسبة ٥٩ في المائة في التعليم الثانوي العام العالي. واختار عدد لا بأس به من المدارس مجموعة من العلوم والتكنولوجيا والصحة، ثبت أنها شائعة إلى حد بعيد بين البنات في التعليم قبل الجامعي (٤٥ في المائة) والتعليم الثانوي العام العالي (٣٢ في المائة) على حد سواء.

أما عدد النساء العاملات في الهندسة والتكنولوجيا وطالبات الدراسات التقنية فقد كان دائما منخفضا بصورة مثيرة للقلق. ويمثل التوجيه التقني إحدى الأدوات التي يتكرر استخدامها بصورة متزايدة لاجتذاب الطالبات والاحتفاظ بهن. وتدرس النساء تحت إشراف موجهة، وهي سيدة تعمل في قطاع الهندسة والتكنولوجيا. وبدأ مشروع تجريبي في عام ١٩٩٦ بهدف إدخال التوجيه التقني في مراكز التدريب الإقليمية. وبحلول عام ١٩٩٩، كان ٢٠ مركزاً من هذه المراكز قد اكتسب خبرة في التوجيه التقني.

(٢٣) تتعلق جميع الأرقام الواردة في هذه الفقرة بتلاميذ السنة الرابعة.

وعدد الطلبة الملتحقين في دورات الهندسة والتكنولوجيا في التعليم الفني العالي آخذ في الانخفاض، في حين أن النساء ناقصات التمثيل على أية حال. وتقدم وزارة التعليم والثقافة والعلوم الدعم لعدد من الأنشطة الرامية إلى اجتذاب مزيد من الطلبة لهذه المواد، بما في ذلك مشروع تكنوفا الذي يديره مجلس المرأة والتعليم التقني العالي. وسياسة القبول في الدورات التكنولوجية للمعاهد قيد الاستعراض أيضا، ويجري وضع نظام استشاري لمساعدتها على صياغة سياسات قبول واقعية. وبالإضافة إلى ذلك، تجرى الآن دراسة لمعرفة ما إذا كان تعيين المرأة لتدريس المواضيع التقنية سيجتذب المزيد من الطالبات. وقد بدأ مجلس المرأة والتعليم التقني العالي المشروع التجريبي "فايكنغ" في هذا الصدد، وقام بتعيين مهندسات خريجات بوصفهن مدرسات زائرات.

تطبيق تقييم آثار التحرر

منذ عام ١٩٩٥، ما برحت وزارة التعليم والثقافة والعلوم تستعرض جميع المقاصد الرئيسية للسياسة باستخدام تقييم آثار التحرر لضمان ألا تؤدي قرارات السياسة إلى أن تديم بصورة غير مقصودة أوجه التفاوت بين الجنسين أو أنماط دور القوالب الجامدة. وفي عام ١٩٩٩، قامت جامعة امستردام بتحليل أربعة تقارير عن الآثار في ميدان التعليم: عن أنواع التعليم بدءا من التعليم الثانوي العام الأدنى والتعليم قبل المهني، ومشروع خطة التعليم العالي والبحث لعام ١٩٩٦، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، وصيغة تمويل التعليم المهني لعام ٢٠٠٠. وأشارت الجامعة على الوزارة بأن تأذن بإدخال تقييمات الآثار بأسرع وقت ممكن في عملية رسم السياسة وأن تعهد بهذا العمل إلى وكالة خارجية لم تشارك في العملية وبذلك ستكون أكثر نزاهة. وقبل نهاية عام ١٩٩٩، أجري تقييم لآثار التحرر فيما يتعلق بمشروع القانون الجديد لتمويل الطلبة، مع مراعاة نوع الجنس فضلا عن الانتماء الإثني والعوامل الاجتماعية والاقتصادية.

التمثيل النسبي للمرأة في الهيئات الاستشارية

في عام ١٩٩٩، خلصت لجنة الخبراء المؤقتة المعنية بالتحرر إلى أن الجهود المبذولة لتحقيق التمثيل النسبي للرجال والنساء في الهيئات الاستشارية الاستراتيجية تثبت نجاحها بوجه عام. والتقدم المحرز في هذا الصدد يعزى في المقام الأول إلى الاختصاصات التي نص عليها القانون، والرصد الفعلي على الصعيد السياسي. وبحلول نهاية عام ١٩٩٩، شكلت المرأة نسبة بلغت ٤٠-٤٥ في المائة من أعضاء المجلس الاستشاري لسياسة العلوم والتكنولوجيا، ومجلس التعليم ومجلس الثقافة.

ولا تشغل المرأة أكثر من ١٠ في المائة من مناصب البحث في المعاهد التابعة للمنظمة الهولندية للبحوث العلمية، على الرغم من أنها تشكل بالفعل ٢٩ في المائة من موظفي

الجامعة. وتبلغ نسبة النساء من موظفي الأكاديمية الهولندية الملكية للفنون والعلوم ٤٠ في المائة، في حين أن النسبة المئوية للموظفات الأكاديميات منخفضة عن ذلك بعض الشيء، حيث تبلغ ٣١ في المائة (المصدر: التعليم والثقافة والعلوم في هولندا: حقائق وأرقام عام ٢٠٠٠).

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

من المسلم به أن البنات في هولندا يجاهدن اليوم لتحقيق أعلى مستوى ممكن من التعليم، ثم يمضين للبحث عن وظيفة جيدة.

ويتسم القضاء على المواقف الجامدة تجاه أدوار الجنسين بأولوية عليا في برنامج السياسة الهولندية للتعليم. وقد تم تنقيح الكتب المدرسية والمناهج الدراسية ومواءمة المواد التعليمية لهذا الغرض. وثمة مثال مثير للاهتمام على الجهود التي تبذل في هذا الصدد تتعلق بمنهاج دراسي يطلق عليه "تعلم أن تختار" (Kiezen Kun je leren)، يرمي إلى إعطاء الشباب في التعليم المهني الثانوي العالي مزيدا من الحرية في إختيار برنامج دراسي آخر و/أو مهنة أخرى. والمناهج الدراسية موجهة بالتحديد إلى المدرسين، وموظفي التوجيه المهني والإدارة المدرسية. ويشرح المنهاج كيف تستطيع كل مجموعة من هذه المجموعات المستهدفة، في حدود ولاية كل منها، أن تسهم في التحرر بزيادة حرية الطلبة في الاختيار، وما هي الآثار بالنسبة للمدارس. ويورد المنشور النظرية ويضرب أمثلة عملية عديدة. كما أنه يتضمن أفكارا تتعلق بكل مجموعة مستهدفة.

واستخدام تقييمات تأثير التحرر في إعداد السياسة يسهم أيضا في القضاء على القبولية. وفي النهاية، ينبغي أن يساعد هذا على خلق مجتمع يستطيع كل فرد فيه أن يقوم بدوره، بغض النظر عن نوع الجنس، أو الأصل الإثني، أو التوجه الجنسي، أو العمر، أو الطبقة، أو الثقافة أو الدين.

وينص القانون إلى حد ما على القضاء على التصنيف القائم على التحيز الجنسي في التعليم بجميع أنواعه وعلى جميع مستوياته في هولندا. وقد اختارت هولندا السماح بحرية المعتقد (المبادئ التي تقوم عليها المدارس) وحرية تنظيم التدريس. ويستتبع هذا أن تكون الأحكام التشريعية المتعلقة بالتعليم ذات طابع عام دائما. وإلى حد كبير، تتمتع المدارس بالسلطة التقديرية لتقرير ما تدرسه. وتشتمل أهداف التحصيل المصاغة للتعليم الابتدائي والتعليم الثانوي الأساسي على أهداف التحرر.

الفصل الثامن

المادتان ١١ و ١٣ (أ) و (ب): العمالة والحياة الاقتصادية

المستوى ١: تحقيق المساواة التامة أمام القانون والإدارة العامة

يتناول معظم هذا الفصل موضوعا يجتذب حاليا قدرا كبيرا من الاهتمام في هولندا: كيفية تيسير الجمع بين العمل بأجر والمسؤوليات العائلية. وجرى تحديد هذا الموضوع أولا بوصفه هدفا رئيسيا للسياسة في خطة سياسة التحرر لعام ١٩٨٥، عندما جرى تعريف الهدف على النحو التالي: "تحقيق حالة يستطيع فيها كل شخص بالغ أن يكون معيلا لنفسه ومستقلا اقتصاديا، بصرف النظر عن ترتيباته العائلية. ومن حيث المبدأ، ستتحقق هذه الحالة عن طريق زيادة الاشتراك في العمل بأجر، وفي حالة تعذر ذلك، بإيجاد حق قانوني فردي في استحقاقات الضمان الاجتماعي". ولا يزال الهدف العام لسياسة الحكومة الهولندية في هذا الصدد يتمثل في تحقيق حالة دائمة يستطيع فيها أكبر عدد ممكن من الأشخاص أن يجمعوا بين الاستقلال الاقتصادي المستمر والمسؤوليات العائلية.

١ (أ) الوضع الراهن

الاشتراك في العمل

ارتفع عدد النساء العاملات بأجر لفترة لا تقل عن ١٢ ساعة أسبوعيا بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٩ من ٣٦ إلى ٥١ في المائة. وهذا يعني أن اشتراك المرأة في العمل قد ارتفع على مدى العقد الماضي. بمتوسط سنوي يربو على ٤/١١ في المائة. وتهدف الحكومة إلى المحافظة على معدل الزيادة هذا ليصبح حوالي ٦٥ في المائة من النساء في هذا المستوى من العمل بأجر بحلول عام ٢٠١٠. وتشير التوقعات إلى أن الآفاق المستقبلية في المدى المتوسط للمرأة في سوق العمل مواتية. ومن المتوقع حدوث حالات نقص في عدد الموظفين بالتحديد في القطاعات التي تجتذب المرأة إلى حد بعيد: وعلى سبيل المثال، خدمات الرعاية، والتعليم، وتجارة التجزئة وخدمات توريد الأغذية. وزيادة اشتراك الإناث في سوق العمل لا يعني بالضرورة أن المرأة ستحصل على دخل كاف. ولتقرير ما إذا كان التفاوت في المركز الاجتماعي - الاقتصادي بين الجنسين آخذاً في التناقص، تستخدم هولندا معيار 'الاستقلال الاقتصادي'. ويعني الاستقلال الاقتصادي الفردي الحصول على دخل من عمل بأجر معادل لما لا يقل عن ٧٠ في المائة من الحد الأدنى لأجر الأسرة المتفرغة. وفي الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٨، ازدادت النسبة المئوية للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٥ عاما وكن مستقلات اقتصاديا من ١٩ إلى ٣٩. وهذا يمثل متوسط زيادة تربو على ٢/١١ في المائة في

السنة. ويتمثل الهدف في المحافظة على نفس معدل الزيادة على مدى العقد المقبل. بحيث يصبح ما يقرب من ٦٠ في المائة من النساء مستقلا اقتصاديا بحلول عام ٢٠١٠.

وتتمثل إحدى مساوئ استخدام ٧٠ في المائة للحد الأدنى لأجر الأسرة كمعيار للاستقلال الاقتصادي في أنه لا يعطي صورة واضحة لتوزيع الدخل بين الجنسين. والمعيار لهذا هو الاتجاه في نسبة مجموع الدخل الذي تكتسبه المرأة من العمل. وفي الفترة بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٨، ازدادت النسبة من ١٩ إلى ٢٨ في المائة، بما يعادل معدل نمو سنوي قدره ٠,٦ في المائة. وإذا استمرت المحافظة على معدل النمو هذا، ستكتسب المرأة ما يربو على ٣٥ في المائة من مجموع الدخل بحلول عام ٢٠١٠ (وسيكسب الرجل نسبة ٦٥ في المائة الباقية).

سيدات الأعمال

أظهرت دراسة عن سيدات الأعمال في هولندا أجريت في عام ١٩٩٩ لصالح وزارة الشؤون الاقتصادية أن المرأة كانت مسؤولة عن نسبة ٢٦ في المائة من جميع المشاريع التجارية المنشأة في الفترة ١٩٩٤-١٩٩٧. وارتفع هذا الرقم إلى ٢٩ في المائة في الفترة التي أعقبت ذلك مباشرة. ويمكن إيجاز نتائج الدراسة على النحو التالي:

- تميل المرأة إلى بدء مشروع تجاري في قطاع تجارة التجزئة وقطاعات الخدمات الأخرى؛
- من الأرجح أن تجمع المرأة بين إدارة مشروع تجاري وأنشطة أخرى (مسؤوليات الرعاية)؛
- نسبة ٧٥ في المائة من سيدات الأعمال لا تعتمد بشدة على الدخل الآتي من مشاريعهن التجارية، مقابل نسبة ٥٠ في المائة من رجال الأعمال؛
- المرأة أقل طموحا وترى أن قدراتها أضعف من قدرات الرجل؛
- تبدأ سيدات الأعمال برأس مال أقل مما يبدأ به الرجال؛
- الجنسان متساويان فيما يتعلق باستخدام أموالهما والتسهيلات الائتمانية المصرفية لإيجاد رأس مال التأسيس؛
- مما يدعو للدهشة أن المرأة تواجه مشاكل أقل مما يواجهه الرجل بالنسبة للمصارف؛ وكان من المعتقد تقليديا أن العكس هو الصحيح؛
- تواجه المرأة أيضا مشاكل إدارية أقل مما يواجهه الرجل؛

وفي هذا الصدد، هناك فرق واضح من بين مواقف المرأة الحاصلة على مؤهلات علمية عالية والمرأة بدون مؤهلات. فالأولى تميل إلى أن تكون أكثر استعدادا لإيلاء الأولوية لتحقيق الاستقلال الاقتصادي والحفاظة عليه، وبالتالي تنجب الأطفال فيما بعد أو لا تنجب على الإطلاق. وتميل الأخيرة إلى إيلاء الأولوية لإنجاب الأطفال، ومن ثم تضحي بالاستقلال الاقتصادي^(٢٥) وتتسم الاعتبارات المالية بالأهمية أيضا إذ أن المرأة الحاصلة على تعليم ضئيل نسبيا كثيرا ما تضطر إلى الحصول على عمل منخفض الأجر، ومن المرجح أن يضيف عملها قليلا إلى دخل الأسرة.

١ (ب) التدابير التشريعية

تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية
كما ورد آنفا، يتمثل الهدف العام لسياسة الحكومة الهولندية في هذا الصدد في تحقيق حالة طويلة الأجل يتمكن فيها أكبر عدد ممكن من الأشخاص من الجمع بين الاستقلال الاقتصادي المستمر ومسؤوليات الرعاية.

وتيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية يكون لصالح الأفراد والمجتمع عموما على حد سواء. والرعاية لا تشمل الرعاية الشخصية والرعاية العائلية فحسب بل أيضا رعاية المجتمع المحلي بالمعنى الأوسع. وستفاوت الوقت اللازم لتحقيق هذا ونوع الرعاية ذات الصلة من فرد لآخر وفي مراحل مختلفة في الحياة. ولتحقيق الهدف العام لسياسة الحكومة. تدعو الحاجة إلى إحراز مزيد من التقدم في المجالات الثلاثة التالية:

١ - تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية طوال حياة الرجل والمرأة على حد سواء.

٢ - تشجيع المرأة على أن تباشر عملا بأجر وأن تكون مستقلة اقتصاديا.

٣ - تشجيع الرجل على تحمل مسؤولية أكبر عن الرعاية.

ولتحقيق هذه الأهداف الثانوية الثلاثة، اتخذت الحكومة خطوات في الميدان التشريعي ووضعت سياسات ستناقش أدناه في إطار المستويين ٢ و ٣.

مشروع قانون بشأن العمل والرعاية

قدم مشروع قانون بشأن العمل والرعاية إلى البرلمان في ٢٧ تموز/يوليه ٢٠٠٠. ويقوم مشروع القانون على مقترحات وردت في وثيقة سياسة بشأن الإجراءات التي يتعين

(٢٥) في عام ١٩٩٧، تراوح صافي اشتراك المرأة التي لديها أطفال صغار ما بين ١٧ في المائة (التعليم الابتدائي فقط) و ٧٤ في المائة (التعليم الجامعي). المصدر: CBS/EBB 1997.

اتخاذها لتحقيق توازن جديد بين العمل بأجر والرعاية (Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg). ويرمي التشريع الجديد إلى أن يجعل من الأيسر الجمع بين العمل بأجر والرعاية ومن ثم أن يجعل الالتحاق بعمل بأجر أو البقاء فيه أكثر جاذبية للأشخاص من كلا الجنسين.

ويشتمل مشروع القانون على الطائفة الكاملة من الترتيبات القائمة والجديدة المتعلقة بالإجازات (إجازة الحمل والأمومة، وإجازة التبيني، والإجازة الطارئة، والإجازة لفترات قصيرة أخرى، وإجازة الأبوية وحق القائم بالرعاية بأجري الحصول على إجازة لمدة أقصاها عشرة أيام كل سنة). ويتعين التوفيق بين هذه الإجازات ومواءمتها. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين أن تدرج في القانون الأنظمة المتعلقة بإجازة الأبوية والتغطية المالية لفترات الإنقطاع عن العمل، ويتعين توسيع نطاق الفرص المتاحة لتجميع الإجازات (بمساعدة من النظام الضريبي).

إجازات الحمل والأمومة والتبني واستحقاقاتها
بالنظر إلى أن الفترة الأولى في 'توثيق الرابطة' تمثل عاملا هاما في نجاح التبني، يعلق الأبوان المتبنيان أهمية كبيرة على القدرة على قضاء الوقت مع طفلهما المتبني عندما يجيء إلى الأسرة لأول مرة. والحق المقترح للحصول لإجازة واستحقاقات التبني سيعني أنه لم يعد يتعين على الأبوين المتبنين استخدام إجازتهما لهذا الغرض. وسيكون أيضا لغير الموظفين، مثل العاملين لحسابهم الخاص، الحق في الحصول على استحقاقات. وسيجري مد نطاق الحق الحالي في الحصول على إجازة حمل وأمومة بأجر لمدة ١٦ أسبوعا ليشمل حقا رسميا معادلا للأبوين المتبنين.

إجازة القائم بالرعاية بأجر لأجل قصير
يرد الحق القانوني المقترح بحصول القائم بالرعاية على إجازة لمدة أقصاها عشرة أيام في السنة إضافة إلى نظام الإجازة الطارئة الحالي. وسيكون الموظفون مؤهلين للحصول على إجازة قائم بالرعاية إذا احتاجوا إلى العناية بطفل مريض، أو رعاية طفل أو شريك. والحق في إجازة القائم بالرعاية مشروط؛ وبعبارة أخرى، يمكن لرب العمل أن يرفض منح الإجازة إذا كانت مصلحة الشركة تفوق مصلحة الموظف. ويمكن لرب العمل أن يطلب دليلا على أن الموظف يحتاج إلى البقاء في البيت للعناية بالمريض.

وكما هي الحال بالنسبة للاستحقاقات في حالة المرض، سيكون على أرباب الأعمال واجب قانوني لدفع ٧٠ في المائة من الأجر العادي خلال فترة الإجازة، بحد أدنى معادل للحد الأدنى للأجر وحد أقصى معادل للحد الأقصى للأجر اليومي. ويقدر مجموع

تكاليف إجازة القائمين بالرعاية بـ ٣٧٠ مليون غيلدر في السنة. ويقوم هذا الرقم على افتراض أنه سيجري الإحلال محل الشخص الذي سيقوم بالإجازة. وسيحصل أرباب الأعمال على تعويض شامل عن نصف التكاليف (١٨٥ مليون غيلدر)، مما يعني أن حوالي ثلث تكاليف إجازة القائمين بالرعاية سيغطيها رب العمل، وسيغطي الموظف حوالي الثلث وتغطي الخزنة العامة حوالي الثلث. وقد اتخذ القرار المتعلق بتثبيت الأجر المدفوع ذي الصلة عند ٧٠ في المائة من الأجر الإجمالي ولأن أي مستوى أجر أدنى من ذلك من شأنه أن يجعل الخسارة في الدخل عائقاً رئيسياً أمام أخذ إجازة قائم بالرعاية ويعني من الناحية العملية أن أخذها سيكون إلى حد كبير من جانب النساء. ومن شأن هذا أن يقوض الهدف الرامي إلى تحقيق قدر أكبر من مشاركة الذكور في مسؤوليات الرعاية وتحقيق زيادة في عمل الإناث على حد سواء.

إجازة القائم بالرعاية بدون أجر لفترة أطول
في حالة الإصابة بمرض خطير، فإن إجازة القائم بالرعاية للفترة السنوية القصوى البالغة عشرة أيام يمكن أن تعقبها إجازة للقائم بالرعاية بدون أجر لفترة مطولة إلى حد أبعد. وتفصيل هذا الحق المشروط للحصول على إجازة بدون أجر لفترة أطول لا تزال بحاجة إلى صياغتها. ويلزم إجراء المزيد من البحث لتحديد من الذي يطالب بتلك الإجازة على الأرجح، ومدتها بالضبط، وكيفية الدفع لها، ولأي مستوى. ومن المزمع إنجاز هذا البحث بنهاية عام ٢٠٠٠.

تجميع الإجازات

من المقرر العمل بترتيب للسماح بإدخار ما يصل إلى ١٠ في المائة من المرتب السنوي الإجمالي كل سنة (سواء في شكل وقت أو نقود) لتكوين فترة إجازة ممتدة. وفي حالة المدخرات في الوقت، سيجري تحويل ساعات الإجازة المتجمعة إلى نقود. وسيكون باستطاعة العمال الإدخار لإجازة أقصاها ١٢ شهرا. وسيكون بالاستطاعة أيضا استخدام الخطة لتوفير الدخل أثناء إجازة القائم بالرعاية ولكن ليس بغرض التقاعد المبكر.

إجازة الأبوة

ترى الحكومة أنه ينبغي دائما أن تكون للشريكين حرية أخذ يومين إجازة من العمل عند اقتراب موعد ولادة طفل. ولتحقيق هذه الغاية، يقترح مشروع قانون العمل والرعاية منح الشريكين حقا قانونيا في الحصول على إجازة أبوة بأجر مدتها يومان.

إجازة الأبوة المرنة

سيكون من الممكن تقسيم إجازة الأبوة إلى ثلاث فترات كحد أقصى، يمكن أن يحصل عليها الأبوان حسب ظروفهما وفي أوقات اشتداد الحاجة إليها. وسيكون بإمكان رب العمل عدم الموافقة على تقسيم الإجازة بحجة وجود مصلحة قهرية للشركة.

التشريع المتعلق بأحكام الرعاية الأساسية للأطفال

في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، قدمت الحكومة إلى البرلمان مجملًا لوثيقة سياسة عن تشريع جديد متعلق بالأحكام ذات الصلة. وسيقدم مشروع قانون أحكام الرعاية الأساسية للأطفال إلى البرلمان خلال عام ٢٠٠١.

وتجمل وثيقة السياسة النظام المستقبلي للرعاية المنظمة للأطفال. ويقوم هذا النظام على فكرة تقاسم المسؤولية عن النظام بين الوالدين وأرباب الأعمال والحكومة. وهذه المسؤولية المشتركة تبرز في طريقة التمويل. ويتعين أن يدفع الوالدان حصة مرتبطة بالدخل في تكاليف رعاية الأطفال التي يستخدمونها، وسيقدم أرباب الأعمال حصة 'محددة' لا تتعلق بدخل الموظف/الوالد وستدفع الحكومة المركزية أو المحلية الجزء الباقي من حصة الوالدين بالكامل. وفي حالة عدم قيام رب العمل بدفع حصته بصورة كافية (أو على الإطلاق) في تكاليف رعاية الأطفال، سيجري سد النقص الناتج بدفع تعويض حكومي مرتبط بالدخل. وفي النهاية ترمي الحكومة إلى عقد اتفاقات محددة بشأن رعاية الأطفال في ٩٠ في المائة تقريبًا من جميع عقود العمل الجماعية. والنظام الثلاثي للتمويل من الوالدين، والشركاء الاجتماعيين والحكومة يعني أن أرباب الأعمال سيغطون ثلث التكاليف الكلية لرعاية الأطفال.

وترى الحكومة أن من الأهمية أن يتمتع المنتفعون بالرعاية المنظمة للأطفال (أي الوالدان) بتأثير قوي ومباشر على كيفية تنظيم مرافق رعاية الأطفال. ولهذا السبب، من المفضل الأخذ بنظام للتمويل القائم على الطلب، إذ أن هذا سيعطي الوالدين رقابة مباشرة على الموارد. ويمثل تقديم إعانة مالية لرعاية الأطفال مرتبطة بالدخل طريقة مناسبة لتحقيق ذلك.

والتشريع الجديد سيضع معايير أساسية على نطاق البلد يتعين أن تفي بها جميع مرافق الرعاية المنظمة للأطفال. وإلى جانب هذا، سيكون هناك مجال لكي يضع القطاع ذاته نظامه الخاص لضمان النوعية القائم على التنظيم الذاتي. وتتولى الحكومة المحلية (الخدمات الصحية البلدية) التفتيش على المرافق وإنفاذ المعايير القانونية. ولضمان أن يكون الإنفاذ متساويًا في

جميع أنحاء البلد وللمحافظة على لحة عامة وطنية، سيكون هناك أيضا شكل للتفتيش أكثر شمولاً على نطاق الدولة.

قانون (تعديل) ساعات العمل

أصبح قانون (تعديل) ساعات العمل ساري المفعول في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠. ويمنح القانون الموظفين في القطاعين العام والخاص على حد سواء الحق في تخفيض أو تمديد ساعات عملهم متى أمضوا في الخدمة ما لا يقل عن عام واحد. وتُعفى من هذه الأحكام المنظمات التي تستخدم أقل من عشرة أشخاص (ولكن ينتظر منها أن تتخذ الترتيبات الخاصة بها فيما يتعلق بحق الموظفين في تغيير ساعات عملهم). ويجب أن يوافق أرباب الأعمال على طلبات تخفيض أو تمديد ساعات العمل ما لم يكن القيام بذلك غير معقول بالنسبة لهم لأسباب تتعلق بالمصلحة القهرية للشركة أو الخدمة العامة. ويمكن النص على استثناءات على الحق في تمديد ساعات العمل بموجب اتفاق عمل جماعي، أو بمعرفة أو بالنيابة عن سلطة إدارية مخولة إجراء ترتيبات في هذا الصدد أو عن طريق اتفاق كتابي مع مجلس الأشغال أو لجنة ممثلي الموظفين. ولا يمكن النص على استثناء على حق الموظف في تخفيض ساعات العمل. وإذا اعترض الموظف على رفض طلبه تغيير ساعات عمله أو على الطريقة التي تتم بها، فإنه يمكن أن يطعن أمام المحاكم. ويتيح القانون للموظفين مجالا أكبر للجمع بين العمل والمسؤوليات الأخرى بحيث يمكن تقسيم العمل والرعاية بالتساوي إلى حد أبعد بين الرجل والمرأة. ولعله يشجع المرأة بوجه خاص أن تلتحق بعمل أو أن تعود إلى القوة العاملة وتصبح مستقلة اقتصاديا. وسيصبح قانون (تعديل) ساعات العمل جزءا من قانون العمل والرعاية المقبل، الذي سيضم ويوائم بين عدد من نصوص التشريع المختلفة المتعلقة بالجمع بين العمل والمسؤوليات العائلية.

قانون (تمويل) فترة الانقطاع عن العمل

أصبح قانون (تمويل) فترة الانقطاع عن العمل ساريا في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وهو يتيح لموظفي القطاعين العام والخاص الذين يقطعون عملهم للقيام بفترة رعاية أو دراسة إمكانية - طبقا لشروط معينة - لسحب استحقاقات تصل إلى ٩٦٠ غيلدرا في الشهر لفترة تتراوح ما بين شهرين و ١٨ شهرا.

ويجب الاتفاق على فترات الإجازة الممتدة تلك بين رب العمل والموظف ويتمثل أحد شروط التمويل في ضرورة أن يرتب رب العمل للإحلال محل الشخص الحاصل على الإجازة، عادة بأحد المطالبين باستحقاقات. بيد أن هذا الشرط لا ينطبق في حالة الإجازة لظروف مخففة (الإجازة لتوفير الرعاية والمساندة لشخص في المراحل النهائية لمرض عضال).

ولا يحدد القانون الأشخاص الذين قد تعطى لهم الرعاية بموجب تلك الترتيبات: وهذه مسألة يتم التفاوض بشأنها بين رب العمل والموظف.

وجرى تقييم قانون (تمويل) فترة الانقطاع عن العمل بعد مرور سنة على سريانه. وعرضت نتائج التقييم على البرلمان في ٣٠ أيار/مايو عام ٢٠٠٠، إلى جانب استنتاجات السياسة المستخلصة.

قانون المساعدة الاجتماعية الجديد

يركز قانون المساعدة الاجتماعية الجديد، الذي دخل حيز النفاذ منذ عام ١٩٩٦، بصورة شديدة جدا على التزام المطالبين بالحصول على استحقاقات بالبحث عن عمل. والمبدأ الأساسي هو أن الوالدين (منفردين أو غير ذلك) المسؤولين عن رعاية الأطفال الذين تبلغ أعمارهم الخامسة فأكثر ملتزمان بالبحث عن عمل. وفي خريف عام ١٩٩٩، قررت الحكومة أن المطالبين باستحقاقات الوالد المنفرد الذين يعولون أطفالا دون سن الخامسة ينبغي أيضا أن يكونوا متاحين للعمل (٢٤ ساعة في الأسبوع)، على الرغم من أن قانون المساعدة الاجتماعية الحالي يعفيهم من هذا الالتزام. وتوجد تحفظات للبرلمان على هذا التغيير في السياسة. وجرى التعبير عن رأيه في اقتراح قدمه اثنان من أعضاء البرلمان - Jet Busse - maker و Arthie Schimmel - وأقره في وقت لاحق مجلس النواب (مجلس النواب ١٩٩٩، ٢٦٤٤٧ رقم ٢٧). ومن المتوقع أن ترد الحكومة على هذا الاقتراح في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

رعاية الأطفال فيما يتعلق بالمطالبين باستحقاقات
ترغب الحكومة في اتخاذ ترتيبات مؤقتة لتمويل رعاية الأطفال المنظمة للمطالبين باستحقاقات البطالة أو العجز المسؤولين عن رعاية أطفال. ويهدف ذلك إلى تشجيعهم على القيام بالتدريب أو بأنشطة أخرى تؤدي إلى إعادة ادماجهم في القوة العاملة.

التدابير الرامية إلى تحسين عمل المرأة ومركزها الاقتصادي

قانون المرونة والأمن

أصبح قانون المرونة والأمن ساريا في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ وهو يركز في المقام الأول على ترتيبات العمل المرنة التي كثيرا ما تكون المرأة وثيقة الصلة بها (الموظفون المتاحون وقت الحاجة، وموظفو الوكالات، وعمال المنازل والأشخاص في الأشكال الأخرى للعمل المؤقت). وفي الوقت الذي تخدم فيه تلك الترتيبات مصالح أرباب الأعمال، تعترف الحكومة أن تكون الترتيبات القانونية الجديدة مفيدة بوجه خاص للموظفين بعقود عمل مؤقتة، بمنحهم قدرا أكبر من ضمان العمل والضمان المالي.

والترتيبات الجديدة تنظم استخدام عقود العمل المؤقتة تباعاً. وأي عقد مؤقت رابع أو أي ترتيب عمل مؤقت يستمر أكثر من ثلاث سنوات يحول الآن بموجب القانون إلى عقد عمل دائم. وفي حالة عدم وضوح طبيعة العمل أو مدته، يضع القانون عبء الإثبات على عاتق رب العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ينظم التشريع المسائل ذات الصلة بالحد الأدنى للأجر، وفترات الوضع تحت الاختبار، وعقود الوكالة وفترات الإشعار. وبالإضافة إلى بعض الأحكام الخاصة، ينص القانون على سريان القانون العام لعقود العمل على ترتيبات العمل المؤقت. وقد أجريت في الآونة الأخيرة دراسة ثانية للخبرة المكتسبة فيما يتعلق بالقانون وآثاره في مكان العمل. ومن المتوقع أن تعرض النتائج على البرلمان في منتصف أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠١، سيكون القانون موضوع تقييم شامل.

قانون الفحوص الطبية

أصبح قانون الفحوص الطبية سارياً في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. ومن بين أحكام هذا القانون أنه لا يجوز طلب إجراء فحوص طبية إلا من العمال الداخلين في الخدمة أو الذين تعرض عليهم شروط عمل جديدة إذا كانت للوظيفة اشتراطات غير عادية تتعلق باللياقة الطبية. وبالإضافة إلى ذلك، وينص القانون على أنه لا يجوز للطبيب القائم بالفحص إلا توجيه أسئلة أو القيام بفحص ذي صلة بالعمل الذي ترغب المرأة المعنية القيام به. وينص القانون أيضاً على تعيين لجنة شكاوى مستقلة، وتأمل الحكومة تعيينها في ١ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠١.

حقوق المعاشات التقاعدية

قدمت الحكومة مشروع قانون إلى البرلمان يسمح للأشخاص أن يختاروا معاشاً تقاعدياً إضافياً بدلاً من المعاش التقاعدي للمعاليين الذين توفي عنهم الموظف ولكفالة المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في هذا الصدد. ويتمثل أحد مقاصد التشريع الجديد المقترح في استكمال وتوحيد الأنظمة المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من ناحية المعاشات التقاعدية التكميلية. ويتضمن القانون أحكاماً تقضي بالمساواة في مدفوعات المعاشات التقاعدية للرجل والمرأة والمساواة في الاختيار فيما يتعلق بمختلف أنواع المعاشات التقاعدية.

تحسين ظروف العمل

قانون ظروف العمل

أصبح قانون ظروف العمل الجديد سارياً في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ وهو يحدد الإطار العام للسياسات التي يتعين أن ينتهجها أرباب الأعمال بالتشاور مع موظفيهم. ويشتمل هذا على الأنظمة المتعلقة بكل من الممارسات الإدارية الموجهة نحو تحسين ظروف العمل وبالمبادئ الموضوعية التي يجب أن تقوم عليها تلك السياسات. وعلى سبيل المثال،

يجب على أرباب الأعمال وضع سياسات ترمي إلى حماية العاملات من التحرش الجنسي ويجب عليهم، بقدر ما يمكن توقعه بصورة معقولة، تهيئة ترتيبات فعلية في مكان العمل، ومضمون العمل وما إلى ذلك لتناسب فرادى الموظفين. وفي آن واحد مع القانون الجديد. دخل أيضا مرسوم جديد بشأن ظروف العمل حيز النفاذ، ونص على قواعد محددة ملزمة لأرباب الأعمال والموظفين. والمسؤولية المشتركة للجانبين عن ظروف العمل يؤكد نظام جديد للغرامات الإدارية كما تؤكد حوافز مالية على حد سواء.

العاملات الحوامل

يتضمن مرسوم ظروف العمل شروطا يجب أن يفي بها رب العمل فيما يتعلق بالعاملات الحوامل والموظفات اللاتي يقمن بالرضاعة. وهذه الشروط تسري على تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بالعمل وعلى تنظيم العمل ذاته على حد سواء.

ويقع على عاتق رب العمل واجب تزويد العاملات الحوامل بمعلومات عن الصحة والسلامة في العمل أثناء الحمل والرضاعة. ويجب تحديد أي مخاطر محددة للعاملات وطفلهما أثناء الحمل وفي فترة الرضاعة. وتشمل هذه المخاطر، على سبيل المثال، العمل الذي يتطلب مجهودا بدنيا أو يجب القيام به وقوفا، والعمل الذي ينطوي على خطر التقاط العدوى، أو الاجهاد، أو التعرض لمواد كيميائية، أو الإشعاع، أو الاهتزاز أو الضوضاء المؤذية.

ويقع على عاتق رب العمل واجب القضاء على الأخطار والمخاطر الممكنة ذات الصلة بالعمل بالتشاور مع النساء المعنيات. وإذا ثبت أن هذا من الصعوبة بمكان، يجوز تعديل العمل أو ساعات العمل أو يجوز أن يعرض على المرأة المعنية عمل بديل أو الاعفاء من العمل طوال الفترة ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتوفر للعاملات الحوامل أو المرضعات سبل الحصول على مكان مناسب يمكن تأمين احتلاتهن فيه أثناء استراحتهن أو إرضاع أطفالهن أو شفط لبنهن. وفي آذار/مارس ١٩٩٩، نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة كراسة تبلغ العاملات بحقوقهن وواجباتهن في هذه المجالات (Veilig en gezond werken tijdens de zwangerschap en na de bevalling).

المستوى ٢: تحسين الوضع من الناحية العملية

تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية

شهدت الفترة بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٩ زيادة سريعة في عدد النساء اللاتي يعلن أطفالاً صغاراً ويعملن بأجر^(٢٦). وفي الوقت ذاته، حدثت زيادة في كمية الوقت الذي قضاه الرجال في القيام بأعمال منزلية بدون أجر^(٢٧) وكان هذا الاتجاه نحو زيادة المساواة في تقسيم المسؤوليات مصحوباً بسياسات تهدف إلى تيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية. بيد أنه لا يزال يتعين بلوغ هدف السياسة المنصوص عليه في عام ١٩٨٥. ولم تصل الحالة بعد إلى أن يكون بوسع كل شخص بالغ أن يعول نفسه ويرعاها أو (وأي أطفال معالين). وتجري حالياً عملية لإعادة توزيع العمل بأجر والعمل بدون أجر بين الجنسين، بيد أن المرأة لا تزال تتحمل الشق الأكبر من مسؤوليات الرعاية (بدون أجر) ولا يزال الرجل يتحمل الشق الأكبر من العمل (بأجر) خارج المنزل. ويلزم اتخاذ مزيد من الإجراءات لكفالة أن يفسح 'نموذج الدخل الواحد ونصف الدخل'^(٢٨) الطريق أمام 'سيناريو الجمع بين الدخلين'^(٢٩).

رعاية الأطفال

تمثل رعاية الأطفال المنظمة طريقة هامة لتمكين الوالدين من الجمع بين العمل بأجر والحياة العائلية. وبالنسبة لعدد متزايد من الأطفال، تمثل رعاية الأطفال المنظمة حقيقة من حقائق الحياة. ولهذا السبب، فإن السياسات في هذا المجال لا ترمي فقط إلى توسيع القدرة الاستيعابية بل أيضاً إلى تحسن النوعية. وفي عام ١٩٩٧، بُدئ في توسيع مرافق الرعاية للأطفال في السن المدرسي. وتشير بيانات دراسة استقصائية نشرت في عام ١٩٩٩ إلى زيادة القدرة الاستيعابية إلى ما يربو على ١٠٠ ٠٠٠ مكان بحلول نهاية عام ١٩٩٨. ويستخدم ما يزيد عن ١٨٠ ٠٠٠ طفل تلك المرافق الخارجة عن المدرسة: أكثر من ٧ في المائة من جميع الأطفال الهولنديين الذين تصل أعمارهم ١٢ عاماً. وقد أظهرت الرعاية خارج المدارس بوجه خاص نمواً سريعاً في عام ١٩٩٨: بلغت الزيادة ٩ ٥٠٠ مكان. ويبلغ مجموع رقم أعمال قطاع رعاية الأطفال قرابة ١,٥ بليون غيلدر. وتدفع الحكومة نسبة ٣٥ في المائة من

(٢٦) وفقاً للأرقام الأخيرة للمكتب المركزي للإحصاءات التي يعود تاريخها إلى عام ١٩٩٦، لا تزال نسبة ٣٠ في المائة من النساء متوقفة عن العمل كلية بعد ولادة طفلهن الأول. وبحلول عام ١٩٩٩، انخفض هذا الرقم إلى نسبة ٢٠ في المائة. وفي عام ١٩٨٩، كانت نسبة ٣٧ في المائة من النساء تشغل وظائف. وبحلول عام ١٩٩٩، بلغ هذا الرقم ٥١ في المائة.

(٢٧) مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي: Tijdsbestedingsonderzoek 1995.

(٢٨) يعني عادة أن يعمل الرجل على أساس التفرغ وأن تعمل المرأة على أساس عدم التفرغ.

(٢٩) يعني أن يعمل كلا الشريكين على أساس عدم التفرغ (مثلاً، ٣/٤ أسبوع العمل الكامل)، ويتحمل كلاهما مسؤوليات الرعاية العائلية وبعض أنشطة الرعاية "تشتري".

التكاليف (بما في ذلك التخفيضات الضريبية)، ويدفع الآباء ٤٤ في المائة ويدفع أرباب الأعمال ٢١ في المائة. وبالنظر إلى الأهمية التي تعلقها الحكومة على هذا الهيكل الثلاثي التمويل، فإنها ستواصل اعتبار الشركاء الاجتماعيين مسؤولين عن رعاية الأطفال المنظمة. وقد ازداد عدد اتفاقات العمل الجماعية التي تتضمن أحكاما عن هذا الموضوع من نسبة ٦٠ في المائة إلى نسبة ٦٧ في المائة. وفي نسبة ٥٥ في المائة منها، توجد ترتيبات محددة. وفي الفترة المشمولة بالتقرير السابق، كانت معظم الترتيبات الواردة في اتفاقات العمل الجماعية تتعلق برعاية الأطفال دون سن الرابعة. والآن، يتضمن نصف الاتفاقات أحكاما عن رعاية الأطفال في سن المدرسة الابتدائية (٤-١٢).

الأماكن الإضافية

تضمن اتفاق الائتلاف لعام ١٩٩٨ مقترحات لتعزيز السياسات المتعلقة برعاية الأطفال المنظمة. وقد أعدت هذه المقترحات بتفصيل أكبر في وثيقة السياسة التي نشرت في حزيران/يونيه ١٩٩٩. ومن بين أمور أخرى، أتاح اتفاق الائتلاف تمويلا إضافيا لزيادة توسيع رعاية الأطفال المنظمة. وطبقا للأنظمة المعتمدة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ بشأن هذا الموضوع، منح تمويل متعدد السنوات لجميع السلطات المحلية تقريبا لإيجاد ٧١ ٠٠٠ مكان إضافي للأطفال في سن ١٢ عاما ودونه بنهاية عام ٢٠٠٢. وللقضاء على قوائم الانتظار فيما يتعلق بالرعاية النهارية والرعاية خارج المدارس، تحدد عدد الأماكن الإضافية بما يزيد بعض الشيء عن العدد الذي اعتبره مكتب هولندا لتحليل السياسة الاقتصادية ضروريا في توقعاته للاقتصاد الكلي لعام ١٩٩٩ للفترة الحالية للحكومة. وستؤدي الأماكن الإضافية إلى زيادة القدرة الاستيعابية للأطفال دون سن ١٢ عاما من حوالي ٩٠ ٠٠٠ مكان لفترة كاملة في عام ١٩٩٧ إلى قرابة ١٦٠ ٠٠٠ مكان في عام ٢٠٠٢. ولما كان كثير من الآباء المعنيين لا يعملون إلا على أساس عدم التفرغ، فإن كل مكان لفترة كاملة يمكن أن يستوعب طفلين تقريبا. وقد رصدت موارد إضافية للمحافظة على معدل التوسع وللتشجيع على الفتح لساعات أطول.

وانطلاقا من رعاية الأطفال المنظمة للأطفال دون سن ١٢ عاما، تعكف الحكومة الآن على تطوير المرافق المتعلقة بالأطفال من سن ١٢ عاما إلى سن ١٦ عاما. وفي عام ١٩٩٩، وافقت على ٦٧ طلبا للتمويل من السلطات المحلية لمشاريع ابتكارية في هذا الميدان الجديد. وستعمل هذه المشاريع في الفترة من منتصف عام ١٩٩٩ إلى منتصف عام ٢٠٠٣ (أو قبل ذلك) وتخضع الآن لإشراف المعهد الهولندي للخدمات الصحية والاجتماعية.

التدابير الضريبية

شهد عام ١٩٩٦ ادخال تخفيضات ضريبية لأرباب الأعمال. وفي عام ١٩٩٩، زادت هذه التخفيضات من ٢٠ في المائة إلى ٣٠ في المائة من صافي تكلفة توفير الرعاية للأطفال.

وبالإضافة إلى ذلك، تجري الآن إتاحة مبلغ إضافي قدره ٥٠ مليون غيلدر لتدابير ضريبية ترمي إلى تخفيض مساهمة الوالدين من عام ٢٠٠٠ وما بعده. وستستفيد من هذا في المقام الأول الفئات المنخفضة والمتوسطة الدخل.

العمل على أساس عدم التفرغ

فضلا عن قانون (تعديل) ساعات العمل (انظر المستوى ١ أعلاه)، تتضمن أيضا بعض اتفاقات العمل الجماعية أحكاما عن العمل على أساس عدم التفرغ. وفي ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، أصدرت مؤسسة العمل (التي تضم ممثلين عن كلا الجانبين في قطاع الصناعة) توصيات تدعو مرة ثانية الجانبين إلى النص على أحكام من هذا القبيل في اتفاقات العمل الجماعية أو على صعيد فرادى الشركات. وأظهرت البحوث التي أجرتها مفتشية العمل (وهي جزء من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة) أن نسبة ٦٤ في المائة من اتفاقات العمل الجماعية التي فحصتها في عام ١٩٩٨ تضمنت أحكاما تسمح للعمال بطلب التحول إلى العمل على أساس عدم التفرغ أو تمديد ساعات عملهم^(٣٠). بيد أن نسبة لا تبلغ سوى ١٩ في المائة من إتفاقات العمل الجماعية تعطي العمال أساسا حقيقيا لتحقيق رغبتهم في تغيير ساعات عملهم. ولهذا السبب ولغيره من الأسباب، ترى الحكومة وجود سبب كاف لمنح حق فردي في تعديل ساعات العمل. بيد أن هذا الحق مشروط. ويمكن أن يرفض رب العمل طلب تغيير ساعات العمل إذا كانت الموافقة عليه ستعرض مصالح رب العمل لخطر بالغ. وأصبح هذا الحق ساريا في ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٠. وتعفى من ذلك المنظمات التي تستخدم أقل من ١٠ عمال، ولو أنه يتوقع منها أن تتخذ الترتيبات الخاصة بها فيما يتعلق بحقوق العمال من هذا النوع.

إجازة القائم بالرعاية بأجر لمدة أطول

من المقرر أن تكون إجازة القائم بالرعاية لمدة أطول موضوع دراسة تفصيلية تجري بالتشاور مع وزارة الصحة والرعاية والرياضة وبالتعاون مع مكتب التخطيط الاجتماعي

(٣٠) Deeltijdbarbeid in CAO's. Een onderzoek naar de rechspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة الهولندية، شباط/فبراير ١٩٩٩. وهذه الدراسة المتعلقة بحقوق العاملين على أساس عدم التفرغ تعبر عن الوضع في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.

والثقافي والمكتب الهولندي لتحليل السياسة الاقتصادية. ومن المقرر إنجاز هذه الدراسة بنهاية عام ٢٠٠٠ وسيعقبها تحليل للتكاليف والمنافع يجريه المكتب الهولندي لتحليل السياسة الاقتصادية. وستكون النتائج متاحة بنهاية عام ٢٠٠٠.

الأشخاص العاملون لحسابهم الخاص، والإجازة
تبحث الحكومة فيما إذا كان ينبغي ويمكن اتخاذ تدابير لتوفير ترتيبات الإجازة لمقدم الرعاية للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص بالإضافة إلى الاستحقاقات الحالية المتعلقة بالحمل والأمومة وتوفير ذلك في المستقبل للوالدين المتبنين. وينطوي هذا على النظر في المشاكل التي يعاني منها العاملون لحسابهم الخاص في الجمع بين العمل بأجر والرعاية وتحديد الحلول الممكنة. وفي تموز/يوليه عام ٢٠٠٠، أنجزت دراسة استقصائية عن أفضل الممارسات بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم في حل مشاكل توفير الموظفين التي يمكن أن تحدث نتيجة العمل على أساس غير متفرغ والإجازة لمدة طويلة.

الوالد الوحيد والعمل

تري الحكومة أن من الأهمية أن تستبعد الوالد الوحيد (الأم عادة) من الحصول على استحقاقات وأن تلحقه بعمل. ولتحقيق هذا الهدف، فإنها تقوم باستثمارات مختلفة. وعلى سبيل المثال، يجري الآن توسيع مرافق رعاية الأطفال بصورة كبيرة ويمكن للسلطات المحلية أن تعتمد على ميزانية خاصة متاحة للرعاية النهارية والرعاية خارج المدرسة لأطفال الوالد الوحيد الذي يحصل على استحقاقات. واعتباراً من عام ٢٠٠٠، ارتفعت هذه الميزانية من ٩٢ إلى ١٢٥ مليون غيلدر.

الدراسة المتعلقة باتفاقية المرأة، والأمومة، وتربية الأطفال والعمل بأجر
طلبت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة إجراء دراسة بشأن أهمية اتفاقية الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بعمل المرأة بأجر ومسؤولياتها عن الرعاية. وقد أجرى هذه الدراسة الموسعة و. س. مونستر وآخرون تحت رعاية جامعة نيميغن وأدت في عام ١٩٩٨ إلى نشر تقرير (Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid). وانتهى هذا التقرير إلى أن اتفاقية المرأة مفيدة للغاية في وضع المعايير وتوفير حافز لوضع تشريعات وصنع سياسات بشأن حماية المرأة بوصفها أما تنتظر مولوداً ووالدة بل إنه حدد أيضاً عدداً من المشاكل وقدم توصيات.

وأشارت الحكومة في ردها على التقرير إلى أن الطابع الدينامي للاتفاقية يعني أن الاتجاهات الاجتماعية والآراء المتغيرة قد تؤدي إلى قيام الحكومة الهولندية باعتماد تدابير بديلة أو تدابير تكميلية لتلك التي كانت متوخاة في بادئ الأمر عند الموافقة على الاتفاقية.

ولا تتفق الحكومة مع محرري التقرير على أن التشريع الهولندي لحماية المرأة بوصفها أما تنتظر مولودا وكوالدة لا يفي بالمعايير المنصوص عليها في اتفاقية المرأة. إذ أن استنتاجاتهم تقوم على افتراض أن الاتفاقية تفرض واجبا على الدول باتخاذ تدابير محددة بوجه خاص (يحددها في التقرير). وترى الحكومة أن الاتفاقية تعطي الدول بالفعل قدرا من الحرية في السياسة أكبر مما يقترحه التقرير.

وفي نهاية التقرير، يوصي المحررون باتخاذ عدد من التدابير لتيسير الجمع بين العمل بأجر والرعاية. وتتعلق هذه التدابير بأربعة مجالات: إجراء تغييرات في ساعات العمل، وتنسيق ساعات العمل وواجبات الوالدين، والترتيبات المتعلقة بإجازة القائم بالرعاية وتوفير رعاية الأطفال المنظمة. وقد اشارت الحكومة إلى أنها تدرك أهمية هذه التوصيات، ليس فقط في توفير الدعم لسياسات الحكومة القائمة بشأن العمل بأجر والرعاية، بل أيضا كمصدر إلهام في صياغة السياسات والتدابير المستقبلية في هذا المجال.

تحسين تشغيل المرأة ومركزها الاقتصادي

السياسات العامة بشأن التشغيل

طوال العقد الماضيين، شهدت هولندا نموا سريعا في التشغيل، يعكس في جانب منه الاتجاهات الدولية. وقد عاد هذا بالفائدة على المرأة بوجه خاص. وفي الفترة بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٨، ازداد تشغيل الإناث بنسبة ٣١ في المائة ولم يزد تشغيل الذكور إلا بنسبة ١٠ في المائة. وبعبارة أخرى، ذهبت نسبة ٦٣ في المائة من الوظائف الإضافية طوال هذه الفترة إلى المرأة (مقابل ٣٧ في المائة إلى الرجل). وبهذا وصل معدل تشغيل الإناث إلى ما يربو على ٥٠ في المائة في عام ١٩٩٩.

وعلى الرغم من ذلك، فإن مستوى التشغيل بين النساء (مقيسا بعدد العمال وساعات العمل على حد سواء) لا يزال أكثر انخفاضاً منه بين الرجال ولذلك هناك نقص كبير في الاستغلال الاقتصادي للقوة العاملة الممكنة من الإناث.

وستواصل الحكومة الهولندية بقوة - وبخاصة وزارة الشؤون الاقتصادية - انتهاج سياسات موجهة نحو الإصلاح الاقتصادي والابتكار، من قبيل السياسات التي ثبتت حتى الآن نجاحها في خلق وظائف جديدة ورفع مستوى المعيشة في البلد. وفي المستقبل كما كان في الماضي، يمكن توقع أن يسهم انتهاج هذه السياسات إسهاما كبيرا في زيادة التشغيل بين النساء.

سيدات الأعمال

انتهى مشروع سيدات الأعمال والمصارف في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ بعرض لتقرير نهائي يورد الإنجازات التالية:

- تنظيم ٥ اجتماعات إعلامية و ٧ حلقات عمل لسيدات الأعمال وموظفي المصارف في مختلف أنحاء هولندا؛
- إنتاج كراسة لرجال وسيدات الأعمال تتضمن معلومات عن كيفية عمل المصارف ولحات عن إعداد الاجتماعات مع مسؤولي المصارف؛
- إعداد أداة لتقييم النوعية لكي تستخدمها المصارف في رصد الرضا بين عملائها بوجه عام وعميلاتها بوجه خاص؛
- تغطية واسعة للمشروع في وسائل الإعلام الوطنية والمحلية، تحيط عامة الجمهور علما بالموضوع.

ونواتج المشروع الآن في أيدي ست منظمات تقدم الدعم لسيدات الأعمال اللائي يؤسسن مشاريع تجارية أو يُعدن إنشاءها في مناطقهن المحلية.

وبالمصادفة، أظهرت البحوث منذ ذلك الحين أن المرأة تواجه فعلا مشاكل مع المصارف أقل مما يواجهه الرجل (انظر الفرع ١-ألف)، الوضع الراهن، سيدات الأعمال).

النظام الضريبي الجديد

يتمثل أحد الأهداف الصريحة لإصلاح النظام الضريبي عام ٢٠٠١ في تعزيز التحرر والاستقلال الاقتصادي. ولهذا السبب، طلبت وزارة المالية إجراء تقييم لأثر التحرر كجزء من الدراسة المنهجية التي أجريت بالفعل بشأن الضرائب في القرن الحادي والعشرين. وكشف التقييم عن أن النظام الضريبي الجديد (قدم مشروع قانون بشأنه إلى البرلمان في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩) سيحقق عدة تحسينات مؤكدة في وضع المرأة. وعلى سبيل المثال، سيتم منح خصم ضريبي للفرد بدلا من البديل الأساسي الحالي القابل للتحويل استنادا إلى نموذج العائل. وبالمثل، سيزداد الاستقلال المالي للمرأة بجوانب من قبيل ادخال مفهوم 'الشريك' الضريبي (يمكن بموجبه للأشخاص غير المتزوجين اختيار ما إذا كانوا يعتبرون شركاء من عدمه) وأن الدخل المشترك والخصومات لن تنسب تلقائيا بعد ذلك إلى الشريك صاحب الدخل الأعلى. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النظام الجديد المقترح سيدخل إعفاءات للأسر المعيشية أو فرادى دافعي الضرائب الذين يعولون طفلا أو أكثر دون سن ١٢ عاما.

‘الفرص الجديدة المتاحة للمرأة’

يجري الاضطلاع الآن بعدد من المشاريع الموجهة إلى المرأة على وجه التحديد في إطار خطة الإعانة المالية ESF المعنونة ‘الفرص الجديدة المتاحة للمرأة’. والفرص الجديدة المتاحة للمرأة جزء من مبادرة الجماعة الأوروبية بشأن التشغيل ومن المقرر أن تنفذ في الفترة من ١٩٩٥ إلى ٢٠٠٠. ومشاريع الفرص الجديدة المتاحة للمرأة تمول في جانب منها من موارد الجماعة وفي الجانب الآخر من الأموال الوطنية للأنشطة الرئيسية، التي تستكمل أحيانا من أموال القطاع الخاص. وترمي خطة الفرص الجديدة المتاحة للمرأة إلى تحسين فرص المرأة في سوق العمل عن طريق تجارب ابتكارية، يقوم بعضها على التعاون مع منظمات في الدول الأعضاء الأخرى. والفرص الجديدة المتاحة للمرأة مصممة لكي تعود بالفائدة بوجه خاص على النساء ‘المستبعدات جدا’ من سوق العمل: الأمهات الوحيدات اللائي يحصلن على الاستحقاقات، والفتيات والنساء المنتميات للأقليات الإثنية وليست لديهن خبرة في العمل، والنساء في النهاية الدنيا لسوق العمل أو بالقرب منها. وعلى مدى الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، جرى الاضطلاع بما مجموعه ٤٦ مشروعا للفرص الجديدة المتاحة للمرأة في هولندا بإعانات مالية بلغت ٣١,٤ مليون غيلدر. وقد استهدف معظم هذه المشاريع الأمهات الوحيدات اللائي يحصلن على استحقاقات وانصب تركيزها على تنشيط الميادين الاجتماعية. وتأخذ المشاريع عموما بنهج عام وشمولي لتناول المشكلة وتسلم بأن الأمهات الوحيدات يواجهن عوائق لا حصر لها لدخول سوق العمل أو العودة إليه: وهو موضوع يحظى باهتمام خاص بالنظر إلى الالتزام الجديد للأمهات الوحيدات اللائي يحصلن على استحقاقات بالبحث عن عمل بأجر. وعلاوة على صعوبة الجمع بين العمل بأجر والمسؤوليات الوالدية، كثيرا ما تتضمن العقبات الرئيسية عدم كفاية الخبرة العملية (ذات الصلة)، والافتقار إلى التدريب الحديث والمشاكل النفسية الناجمة عن الظروف الشخصية و/أو الضغوط العائلية. وتتمثل أولوية رئيسية أخرى لخطة الفرص الجديدة المتاحة للمرأة في تشجيع النساء على بدء مشاريعهن التجارية الخاصة بهن، وعلى سبيل المثال في مجال الخدمات الشخصية. وبالإضافة إلى ذلك، ترمي عدة مشاريع إلى تشجيع النساء والبنات على دخول المهن التقنية أو ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويرجى النظر، على سبيل المثال، في خطة عمل المرأة والتكنولوجيا التي تناقش أدناه.

دور المرأة في ميدان الهندسة والتكنولوجيا

كان هدف خطة عمل المرأة والتكنولوجيا للفترة ١٩٩٥-١٩٩٨ يتمثل في زيادة عدد البنات والنساء في ميدان الهندسة والتكنولوجيا بما يبلغ ٧ ٠٠٠ في السنة. وطبقا لتلك الخطة قدمت وزارات الشؤون الاقتصادية، والتعليم والثقافة والعلوم والشؤون الاجتماعية

والعمالة الدعم لطائفة من المشاريع بدءا من عام ١٩٩٥ وانتهاء بعام ١٩٩٨ أو قبله. وفي عام ١٩٩٩، أعد تقرير ختامي عن العملية بأسرها وقدم إلى البرلمان في عام ٢٠٠٠.

وتضمنت النتائج التي انتهى إليها التقرير ما يلي:

- حققت خطة العمل هدفها: زاد عدد النساء في المهن التقنية بـ ١٩ ٠٠٠.
- المشاريع الموجهة نحو توظيف الجنسين في ميدان الهندسة والتكنولوجيا تجتذب دعما أكبر من المشاريع الموجهة إلى النساء فحسب. بيد أنه من الأهمية إيلاء الاهتمام إلى القضايا التي تمس النساء على وجه التحديد.
- تولي المؤسسات التعليمية والشركات على حد سواء أولوية دنيا إلى مشاريع التحرر، مهما كانت حريصة على نحو آخر لتوظيف متدربات أو موظفات. وكثيرا ما يتوقف النجاح على طاقة والتزام حفنة من الأشخاص ولذلك من الصعب تأسيس المشاريع.
- تستمتع البنات بالأنشطة التقنية المنظمة خصيصا لهن غير أن تلك الأنشطة لا تفيد في تحسين موقفهن تجاه التكنولوجيا بوجه عام ومقررات الهندسة والتكنولوجيا بوجه خاص. وسيتعين أن تركز المؤسسات التعليمية على هذا بنفسها^(٣١).

المساواة في الأجور

لا يتناقض الآن الفرق 'غير المصحح' في الأجر بين الرجل والمرأة إلا ببطء. والبحث الذي أجرته مفتشية العمل في وضع الرجل والمرأة في العمل في القطاع الخاص يبين أن المرأة تكتسب في المتوسط أقل من ٢٣ في المائة من زملائها الذكور. ويرتبط هذا الفرق في الأجر بالاختلافات في العمل الذي تقوم به وفي سماتها الشخصية. وبعد تصحيح هذه الاختلافات، تبلغ الفجوة الباقية ٧ في المائة. وقد يعزى هذا إلى التمييز بسبب الجنس غير أنه قد تكون هناك أيضا عوامل أخرى متعلقة بذلك. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٠، أنجزت مفتشية العمل دراسة أخرى عن فروق الأجور بين الموظفين المتفرغين والموظفين العاملين على أساس عدم التفرغ في القطاع العام والخاص. وكشفت هذه الدراسة عن وجود فرق في الأجور مصحح قليلا بين العاملين على أساس التفرغ والعاملين على أساس عدم التفرغ. وفي القطاع الخاص، يحصل العاملون على أساس عدم التفرغ على ما يقل عن نسبة ٣ في المائة في الساعة مما يحصل عليه المتفرغون، بصرف النظر عن طول ساعات عملهم على أساس عدم التفرغ. وفي القطاع العام، فإن الفرق في الأجور أكبر للعاملين على أساس عدم التفرغ لعدد صغير

(٣١) انظر الفصل السابع بشأن المادة ١٠.

فقط من الساعات: نسبة ٣ في المائة، مقابل ١ في المائة في حالة العاملين على أساس عدم التفرغ لفترة أقرب بعض الشيء من أسبوع عمل كامل. وقد تكون فروق الأجور المصححة ناجمة عن عدم أخذ خصائص معينة بشأن الأصل في الاعتبار بالكامل، أو قد يكون هناك في الواقع تمييز في الأجور.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٠، قدمت الحكومة إلى البرلمان خطة عمل بشأن المساواة في الأجور. وقد تضمنت هذه الخطة عددا من التدابير. ويتمثل المبدأ الأساسي في أنه ينبغي لطرفي النشاط الاقتصادي أن يتحملا مسؤولية أوضح عن المساواة في الأجور. ويتعين اتخاذ إجراءات لزيادة الوعي والدراية الفنية ويتعين استحداث أداة لتقييم النوعية يمكن أن يستخدمها المشرفون على النظام كله والشركاء الاجتماعيون والحكومة لكفالة أن تكون نظمهم الخاصة بتقييم العمل محايدة فيما يتعلق بنوع الجنس. ولم تتضمن اللجنة الإشرافية مسؤولين من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة فحسب بل أيضا ممثلين عن لجنة المساواة في المعاملة، والشركاء الاجتماعيين والمشرفين على النظام. وسيستمر رصد الاتجاهات في المساواة في الأجور بصفة منتظمة.

توفير المعاشات التقاعدية

بحثت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة النتائج الممكنة لمختلف نظم المعاشات التقاعدية للشركات والفرق فيها بالنسبة للرجل والمرأة. وبضمنان أن تراعي الدراسة الأنماط الجديدة للعمل (مثلا، آثار عقود العمل المرنة، وفترات الانقطاع عن العمل والإجازة الوالدية)، تأمل الحكومة في تقييم آثار مقاصد سياستها على المعاشات التقاعدية للمرأة. وقد تبين أن أرباب الأعمال الذين ليست لديهم أنظمة للمعاشات التقاعدية يؤثرون بصورة سيئة للغاية على وضع المرأة في هذا الصدد. ومن المتوقع أن تنشر نتائج الدراسة في عام ٢٠٠٠.

وتدرس الحكومة الآن أيضا إمكانية العمل بنظام قانوني لكفالة أن توفر نظم المعاشات التقاعدية للشركات تغطية شاملة عامة، بحيث تتحقق تغطية جميع العاملين بعقود عمل. بمعاشات تقاعدية مهنية جديدة ولا يستثنى أحد من تعزيز الحقوق في المعاشات التقاعدية. ومن شأن نظام من هذا القبيل أن يفعل الكثير لتحسين وضع المرأة فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية.

وظائف للذين 'يصعب إيجاد وظائف لهم'

في بداية عام ١٩٩٩، كان ما مجموعه ٦٥٨ ٠٠٠ عاطل مسجل باحث عن عمل منهم ٣٢٢ ٠٠٠ امرأة. وخلال العام، ساعدت خدمات القوى العاملة ما مجموعه ١٥٠ ٠٠٠ عامل باحث عن عمل في الحصول على عمل، منهم ٧٢ ٠٠٠ امرأة.

وفي الماضي، كانت هناك تدابير عامة لمساعدة فئات الباحثين عن عمل الذين كانوا 'بعيدين جدا' نسيباً عن سوق العمل. ويمكن تقسيم هذه التدابير إلى برامج لإعادة الإدماج وعمليات تنسيب للعمل المعان. واحتياجات الباحثين عن عمل الذين ينضمون إلى القوة العاملة عن طريق تدابير إعادة الإدماج أو عمليات التنسيب للعمل المعان ستؤخذ في الاعتبار عند صياغة مشروع قانون توفير الرعاية الأساسية للأطفال.

ويتيح قانون تشغيل الباحثين عن عمل الفرصة للعاطلين لفترة طويلة للتنسيب إلى عمل أو اكتساب خبرة عملية. وفي عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠، بلغت ميزانية التدريب والإعداد طبقاً للقانون ٣٤٨ مليون غيلدر.

وهناك أيضاً مشروع يستهدف الباحثين الجدد عن العمل الذين تبلغ أعمارهم ٢٣ عاماً فأكثر^(٣٢) الذين جرى تسجيلهم منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، والمتاحين للعمل لما لا يقل عن ١٢ ساعة في الأسبوع ويحتاجون للمساعدة في البحث عن عمل. وتشمل الفئة المستهدفة على الأشخاص العاطلين الذين ليس لهم أي حق في الحصول على استحقاقات (وهي فئة تشمل كثيراً من النساء)، شريطة أن يكونوا مسجلين بوصفهم باحثين عن عمل. ومن المقرر أن تتلقى الفئة المستهدفة بأسرها عروضاً بحلول نهاية عام ٢٠٠٢.

وثمة تدبير آخر ناتج عن الاتفاق الذي ورد في اتفاق الائتلاف لعام ١٩٩٤ بخلق ٤٠.٠٠٠ وظيفة إضافية في أجزاء محددة في القطاع العام. وفي عام ١٩٩٨، وافقت الحكومة الجديدة على الإبقاء على هذه السياسة وزيادة عدد الوظائف من ٤٠.٠٠٠ إلى ٦٠.٠٠٠. وكان هدف الخطة في الأصل ذا شقين: خفض البطالة الطويلة الأجل وتحسين الخدمات العامة. وجرى تعزيز هذين الهدفين بعد ذلك بهدف ثالث: التشجيع على الالتحاق بالوظائف غير المعانة. وهذا التشجيع يأخذ شكل دفع حوافز وإمكانيات للتقدم في شكل وظائف معانة تتطلب مهارات أعلى وتعرض أجوراً أعلى بصورة مناسبة. وتقدم الحكومة المركزية إعانة مالية كافية لتغطية تكاليف الأجور. وفي العام الأول، تتراوح الأجور ما بين ١٠٠ في المائة و ١٠٣ في المائة من الحد الأدنى القانوني للأجر. وبعد ذلك قد تزيد إلى ١٣٠ في المائة من الحد الأدنى القانوني للأجر لعمليات التنسيب المتعلقة بخلق الوظائف الأساسية و ١٥٠ في المائة لعمليات التنسيب المتعلقة بالترقية. وفي المتوسط، فإن ٤٥ في المائة من عمليات التنسيب الأساسية خارج قطاع الرعاية و ٧٣ في المائة من عمليات التنسيب تلك

(٣٢) قدمت المساعدة بالفعل قبل عام ١٩٩٩ للذين كانت أعمارهم تقل عن ٢٣ عاماً وذلك بموجب قانون تشغيل الباحثين عن عمل والقانون الذي سبقه.

داخل ذلك القطاع تأخذها المرأة. وتتمشى النسبة المئوية الأخيرة مع ارتفاع نسبة الموظفين (٧٧ في المائة) في قطاع الرعاية بوجه عام.

وفي الختام، يمكن الإشارة إلى خطة التشغيل التي تنفذها الآن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة وتستهدف على وجه التحديد الذين يصعب إيجاد وظائف لهم. وعلى مدى الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، جرى تشغيل ما مجموعه ١٥٥ مشروعاً تجريبياً - بالتعاون مع المنظمات الشريكة في الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي - في محاولة للتعرف على حلول ابتكارية لمشاكل سوق العمل المستعصية ومن ثم زيادة فرص العمل أمام فئات العاطلين ذات الصلة. وجرى إتاحة إعانات مالية بلغ مجموعها حوالي ١٣٤,٧ مليون غيلدر لهذا الغرض.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

يمكن أيضاً تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين في توزيع العمل بأجر والرعاية وذلك عن طريق نموذج 'الإسناد إلى متعاقدين خارجيين'، الذي في إطاره سيظل العمل على أساس التفرغ هو القاعدة وستتبع بوجه عام إسناد أنشطة الرعاية إلى متعاقدين خارجيين (أي شراء الخدمات) إذا أراد الوالدان أن يظلوا في عمل بأجر مناسب. وأظهرت البحوث مراراً أن الرجال سيودون بصورة مثالية قضاء ساعات أقل والنساء ساعات أطول في العمل بأجر مما هي عليه الحال الآن. ولهذا السبب، يتمثل هدف السياسة الهولندية في تحقيق 'نموذج الجمع بين الإثنين'.

والفكرة الأساسية لهذا النموذج هي أن العمال في فترة من الحياة عندما تكون عليهم مسؤوليات عائلية ثقيلة يمكنهم العمل ساعات أقل إلى حد ما ومن ثم يوفر جزءاً من الرعاية الضرورية بأنفسهم (تساعدهم في ذلك خطط الإجازة الخاصة) مع إسناد الباقي إلى متعاقدين خارجيين (مرافق رعاية الأطفال المنظمة وخدمات الرعاية المنزلية). وبأخذ المتوسط على مدى الحياة العملية بأسرها، سيبلغ مجموع أسبوع العمل ٣٠-٣٢ ساعة، مع العمل ساعات أطول في بعض المراحل وساعات أقل في مراحل أخرى.

ومن وجهة نظر الحكومة، يتمثل المبدأ الأساسي في أنه ينبغي للأشخاص من كلا الجنسين المحافظة على الاستقلال الاقتصادي مدى الحياة. وبناء عليه، تهدف الحكومة في المقام الأول إلى تهيئة الأوضاع الضرورية لتمكين الأفراد من تحقيق الجمع بين العمل بأجر والرعاية - ومن ثم المحافظة على استقلالهم الاقتصادي وقدرتهم على الكسب - في أوقات في حياتهم يتحملون فيها مسؤوليات رعاية ثقيلة.

ويتسم نموذج الجمع من هذا النوع بسمة بالغة الأهمية (وفريدة على الصعيد الدولي) تتمثل في أنه يستدعي العمل باستراتيجية للحقوق المتساوية يتواءم بها الرجال والنساء مع ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة. ولما كان الرجال فضلا عن النساء سيميلون إلى التحول بصورة أكثر تكرارا إلى العمل على أساس عدم التفرغ، قد يؤدي النموذج إلى ثورة ثقافية في مكان العمل: القضاء على 'عقيدة نوع الجنس المسيطر' القائلة بأن العمل على أساس التفرغ 'عادي' - لأن هذا ما يفعله الرجال - والعمل على أساس عدم التفرغ زيغ.

المشروع المتعلق بالجمع بين الرعاية والعمل بأجر سيتطلب تشجيع الاتجاه نحو توزيع العمل بأجر والرعاية على نحو أكثر عدالة، الأخذ بأشكال جديدة للتعاون وترتيب جديد للزمان والمكان. ولتحقيق هذا، وضع وزير وفيما بعد أمين الدولة للشؤون الاجتماعية والعمالة مشروعا خاصا لتقديم مقترحات لمساعدة كلا الجنسين على الجمع بين العمل بأجر والرعاية بطرق جديدة. وبالنظر إلى أن هذا المشروع فريد من نوعه، فإنه سيناقش بإسهاب في مرفق منفصل في هذا التقرير (انظر المرفق الثاني).

السقف الزجاجي

اكتسب مصطلح 'السقف الزجاجي' إقرارا عالميا باعتباره وصفا لظاهرة تظل فيها المرأة مستبعدة من تولي مناصب صنع القرارات في القمة في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وفي هولندا، تدل على وجوده النسبة المئوية الصغيرة جدا من النساء اللاتي يشغلن مناصب القمة في الحكومة، والهيئات السياسية، وقطاع الصناعة والأكاديميات. وما برحت الحكومة تحاول منذ بعض الوقت المساعدة في القضاء على 'السقف الزجاجي'، وعلى سبيل المثال بتمويل مبادرات من قبيل 'توب لينك' و 'إتاحة الفرص في النشاط التجاري'. وقد قامت طائفة من الإدارات الحكومية المختلفة (التعليم، والثقافة والعلوم؛ والزراعة، وإدارة الطبيعة ومصائد الأسماك؛ والداخلية وعلاقات المملكة، والنقل، والأشغال العامة وإدارة المياه) بوضع أهداف ومهام لهذا الغرض.

وفي اتفاق الائتلاف الأخير، أعلنت الحكومة الحالية أن جهدا خاصا سيبدل في هذا الصدد خلال فترة ولايتها الحالية. وبناء عليه، يجري تحديد عوامل النجاح وأسباب الفشل، ويجري تنفيذ عمليات نقل المعرفة والخبرة والممارسات الجيدة في القطاعات المختلفة (الصناعة، والأكاديميات، والسياسة وصنع القرارات العامة) ويجري تشجيع المبادرات الجديدة. وجرى الشروع في طائفة واسعة من الجهود المتعلقة بالسياسة.

وفي أواخر عام ١٩٩٩، قام وفد هولندي بزيارة الولايات المتحدة بدعوة من وزير الخارجية لتنسيق سياسة التحرر. وتمثلت إحدى النتائج الرئيسية لهذه الزيارة في أهمية الثقافة المشتركة في تحديد قدرة المرأة على تحقيق الترقية إلى مناصب القمة. وقد طلبت الآن إدارة تنسيق سياسة التحرر إلى جامعة امستردام إجراء بحث في إمكانية التأثير في الثقافة المشتركة للإدارة العليا بغية تحسين إمكانيات وصول المرأة إلى المناصب العليا في المنظمات.

وقد قام أمين الدولة لتنسيق سياسات التحرر، إلى جانب وزير الشؤون الاقتصادية، بأخذ زمام المبادرة لتنظيم مؤتمر مائدة مستديرة عن المشكلة مع الشركاء الاجتماعيين وممثلي القطاع الخاص ومختلف قطاعات المجتمع. والهدف الرئيسي لهذه العملية هو تكوين أفكار ووضع البرنامج المتعلق بالشخصيات الرئيسية في مختلف قطاعات المجتمع. وبوضع نفس الهدف في الاعتبار، يجري تنظيم اجتماع للخبراء فيما يتعلق بالقضاء على 'السقف الزجاجي' في الحياة السياسية والإدارة العامة.

وفي عام ٢٠٠٠، يمثل القضاء على 'السقف الزجاجي' أحد المواضيع الواردة في سياسة المنح المتعلقة بالتحرر وستكون ترقية المرأة إلى مناصب القمة موضوع حولية التحرر.

الفصل التاسع

المادة ١٢ : الرعاية الصحية والرفاه

المستوى ١ : الوضع الراهن

كقاعدة، سيحصل دائما الأشخاص في هولندا على الرعاية الطبية التي يحتاجون إليها، حتى لو لم يكن بوسعهم دفع تكاليفها. ومع ذلك، فإن المبدأ هو أن كل فرد مسؤول شخصيا عن الدفع لمقدم الرعاية الصحية من الأفراد أو المؤسسات مقابل الرعاية التي يتلقاها. وتلك هي الحال أيضا عندما تحصل المرأة على الرعاية أثناء فترة الحمل والولادة وبعد الولادة. والمرأة المؤمن عليها أو المؤمن عليها جزئيا بموجب قانون التأمين الصحي تتمتع بحق الحصول على الرعاية على نفقة الصندوق العام المنشأ بموجب هذا القانون. ويشمل هذا الرعاية أثناء فترة الحمل، والولادة وبعد الولادة. أما المرأة التي لديها شكل آخر من التأمين الصحي فإنه يحق لها استرداد تكاليف الرعاية الطبية وفقا لشروط عقد التأمين الخاص بها.

وحوالي ٦٠ في المائة من السكان الهولنديين مؤمن عليهم بموجب قانون التأمين الصحي، وحوالي ٥ في المائة تغطيهم نظم إلزامية للموظفين المدنيين، وحوالي ٣٥ في المائة تغطيهم نظم تأمين خاصة. أما المرأة التي ليس لديها تأمين طبي ولا تستطيع دفع تكاليف الرعاية الطبية التي تلقتها فإنها يمكن أن تطلب تغطية تلك التكاليف من صناديق المساعدة الاجتماعية. وتستثنى من هذا الحق المرأة التي لا تتمتع بحق قانوني في الإقامة في هولندا بموجب أحكام قانون الأجانب. ومع ذلك، يمكن الدفع من صندوق خاص (مؤسسة كوبلينغزفوند) لأي مقدم للرعاية لها أثناء فترة الحمل والولادة وبعد الولادة.

وتحتفظ هولندا بإحصاءات دقيقة ومستكملة عن صحة سكانها. وأحد المنشورات الرئيسية في هذا الصدد منشور تنبؤات الصحة العامة (Volksgezondheid Toekomst Verken) (ningen) الذي يصدره كل أربع سنوات المعهد الوطني للصحة العامة والبيئة. ومن المقرر أن يصدر منشور التنبؤات المقبل في عام ٢٠٠٢. ويتضمن المنشور مواد عن الحالة الصحية للسكان والعوامل التي تحددها، وينظر في الفروق بين الرجل والمرأة. وتصدر مفتشية الرعاية الصحية أيضا تقارير عن حالة الخدمات الصحية وسبل الحصول على الرعاية بعنوان (Staat van de Gezondheidszorg) وكذلك مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي (الذي تتضمن تقاريره دائما مواد عن جوانب الخدمات الصحية وخدمات الرعاية).

المستوى ٢: نحو التنوع

الفريق التوجيهي المعني بالخدمات الصحية للمرأة

في عام ١٩٩٦، عين وزير الصحة والرفاه والرياضة الفريق التوجيهي المعني بالخدمات الصحية للمرأة، وقدم الفريق تقريره الختامي وتوصياته المتعلقة بالسياسة (بعنوان Naar een seksespecifieke en multiculturele gezondheidszorg) لنفس الوزير في حفل ختامي أقيم في ٢٤ آذار/مارس ١٩٩٩.

وضم الفريق التوجيهي ممثلين عن مختلف المنظمات على نطاق البلد (مثل رابطة رجال التأمين الصحي الهولنديين والاتحاد الهولندي للمرضى/المنتفعين) فضلاً عن الحكومة المركزية والإقليمية والمحلية.

واشتملت أعمال الفريق التوجيهي على ما يلي:

- تقديم توصيات بشأن السياسة إلى وزارة الصحة والرفاه والرياضة في سلسلة من خمسة تقارير منفصلة عن: التدريب حسب الجنس للأطباء؛ وإدماج الخدمات الصحية للمرأة في سياسات الرعاية الإقليمية؛ والخدمات الصحية للمرأة والسياسات المتعلقة بضمان النوعية؛ وإدراج الجهود الذاتية للمرأة في الخدمات الصحية الرئيسية، واحتياجات المرضى/المنتفعين حسب الجنس.
- القيام بحملة دعائية إقليمية تحت شعار 'الرعاية الصحية الجيدة هي حسب الجنس'، برعاية عدد الشخصيات البارزة المشهورة.
- إسداء المشورة إلى وزير الصحة والرفاه والرياضة، ومفتشية الرعاية الصحية وجهات أخرى بناء على طلبهم وبمبادرة خاصة من الفريق التوجيهي على حد سواء. وبالإضافة إلى ذلك - بغية إجراء الانتخابات العامة في عام ١٩٩٨ وانتخابات مجالس الأقاليم في عام ١٩٩٩ - قدم الفريق التوجيهي إلى الأحزاب السياسية معلومات عن قيمة إدراج خدمات الرعاية حسب الجنس ضمن الخدمات الصحية والاجتماعية الرئيسية.

وفي السنوات الثلاث لوجوده، ساعد الفريق التوجيهي على تعزيز الدعم المقدم لإدماج خدمات الرعاية حسب الجنس للمرأة. وكان هيكل الفريق التوجيهي وطريقة تصريف أنشطته مصممين لتشجيع الأخذ بنهج من أعلى إلى أسفل: لضمان إدماج الأفكار حسب الجنس على مستوى السياسة وفي الوقت ذاته إقناع السلطات، والسياسيين ورجال المال والإداريين بقيمة الخدمات حسب الجنس في تحسين نوعية توفير الرعاية الصحية.

وخلص التقرير الختامي وتوصيات السياسة للفريق التوجيهي (نشر في آذار/مارس ١٩٩٩) إلى أن أعماله كانت ناجحة في:

- خلق الاهتمام بتوفير الخدمات حسب الجنس، وتقديم الدعم لها؛
- تحقيق زيادة كبيرة في عدد الأشخاص ذوي الصلة؛
- تعبئة الجهات الراعية لحملة الدعاية التي قام بها الفريق التوجيهي وبذلك أثبت أن مختلف المنظمات مستعدة للإعراب عن تقديرها لقيمة الخدمات حسب الجنس للمرأة في شكل مساعدة مالية.
- بيد أنه، كما يشير الفريق التوجيهي، يحتاج الأمر إلى بعض الوقت لاستمالة القلوب والعقول. والمهمة لم تنجز بعد والخدمات حسب الجنس لم تدمج بعد في هيكل توفير الخدمات الصحية والاجتماعية. ولهذا السبب، يقدم تقريره الختامي توصيات بشأن السياسة لأغراض المتابعة:
- توسيع مفهوم الخدمات الصحية للمرأة ليشمل الخدمات حسب الجنس للرجل والمرأة على حد سواء: ينبغي دائما إبراز ارتباط نوع الجنس (الذكر والأنثى على حد سواء) في جميع جوانب السياسة الصحية؛
- الربط بالانتماء الإثني: في مجتمع متعدد الثقافات، ينبغي للسياسات الصحية أن تربط بين نوع الجنس والانتماء الإثني؛
- مضاعفة الأخذ بنهج البدء من أعلى إلى أسفل.

خدمات الرعاية حسب الجنس

في حزيران/يونيه ١٩٩٩، جرى تسجيل خطط سياسة الحكومة فيما يتعلق بخدمات الرعاية حسب الجنس في رسالة موجهة من وزير الصحة والرعاية والرياضة إلى البرلمان الهولندي. وقال الوزير أن السياسة المتعلقة بـ 'الخدمات حسب الجنس' ستستمر طوال السنوات الأربع القادمة عن طريق:

- المحافظة على هيكل الدعم الوطني، وبخاصة مركز ترانسساكت (المركز الهولندي لتقديم الرعاية المتكررة حسب نوع الجنس ومكافحة العنف الجنسي) واتحاد الجهد الذاتي للمرأة؛
- وضع برنامج 'رعاية ووقاية حسب الجنس'، بما في ذلك التنفيذ والبحث وأنشطة الجهود الذاتية للمرأة، في أيدي المنظمة الهولندية لبحوث الرعاية؛

- إنشاء فرقة عمل داخل الوزارات بشأن نوع الجنس والانتماء الإثني؛
 - تعيين لجنة خبراء معنية بنوع الجنس والانتماء الإثني في ميدان الرعاية الصحية، خلفا للفريق التوجيهي.
- وتقوم خطط السياسة هذه على التوصيات النهائية للفريق التوجيهي المعني بالخدمات الصحية للمرأة.
- وذلك التقرير والسياسات القائمة عليه يأخذان في الاعتبار أيضا نتائج الدراسة المتعمقة التي أجريت فيما يتعلق بأهمية المادة ١٢ من الاتفاقية بالنسبة لهولندا وكان عنوانها الفرعي 'الصحة كحق'. وقد أرفق موجز هذه النتائج بالتقرير الثاني المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

النساء المسنات

تتضمن السياسات الهولندية العامة بشأن المسنات تركيزا خاصا على الوضع المتعلق بتنامي عدد المسنات، اللائي يملن إلى أن يعمرن أكثر من نظرائهن الذكور بست سنوات في المتوسط. وبحلول عام ٢٠١٠، ستكون في هولندا ٢,٥ مليون امرأة تبلغ أعمارهن ٥٥ عاما فأكثر، ستبلغ منهن ٤٣٣.٠٠٠ امرأة ٨٠ عاما أو أكثر. وفي الوقت الذي يبلغ فيه الحد الأعلى لهذه الشريحة العمرية، ستكون الغالبية العظمى من هؤلاء النساء قد فقدت شركائهن الذكور.

وقد قدم وزير الصحة والرفاه والرياضة إعانة مالية لمشروع كبير على نطاق الدولة (يعرف بـ 'تقدم السن هو طريقي') يعالج بطرق شتى القضايا التي تمس المرأة وهي تتقدم في السن. وفي ثلاثة مشاريع فرعية، عملت النساء معا من أجل تحسين الرفاه والخدمات الصحية والاجتماعية للمسنات. وتتمثل إحدى السمات غير العادية لهذا المشروع في الطريقة التي بدأ بها العمل في تنفيذ نواتجه حتى عندما كان المشروع لا يزال جاريا. وتبين أن المنظمات تعتمد جميع النواتج المستحدثة. وتوصلت هذه المنظمات المعتمدة (الرابطات الثلاث للمسنين ومركز ترانساكت) إلى اتفاق عن كيفية اضطلاعها بأعمال المشروع واستمرارها فيها. وقد منحت الوزارة إعانة مالية صغيرة لمركز وطني للمعلومات والتنسيق يعني بمتابعة المشروع ومن المقرر إجراء تقييم للمشروع.

وكان هناك أيضا مشروع خاص أطلق عليه 'بندولا' يركز على المسنات من الأقليات الإثنية. وجرى اكتساب خبرة في خمسة أماكن مختلفة باستخدام 'الوسيطات': نساء في أدنى الفئة العمرية ٥٥+ يساعدن في التوفيق بين المسنات من الأقليات الإثنية وبقيّة المجتمع.

المساحقات المسنات

تأخذ السياسات المتعلقة برعاية المسنات في الحسبان احتياجات المساحقات المسنات بالتركيز على الطلب وتعزيز السرية ونوعية الحياة. وعلى نحو تقليدي، تمتع الأشخاص الذين يعيشون في العمارات السكنية الهولندية للمسنين بحق تلقائي في أن يعيشوا حياتهم حسبما يترأى لهم. وهذا يستبعد أي مانع أو تمييز ممكن بحجة التوجه الجنسي.

وعلى خلاف ذلك، فإنه في دور رعاية المسنين يضع وجود كثير من الغرف المتعددة الأسرة (كثيرا ما تستوعب ثلاثة أو أربعة اشخاص) قيودا شديدة على مدى إمكانية ضمان السرية والتمتع بها. بيد أن الهدف يتمثل في الاستعاضة عن جميع الغرف التي تحتوي على ثلاثة إلى ستة أسرة في دور رعاية المسنين بغرف تحتوي على سرير و/أو سريرين في المستقبل المنظور. ويسير هذا جنبا إلى جنب مع برنامج مصمم للوصول بالمعاملة الشخصية للمرضى من جانب الموظفين إلى المستوى الأمثل على أساس احترام المرضى كأفراد، حتى عندما يحتاجون إلى رعاية تمريضية.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

النساء المصابات بعجز

يظهر البحث^(٣٣) أن عددا متزايدا من الشابات يحصلن على استحقاقات بموجب قانون التأمين ضد العجز (الأشخاص المعوقون صغار السن). وهذه الاستحقاقات ليست متاحة إلا للمعوقين الذين لم يشغلوا قط وظيفة بأجر. ونسبة صغيرة من الشابات المعنيات مصابات بعجز خلقي ولكن نسبة أكبر مصابة بمرض أو عجز عقلي ولم تسجل أو تشخص قط على النحو الصحيح. والأشخاص في هذه الحالة كثيرا ما يتعين عليهم العيش بالحد الأدنى للدخول ويتهددهم خطر شديد للإقصاء الاجتماعي وفقدان احترام الذات.

ولهذا السبب، ترى الحكومة - وبالأخص وزير الصحة والرفاه والرياضة - أن من الأهمية البالغة تركيز الاهتمام على المواقف بين النساء المعوقات وتجاههن في ميدان الصحة والرفاه. وفي الواقع، ترى الحكومة أن من الأهمية التركيز على وضع جميع النساء المصابات بعجز، وليس فقط اللائي يحصلن حاليا على استحقاقات عجز. وكجزء من سياستها بشأن المعوقين، تواصل وزارة الصحة والرفاه والرياضة تقديم الدعم المالي للمشاريع الرامية إلى تحسين المواقف بين النساء المصابات بعجز وتجاههن. ومن المقرر إجراء دراسة استقصائية، تعد بالتشاور الوثيق مع الفئة المستهدفة، بين هؤلاء النساء في النصف الثاني من عام ٢٠٠٠.

(٣٣) Economisch Statistische Berichten ١٩ آذار/مارس ١٩٩٩، الصفحتان ٢١٧-٢١٨.

وتتمثل القضايا الرئيسية في الدراسة الاستقصائية في كيفية رؤية المرأة المصابة بعجز بدني لمركزها داخل المجتمع، وما هي العقبات والمشاكل التي تواجهها وما الذي يمكن عمله لتحسين حياتها. وتهدف الدراسة إلى تقديم توصيات محددة لمشاريع عملية ترمي إلى إزالة العقبات التي تواجه المرأة المصابة بعجز، ولا سيما في ميدان الصحة والرفاه. والأمل معقود على أنه سيكون لها أيضا الأثر الجانبي الإيجابي المتمثل في زيادة الفهم والوعي بالصعوبات الاجتماعية الخاصة بالمرأة التي تصارع العجز المشترك المتمثل في كونها امرأة ومصابة بعجز بدني.

المساحقات المسنات

عقب نشر تقرير البحث المعنون 'Old Rose'، قامت وزارة الصحة والرفاه والرياضة بتكليف المعهد الهولندي للخدمات الصحية والاجتماعية بتنظيم عقد عدد من اجتماعات الخبراء بشأن طرق زيادة اشتراك النساء المسنات - وبخاصة المساحقات المسنات - في المنظمات النسائية ومنظمات المسنين التقليدية أكثر من غيرها وفي المنظمات المنادية بالمساواة بين الجنسين أكثر من غيرها ومنظمات اللوطيين. وتحت رعاية مؤسسة SAD-Sc horer Foundation، اتخذت الآن المنظمات المنادية بالمساواة بين الجنسين ومنظمات اللوطيين خطوات لتحسين وضع المساحقات المسنات. وقد أبدت المنظمات النسائية ومنظمات المسنين التقليدية موقفا أكثر تحفظا بوجه عام ومن غير المتوقع أن تعكف على أنشطة المتابعة بدون تشجيع خارجي. كما أن البلديات (باستثناء عدد قليل) لا تنتهج سياسات نشطة بشأن حقوق اللوطيين. ومعظم السلطات المحلية وسلطات الأقاليم تعتبر هذا المجال هامشيا إلى حد ما بالنسبة لاهتمامات سياساتها. والمشاكل المرتبطة باللوطة تعالج عموما في إطار المجال العام للسياسات المتعلقة بالمساوى الاجتماعية والاقتصاد.

ولهذا السبب، تقدم حاليا وزارة الصحة والرفاه والرياضة إعانة مالية لمشروعين تضطلع بتنسيقهما الرابطة الهولندية لإدماج اللوطة بغية تحسين المسائل في هذا الصدد. ويقدم أحد هذين المشروعين الدعم إلى صانعي السياسة المحلية الذين يعتبرون حقوق اللوطيين جزءا ضئيلا نسبيا من مسؤولياتهم العامة. ويرمي المشروع إلى التآزر بإنشاء شبكة لصانعي السياسة المحلية الناشطين في قضايا اللوطيين ليتمكنوا من توفير الدعم المشترك والإلهام. ومن بين أمور أخرى، يتضمن المشروع إصدار رسالة إخبارية عن السياسة.

أما المشروع الآخر الذي تضطلع بتنسيقه الرابطة الهولندية لإدماج اللوطة فإنه يرمي إلى هدفين. ويتمثل الهدف الأول في إنشاء شبكات اجتماعية بين المساحقات اللاتي تبلغ أعمارهن ٥٥ عاما فأكثر وبين الرجال اللوطيين الذين تبلغ أعمارهم ٧٥ عاما فأكثر. ويتمثل الهدف الثاني في تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية وخدمات الرفاه والحياة

السياسية المحلية للمساحقات واللوطيين الذين تبلغ أعمارهم ٥٥ عاما فأكثر. ويتمتع المشروع بتأييد واسع، وهو نتيجة لمبادرة من البرنامج الوطني الذي يمثل اللوطيين المسنين والمساحقات المسنات (يؤيدها عدد من منظمات اللوطيين والمساحقات)، كما أن المكتب الوطني لمناهضة التمييز ضد المسنين مشترك في ذلك. وتجري تجربة المشروع في أربع مناطق للسلطات المحلية ومن المقرر أن يصدر دليل يشرح أهدافه، ونهجه ونتائجه ومن ثم يتيح الفرصة لمقدمي الرعاية والخدمات الصحية، والسلطات المحلية وفئات اللوطيين والمساحقات في أماكن أخرى في هولندا لتطبيق الوسائل المختلفة في السياقات المحلية الخاصة بهم.

الفصل العاشر

المادة ١٤ : دور المرأة في الزراعة

المستوى ١ : الوضع الراهن^(٣٤)

يتسم النشاط الزراعي في هولندا بوجود أعداد كبيرة من المؤسسات التجارية العائلية. ويشمل العمال في هذه المؤسسات التجارية أفراد الأسر وغير أفراد الأسر. ويمكن تصنيف أفراد الأسر على النحو التالي: رؤساء المؤسسات التجارية، والزوجات، والأطفال وغيرهم من الأقارب المقيمين أو غير المقيمين. ويبين الجدول أدناه التغييرات في أنماط عمل المرأة في الزراعة والبستنة في هولندا على مدى الفترة ١٩٩٥-١٩٩٨.

عدد العاملات في الزراعة والبستنة

عدد النساء		١٩٩٥	١٩٩٨		
		المجموع	الأسبوع	العمل ما لا يقل عن ٢٠ ساعة في الأسبوع	المجموع
أفراد الأسر		٧٠ ٢٢٧	٣٧ ٣٤٠	٦٩ ٣٦٩	٤٠ ٣٦٨
رئيسات المؤسسات التجارية		٢٠ ٠١٦	١٣ ٥٦٩	٢٥ ٥٣٠	١٨ ٤٧٢
الزوجات		٤٦ ٤٧٧	٢٢ ٨١٢	٣٧ ٦٣٣	٢٠ ٢٢٦
الأطفال		٢ ٩٦٠	٧٠٢	٤ ٦٤٤	٩٥٣
القريبات الأخريات المقيمات/غير المقيمات		٧٧٤	٢٥٧	١ ٥٦٢	٧١٧
غير أفراد الأسر		١٦ ٧٠١	١١ ٠٠٢	٢٩ ٨٤٢	١٤ ٢٩٠
مجموع العاملات		٨٦ ٩٢٨	٤٨ ٣٤٢	٩٩ ٢١١	٥٤ ٦٥٨

ويبين الجدول حدوث زيادة في عدد النساء العاملات في الزراعة والبستنة بين عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٨. وتعزى الزيادة في المقام الأول إلى حدوث اتجاه صعودي في عدد العاملات من غير أفراد الأسرة. وتشير أيضا أرقام المكتب المركزي للإحصاءات إلى حدوث زيادة تبلغ نسبتها قرابة ٣٠ في المائة في عدد العاملات من غير أفراد الأسرة اللاتي عملن

(٣٤) معلومات من المكتب المركزي للإحصاءات (Land-en tuinbouwcijfers 1999) ومن دراسة معنونة 'حالة العمالة والاستراتيجيات المتعلقة بالمزارعات في مناطق ريفية متنوعة في أوروبا، من إنداد غ. أوفريبك، وس. افستراتوغلو، وم. هوغن وأ. سراسينو (بروكسل، لجنة الجماعات الأوروبية، المديرية العامة للزراعة، ١٩٩٨).

لفترة تزيد عن ٢٠ ساعة في الأسبوع بين عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٨. وعلى مدى الفترة نفسها، ارتفع عدد رئيسيات أو الرئيسيات المشاركات للمؤسسات التجارية، في حين انخفض عدد الزوجات اللاتي ساعدن أزواجهن.

وأحد أسباب زيادة عدد العاملات وانخفاض عدد الزوجات المساعدات هو أن نسبة من الأخريات أصبحت رئيسيات لمؤسسات تجارية، بالمشاركة مع أزواجهن بوجه عام. والسبب الرئيسي الثاني هو انخفاض عدد المؤسسات التجارية، مقترنا بزيادة في حجم المؤسسات الباقية واحتياجها من الأيدي العاملة. وتساعد المرأة بصورة متزايدة في تلبية الطلب المتزايد على الأيدي العاملة. والانخفاض في عدد المؤسسات التجارية والزيادة المرتبطة بها في حجم المشاريع الباقية هو نتيجة للأوضاع المواتية للمؤسسات التي تحصل على كل دخلها من الزراعة والضارة بالمؤسسات الأخرى التي لا تفعل ذلك. وتتضمن هذه الأوضاع السياسات الزراعية الحالية، وممارسات تخطيط استخدام الأراضي، والشروط التي يتاح بها تمويل الاستثمار، والثقافة داخل هذا النشاط الاقتصادي والرغبة في تسليم الجيل المقبل مؤسسات تجارية قادرة على البقاء.

والزيادة في عدد العاملات في الزراعة والبستنة الهولندية لا يعني تلقائيا، مع ذلك، أن المزيد من المزارعات في هولندا قد حققن الاستقلال الاقتصادي. فعلى النقيض من العمال من غير أفراد الأسرة، فإن النساء العاملات في المؤسسات التجارية للأسرة لا يدفع لهن بوجه عام مقابل جهودهن.

والآفاق المستقبلية لاستخدام المزارعات مختلفة جدا عن آفاق النساء الأخريات في المناطق الريفية، إذ يقل تأهيل معظمهن على نحو جيد لتلبية إحتياجات سوق العمل خارج المؤسسة التجارية للأسرة. وعلى الرغم من أن العمل بالزراعة يتيح لهن الجمع بين العمل بأجر ومسؤوليات الرعاية العائلية على نحو مرن، تود المرأة الأصغر سنا أن تستخدم مهاراتها ومؤهلاتها على نحو استراتيجي إلى حد أكبر. وعلى الرغم من التأثير الكبير للتدريب المهني على استراتيجيات الحياة الوظيفية للمرأة، فإن مهاراتها ومؤهلاتها كثيرا ما لا تستغل بالقدر الكافي لأن عدم المساواة في تقسيم المسؤوليات العائلية والأعمال المنزلية لا يزال أمرا لا نزاع فيه إلى حد كبير جدا ولا تزال المشاريع الزراعية تدر دخلا كافيا بدون أي تغيير في أنماط الأدوار.

المستوى ٢: نحو التنوع

تتضمن سياسات التحرر التي تنتهجها وزارة الزراعة وإدارة البيئة ومصائد الأسماك، ثلاثة أهداف رئيسية: ادماج المرأة في هيئات صنع القرار والهيئات الاستشارية في جميع

المجالات التي تتحمل الوزارة مسؤوليتها؛ وتحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة النشطة في هذه المجالات، وزيادة تأثير المرأة في استخدام، وتخطيط استخدام الأراضي وإدارة المناطق الريفية.

المرأة في اللجان وفي المناصب الاستشارية

يتمثل الهدف في تحقيق نسبة لا تقل عن ٣٠ في المائة من عدد الأعضاء الإناث في جميع اللجان والهيئات في المجالات التي تتحمل الوزارة مسؤوليتها. وعلى الرغم من أن هذا لم يتحقق بعد في جميع الحالات، ارتفع الآن الرقم المستهدف للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣ إلى نسبة ٣٥ في المائة.

عدد الأعضاء الإناث في اللجان والهيئات الاستشارية المنشأة قبل وبعد عام ١٩٩٦:

تاريخ الإنشاء	عدد الهيئات	عدد الأعضاء		عدد الهيئات التي تضم أكثر من ٣٠ في المائة من العضوات	عدد الهيئات التي تضم عضوات
		النسبة المئوية	الإناث		
قبل عام ١٩٩٦	١٥	٢٩٩	٢٥	٨	١٣
بعد عام ١٩٩٦	١١	٨٩	٢٧	٣٠	٩
المجموع	٢٦	٣٨٨	٥٢	١٣	٢٢

وفي الآونة الأخيرة، تعهد الوزير بالتشاور مع المنظمات التي تمثل المرأة الريفية كلما نشأت شواغل في اللجان أو في الهيئات الأخرى القائمة أو الجديدة. وقد تكون هذه المنظمات أكثر قدرة، من خلال شبكاتهما، على تحديد المرشحات المناسبات.

وللاحتفال بمنح جائزة الوزارة السنوية للتحرر، عقدت حلقة عمل لجمع الأفكار المتعلقة بتعيين مزيد من النساء في اللجان والهيئات الاستشارية. ويجري الآن زيادة تطوير هذه الأفكار.

وفي عام ١٩٩٩، استخدمت أموال من ميزانية التحرر التي رصدتها الوزارة وذلك لتمويل مشروعين يرميان إلى زيادة عدد النساء في اللجان والهيئات الاستشارية. وكان هذان المشروعان موجهين نحو إعطاء النساء (الشابات في المقام الأول) التعليم والتدريب بهدف زيادة خبرتهن بالإدارة و/أو معلوماتهن الأساسية عنها. وفي الوقت ذاته، قامت دائرة المعلومات الزراعية ومنظمة الزراعة والبستنة، بناء على طلب الوزارة، بوضع برنامج إعلامي

موجه نحو النساء الناشطات في اللجان في عام ١٩٩٨. ودخل هذا البرنامج حيز التنفيذ في عام ١٩٩٩.

تخطيط استخدام الأراضي في المناطق الريفية
لزيادة تأثير النساء في استخدام وإدارة المناطق الريفية، تمول الوزارة الآن مختلف مشاريع التعليم والتدريب والإعلام.

والمشروع الذي وضعته وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة لتيسير الجمع بين العمل والمسؤوليات العائلية يتخذ أيضا مبادرات ويدعمها ماليا بهدف إتاحة الفرص في الريف وزيادة توافر الخدمات في المناطق الريفية. ويرد وصف هذا المشروع في مرفق بهذا التقرير. ولربط نتائج مشروع التنمية الريفية، أنشأت وزارة الزراعة وإدارة الطبيعة ومصائد الأسماك وحدة خاصة لإدارة مختلف المشاريع التجريبية الرامية إلى تحديد الاحتياجات المحددة للهياكل الأساسية الاجتماعية (الخدمات وسبل الحصول عليها) في المناطق الريفية.

التعليم والتدريب

يتمثل أحد الأنشطة الرامية إلى تحقيق الأهداف الثلاثة جميعا المبينة أعلاه في وضع برنامج دورات محدد ومواد إعلامية تستهدف المرأة ذات الصلة بالزراعة أو التي تعيش في المناطق الريفية. وقد أجرت الوزارة دراسات استقصائية عن الحاجة للمعلومات والتدريب بين النساء في ميدان الزراعة، ووضع المرأة في النشاط الريفي، ووضع المرأة في مهنة صيد الأسماك، وفي الختام، بشأن الوضع المالي والقانوني والاقتصادي للمرأة في الزراعة.

ولزيادة انتهاز المرأة المشتغلة بالزراعة أو التي تعيش في المناطق الريفية للفرص التي يتيحها الإرشاد، عرضت الوزارة إتاحة ما يقرب من ٢,٥ مليون غيلدر للمنظمات النسائية ذات الصلة ومقدمي المعلومات والتدريب، شريطة قيامهم بوضع برنامج مشترك للمعلومات والتدريب. وأدى هذا في عام ١٩٩٩ إلى بدء برنامج مشترك للمعلومات والفرص التدريبية المعدة وفقا للاحتياجات الخاصة.

البحوث

المرأة في مهنة صيد الأسماك

أجرت وزارة الزراعة وإدارة الطبيعة ومصائد الأسماك بحثا في دور المرأة ووضعها وطموحاتها في مهمة صيد الأسماك الهولندية. وأظهر هذا البحث أن زوجات صائدي الأسماك يضطلعن بمهام ومسؤوليات هامة في المشاريع العائلية لصيد الأسماك. وتقوم نسبة ٩١ في المائة منهن بما لا يقل عن دور واحد في المؤسسة العائلية، يتعلق دائما تقريبا بالعمل في البر أو في القارب عند وجوده في الميناء. ونسبة ١٤ في المائة مالكات مشاركات في المؤسسة العائلية

وتؤدي نسبة ٦٠ في المائة دوراً في مناقشات أو قرارات الإدارة. وعملهن غير رسمي بوجه عام ولذلك لا ينعكس في الأرقام الرسمية. وتتمثل إحدى التوصيات الناتجة عن الدراسة في أنه ينبغي توفير المعلومات بشأن الترتيبات القانونية والضريبية والمالية الممكنة للزوجات اللاتي يساعدن على هذا النحو في المؤسسات التجارية العائلية. وتتمثل توصية أخرى في أنه ينبغي تقديم المساعدة إلى النساء في إقامة شبكة فيما بينهن.

الوضع المالي والقانوني والاقتصادي

جرت الإشارة بالفعل في موضع آخر من هذا التقرير إلى أن الدخول في هولندا تأخذ صبغة فردية بصورة متزايدة. وتقدم المرأة اسهاماً أكبر في دخل الأسرة وتفيد من إسهامها بجمع ثرواتها الخاصة في شكل سلع وممتلكات وبإجراء ترتيبات للمعاش التقاعدي الخاص بها. والسؤال هو إلى أي مدى يحدث هذا في ميدان الإصلاح الزراعي والريفي بين النساء المسؤولة قانوناً عن المشاريع الريفية، سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، من خلال شركائهن. وقد أذنت الوزارة بإجراء بحث في دخول النساء المشتغلات لحسابهن الخاص في النشاط الزراعي والريفي، ومعاشاتهن التقاعدية وثروتهن. ونتائج هذه الدراسة المتعلقة بالوضع المالي والقانوني والاقتصادي لهؤلاء النساء ستقدم في خلال عام ٢٠٠٠. وستعد الوزارة عندئذ تدابير جديدة لزيادة الاستقلال الاقتصادي للمرأة في هذا الوضع، إذا كانت النتائج تبرر ذلك.

الفصل الحادي عشر

المادة ١٦: قانون الأشخاص وقانون الأسرة

المستوى ١: الوضع الراهن والتدابير التشريعية

١ (أ) الوضع الراهن

يمنح الآن قانون الأشخاص وقانون الأسرة الرجل والمرأة معاملة متساوية. وتعتزم حكومة هولندا الآن التركيز على تعزيز وضع الأفراد الذين لهم شريك من نفس الجنس. وهذا يتماشى مع الموقف الذي اتخذته هولندا في الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن تقييم منهج عمل بيجين (من ٥ إلى ٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠). وفي إعلان تفسيري، قال الاتحاد الأوروبي في بيجين أنه، وفقاً للتفسير الأوروبي، ترد الحقوق الجنسية، التي تتضمن الحق في التفضيل الجنسي، ضمناً في منهج العمل وتشكل جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان للمرأة. وكرر الاتحاد الأوروبي تأكيد هذا الرأي عند الموافقة على الإعلان الختامي للدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة.

١ (ب) التدابير التشريعية

الزواج بين الأشخاص من نفس الجنس

يناقش البرلمان الآن مشروع قانون يسمح بالزواج بين شريكين من نفس الجنس. وبموجب القانون الحالي، لا يسمح بالزواج إلا بين الأشخاص من الجنس الآخر. والقواعد المتعلقة بعقد الزواج وإبطاله، وبموانع الزواج ونتائجه، ستطبق قدر الإمكان على الزواج بين الأشخاص من نفس الجنس. بيد أن هناك اختلافين هامين بخصوص العلاقات بين طرفي الزواج وأي أطفال لهم صلة به، والجوانب الدولية للزواج.

وقانون النسب الذي ينطبق في حالات الزواج بالجنس الآخر لن ينطبق على حالات الزواج بين الشركاء من نفس الجنس. وهذا يعني، على سبيل المثال، أن الطفل الذي يولد أثناء زواج بين امرأتين لن تكون له تلقائياً علاقة قائمة على قانون الأسرة بشريك أمه البيولوجية. وفي حالة سن مشروع القانون المتعلق بقيام الأشخاص من نفس الجنس بالتبني، سيكون بالاستطاعة إضفاء الصفة الرسمية على العلاقات القائمة على قانون الأسرة من خلال التبني.

ويتعلق اختلاف آخر بالجوانب الدولية للزواج بين شريكين من نفس الجنس. وقد يتعرض الشركاء المتزوجون من نفس الجنس لمشاكل عملية وقانونية في البلدان التي لا يعترف فيها بزواجهم أو حيث تكون نتائج الزواج من نفس الجنس مختلفة عن نتائج الزواج من الجنس الآخر.

ونظام الشراكة المتزلية المسجلة، الذي بدأ العمل به في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، سيظل قائما، حتى عند السماح بالزواج من نفس الجنس. ويسمح مشروع القانون بتحويل الشراكة المتزلية المسجلة إلى زواج وبالعكس. وبعد خمس سنوات من تحويل مشروع القانون إلى قانون، سيجري تحليل الاتجاهات في الزواج من نفس الجنس والشراكة المسجلة.

قيام الشريكين من نفس الجنس بالتبني

يناقش البرلمان الآن أيضا مشروع قانون بشأن قيام شريكين من نفس الجنس بتبني أطفال. ولا يسمح القانون الهولندي بهذا الترتيب في الوقت الراهن، ولا يجوز تبني طفل من جانب الشريك الذكر لأبيه أو الشريكة الإنثى لأمه. ويهدف مشروع القانون إلى تغيير هذه الحالة.

ولا يسري مشروع القانون إلا على تبني الأطفال في هولندا؛ ولا يتضمن أي أحكام بشأن التبني من خارج البلد.

ويقترح مشروع القانون كذلك شرطا جديدا للتبني، علاوة على الشروط السارية الآن، وهو أنه لا توجد إمكانية لإقامة علاقة بين الطفل والدية الطبيعيين/لا توجد إمكانية بأن يكون للطفل مستقبل مع والده الطبيعي أو والدية الطبيعيين.

التبني من خارج البلد

أصبحت الاتفاقية المتعلقة بحماية الأطفال والتعاون في مجال التبني من خارج البلد، الموقعة في لاهاي في ٢٩ أيار/مايو ١٩٩٣، سارية في هولندا في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وتمشيا مع الاتفاقية، فإن التشريع الهولندي المتعلق بالتبني من خارج البلد، الذي بدأ العمل به، في جملة أمور، تنفيذا للاتفاقية، لا يسمح إلا للزوجين المتزوجين أو لشخص واحد (سواء كان متزوجا أم غير متزوج) بتبني الأطفال من الخارج. ومن ثم، على الرغم من أن التشريع المتوخى سيوسع نطاق قانون التبني داخل البلد، فإنه لا ينبسط إلى التبني من خارج البلد.

قانون الأسماء

لن يعدل قانون الأسماء فيما يتعلق بالتشريع الجديد الذي يسمح بالزواج من نفس الجنس. وعموجب القانون الحالي، يجوز للمرأة المتزوجة أو التي كانت متزوجة أن تستعمل لقب زوجها قبل، أو بعد أو بدلا من لقبها هي. وينطبق نفس الشيء على الرجل. وطبقا للتشريع الجديد، سيسري هذا أيضا على الشريكين في زواج من نفس الجنس.

وكما لوحظ في التقرير الثاني، جرى تعديل قانون الأسماء في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. فإذا كان للطفل والدان قانونيان، للوالدين أن يقررا أي من لقبيهما سيحمله

الطفل. وبالمثل، يجوز للوالدين المتبنين إعطاء الطفل أي لقب لهما. بيد أن القانون لا ينص على الحالات التي لا يختار فيها الوالدان المتبنيان أي اسم. وينص مشروع القانون المتعلق بقيام الشريكين من نفس الجنس بالتبني على هذا الاحتمال، ولكنه خلافاً لذلك يتفق مع النظام القائم قدر الإمكان. وإذا كان الوالدان المتبنيان متزوجين ولم يختارا لقباً، يعطى الطفل لقب الأب. وإذا لم يكونا متزوجين، يحتفظ الطفل باسمه. وفي الوقت الراهن، يجوز لزوج الأم الذي يتبنى طفل شريكته/أو زوجة الأب التي تتبنى طفل شريكها، عدم اختيار لقب للطفل: ويحتفظ الطفل باللقب الخاص به. بيد أنه طبقاً للقانون الجديد، سيكون أيضاً بإمكان زوج الأم وزوجة الأب المتبنيان أن يختارا لقب الطفل. وفي تلك الحالات، أيضاً، إذا لم يفعلوا ذلك، يحتفظ الطفل باسمه الخاص.

المستوى ٢: نحو التنوع

تجارب التوفيق في قضايا الطلاق

وافق البرلمان على تجارب التوفيق في قضايا الطلاق التي وردت في التقرير المرحلي الثاني، وبدأ تنفيذها في نهاية عام ١٩٩٨، وتضطلع بها حالياً تسع محاكم محلية في مختلف أنحاء البلد، ومن المقرر أن تستمر حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠. ومن المتوقع أن يصدر تقرير عن نتائج هذه التجارب في ربيع عام ٢٠٠١.

والهدف من ذلك هو التحقق مما إذا كان التوفيق يوفر حماية كافية للأطفال والطرف الأضعف في قضية الطلاق، إذا كان الأمر متعلقاً به، وما إذا كان بالاستطاعة تطبيق الأحكام القانونية التي تسمح بالطلاق على أساس عهد/اتفاق ومن ثم تفادي الإجراءات القضائية. وفي الوقت الراهن، لا يمكن منح الطلاق إلا عن طريق محكمة. وعلى الرغم من أنه يجب أن يكون الطرفان ممثلين بمحام، فإنه يمكن أن يقدموا طلباً مشتركاً للطلاق.

وكما ذكر أعلاه، فإن القصد من التوفيق هو توفير ضمانات كافية تحمي:

- مصالح أي أطفال
 - مصالح الأضعف في الطرفين، إذا كان الأمر متعلقاً به، وبخاصة الطرف المعال مالياً.
- وسيجري تقييم مزايا وعيوب التوفيق للتحقق مما إذا كان النظام يحمي تلك المصالح بصورة أكثر فاعلية من الإجراءات القضائية التقليدية.

وتدفع وزارة العدل إلى القائم بالتوفيق رسماً موحداً إذا كان الطرفان غير قادرين على تغطية التكاليف بأنفسهما. ومع ذلك، فإنه يلزم أن يساهما بالمبلغ الذي كانا سيدفعانه بموجب قانون الإعانة القضائية، الذي ينظم تكاليف الإعانة القضائية للأشخاص ذوي الدخل المنخفضة.

وعند البت في طلب لإصدار تعليمات لحين النظر في القضية، للمحكمة أن تحيل طرفي قضية الطلاق إلى قائم بالتوفيق، ولكنها لا تستطيع إرغامهما على المشاركة في الإجراءات. ويتصل الطرفان أنفسهما بالقائم بالتوفيق؛ ويمكنهما أيضا طلب الإحالة إليه من إحدى وكالات الخدمة الاجتماعية.

الزواج القسري

يرز موضوع حالات الزواج القسري بصورة متكررة إلى حد ما في وسائط الإعلام الهولندية. وتتعلق هذه الحالات بالبنات المنتميات إلى أصل من الأقليات الإثنية اللاتني تتولى أسرهن بنفسها اختيار أزواجهن.

وتعتبر حالات الزواج القسري غير مقبولة في هولندا. وهذه الممارسة محظورة بموجب قانون الزواج (تنازع القوانين)، الذي يعزز الاتفاقية المتعلقة بعقد الزواج والافرار بصحته، المبرمة في لاهاي في ١٤ آذار/مارس ١٩٨٧، التي وقعت عليها هولندا. ومسجل المواليد والوفيات والزواج في هولندا هو المختص بالبت، في جملة أمور على أساس القانون، فيما إذا كان الزواج جائزا من عدمه.

والمادة ٢ من القانون تسمح بالزواج شريطة ما يلي:

(أ) أن يفي كل من زوجي المستقبل بالاشتراطات الواجب توافرها لعقد الزواج التي ينص عليها القانون الهولندي وأن يحمل أحدهما الجنسية الهولندية أو أن يكون محل إقامته/ إقامتها المعتادة في هولندا؛ أو

(ب) أن يفي كل من زوجي المستقبل بالاشتراطات الواجب توافرها لتقيد الزواج التي ينص عليها قانون الدولة التي يكون/ تكون من رعاياها. وإذا كان الشخص يحمل أكثر من جنسية واحدة، يسري قانون الدولة التي تربطه بها أقوى الروابط.

وبدون الاخلال بالمادة ٢، لا يسمح بالزواج الذي يكون مخالفا للسياسة العامة، وعلى سبيل المثال إذا كان أي من الطرفين دون سن ١٥ عاما، أو إذا لم يوافق أيهما بحرية على الزواج. ويترتب على هذا أنه يجوز لمسجل المواليد والوفيات والزواج عدم إتمام الزواج في هذه الظروف. ومع ذلك، إذا تمت تلك الزيجات، للمحاكم أن تعلن أنها لاغية وباطلة.

المستوى ٣: استراتيجية للتغيير الثقافي

ستؤدي التعديلات القانونية المقترحة التي تسمح بالزواج بين شركاء من نفس الجنس وتبنيهم للأطفال من تمكين الأفراد المعنيين من أن ينظموا طبقا للقانون علاقتهم الخاصة بهم وعلاقتهم بأطفالهم. وهذه الأحكام تعكس وجهة نظر الحكومة القائلة بأنه ينبغي أن يكون كل فرد، بصرف النظر عن تفضيله الجنسي، قادرا على المشاركة على قدم المساواة في جميع مجالات الحياة في المجتمع. وهذا الموقف يروج القبول الاجتماعي للعلاقات اللوطية.

المرفق الأول

موجز الدراسة المتعمقة بشأن منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، واستعراض
عام لتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في هذا الموضوع

منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه

دراسة متعمقة للسياسة الهولندية على ضوء أحكام اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة

موجز تنفيذي

من إعداد اينيكى بويريفين و مينيون فان دير ليت-سيندرز

المحتويات

الصفحة	الفصل
١١٧	الأول - مقدمة
١١٨	الثاني - الالتزامات
١٢٣	الثالث - إطار السياسة العامة في هولندا
١٢٤	الرابع - العنف العائلي
١٣٠	الخامس - التحرش الجنسي
١٣١	السادس - الاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها
١٣٣	السابع - انتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية
١٣٥	الثامن - الاستنتاجات والتوصيات
١٤١	تذييل - استعراض عام للالتزامات استناداً إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

مقدمة مشروع البحث

في عام ١٩٩١، صدقت هولندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي الوقت ذاته، قرر البرلمان وضع إجراءات وطنية يلزم بموجبها أن تقدم الحكومة تقريراً إلى البرلمان قبل أن تقدم تقريراً إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وللوفاء بهذا المطلب، قررت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، المسؤولة عن سياسة تكافؤ الفرص، إجراء دراسات متعمقة منتظمة عن تنفيذ الاتفاقية في مجالات محددة. وتمثل هدف ثان في تشجيع المناقشة العامة لقضايا تكافؤ الفرص، والمساهمة فيها.

ودراسة منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، التي تمثل هذه الوثيقة موجزاً لها^(١)، واحدة من تلك الدراسات. وقد أجري مشروع البحث بتكليف من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، وبدئ فيه في ربيع عام ٢٠٠٠. واضطلع بالمشروع فريق يتألف من الدكتورة إينيكى بويريفين ومينيون فان دير ليت - سيندرز، وهما عضوان في المعهد الهولندي لحقوق الإنسان والبروفيسور تيتيا ليونين رئيسة إدارة الدراسات القانونية للمرأة بجامعة أوترخت، بالتعاون مع الدكتورة رينيه رومكيتز، والدكتورة ريكي هولتمات والدكتورة إيفون كليرك. وعملت البروفيسور ديردري كورتن، والبروفيسور سيز فلينترمان والبروفيسور تيتيا ليونين بوصفهن مشرفات. وأنجز التقرير في ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠٠.

الفصل الأول

مقدمة

يمثل مشروع البحث دراسة استطلاعية للعلاقة بين الاتفاقية والجهود المبذولة لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه في هولندا. وانصب تركيز الدراسة على السؤال: ما هي أهمية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالنسبة لهولندا في منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه؟ وتمثلت الأهداف الرئيسية الثلاثة للمشروع فيما يلي:

- التعمق في فهم جوانب حقوق الإنسان المتعلقة بمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه؛

(١) I. Boerefijn, M.M. van der Liet-Senders en T. Loenen, Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen. Een verdiepend onderzoek naar het Nederlandse beleid in het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit het Vrouwenverdrag. منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه: دراسة متعمقة للسياسة الهولندية على ضوء أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، لاهاي، ٢٠٠٠.

- تحديد الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية، عموماً وعلى وجه التحديد على حد سواء فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة؛

- تحديد ما إذا كانت السياسة الهولندية المتعلقة بمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه تفي بالالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية.

وقامت الباحثات بتحليل الاتفاقية، آخذات في الاعتبار المؤلفات والسوابق القضائية ذات الصلة، فضلاً عن أعمال اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ذاتها، وتوصياتها العامة وملاحظاتها الختامية. وقامت الباحثات بتحليل سياسة تكافؤ الفرص بوجه عام والسياسة المحددة المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

واعتمدت الدراسة تعريف المصطلح 'العنف ضد المرأة' على النحو الوارد في منهاج العمل الذي وضعه مؤتمر بيجين العالمي الرابع المعني بالمرأة. ويتناول الفصل الأول من التقرير بإسهاب التوصية العامة رقم ١٩ للجنة، والصكوك العالمية والوطنية الأخرى ذات الصلة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة. ويحدد الفصل الأول أيضاً مختلف أشكال العنف التي ترتكب ضد المرأة، ويقسهما إلى عدد من الفئات. ويمضي إلى انتقاء أربعة منها لمزيد من الدراسة، بالنظر إلى ما لها من أهمية خاصة بالنسبة للحالة في هولندا: العنف العائلي، والتحرش الجنسي، والاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها، وانتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية.

ويتناول الفصل الثاني قضايا دولية أعم، ويورد الفصل الثالث لمحة عامة وتحليلاً للسياسة الهولندية. وتتضمن الفصول من الرابع إلى السابع دراسات الحالات الأربع السالفة الذكر. ويتضمن الفصل الختامي (الفصل الثامن) تحليلاً شاملاً للنتائج والاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الثاني

الالتزامات

يمثل الفصل الثاني إطاراً مرجعياً للدراسة. وتفسير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للالتزامات الناشئة عن الاتفاقية يوفر أساساً لتقييم السياسة الهولندية. وترد الالتزامات في جدول مرفق بالدراسة.

لمحة عامة

إن قبول المبدأ القائل بأن العنف ضد المرأة يمثل شكلاً للتمييز يدرجه في نطاق الاتفاقية، ومن ثم يتسم بأهمية بالغة. وهو موقف حظي بالقبول على الصعد العالمية والإقليمية والوطنية، حسبما تدل عليه صكوك دولية من قبيل الإعلان المتعلق بالعنف ضد المرأة، وضع

أساسها النظري خبراء في ميدان دراسات المرأة. والاستنتاج القائل بأن العنف ضد المرأة يمثل شكلا للتمييز يقوم على كونه متعلقا بأحد الجنسين وأن الرجل يحتل وضعاً عقائدياً واجتماعياً مهيمناً. ولذلك من المناسب أن تكون مكافحة العنف ضد المرأة جزءاً من السياسة الهولندية لتكافؤ الفرص.

وتهدف الاتفاقية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد ذهب تقرير غروغان (١٩٩٧)، وهو دراسة أجريت أيضاً بتكليف من وزارة الشؤون الاجتماعية، إلى تحديد ثلاثة أهداف فرعية، مشتقة من المواد ٢ و ٣ و ٥. وهذه الأهداف (١) تحقيق المساواة أمام القانون وفي السياسة؛ و (٢) تحسين وضع المرأة؛ و (٣) مكافحة عقيدة نوع الجنس المسيطر. وفي ردها على تقرير غروغان، أيدت الحكومة الهولندية هذه الاستنتاجات.

والالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بما في ذلك الالتزام بالقضاء على العنف ضد المرأة، التزام بنتيجة. وكثيراً ما تستخدم الاتفاقية مصطلحات من قبيل 'لكفالة' و 'لضمان' التي لا يكتنفها الغموض فيما يتعلق بالنتيجة المراد تحقيقها. والمصطلحات من قبيل 'التدابير المناسبة' على النحو المستخدم في الاتفاقية لا تسمح بأن تقيد الدول نفسها بـ 'التحقيق التدريجي' للالتزامات الواردة في الاتفاقية. ويستخدم مصطلح 'التدابير المناسبة' للإشارة إلى التدابير التي يلزم أن تتخذها الدول الأطراف وتناسب الحالة في بلدانها الأصلية على أفضل وجه. وهكذا يوجد هامش للاستحسان. بيد أن هذا يقتصر على الأسباب التالية. أولاً، تحدد بعض أحكام الاتفاقية نوع التدابير الواجب اتخاذها، وعلى سبيل المثال التدابير القانونية. وثانياً، يجب أن تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة، مما يعني ضمناً، مثلاً، أنها مطالبة بأن ترصد باستمرار آثار السياسة. وثالثاً، الحظر المفروض على التمييز يلزم الدول بـ ألا تكون انتقائية في مكافحة العنف. وينبغي أن ينال العنف ضد المرأة على الأقل على نفس القدر من الاهتمام الذي تناله أشكال العنف الأخرى. ورابعاً، يجب أن تحترم الدول الأطراف حقوق وحريات الآخرين. وخامساً، تحدد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في توصياتها العامة وملاحظاتها الختامية، ما تعتبره 'تدابير مناسبة'.

التفسير الذي تقدمه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
يورد الفصل الثاني عرضاً عاماً للتوصيات العامة ذات الصلة، وبخاصة التوصية العامة رقم ١٩، وللملاحظات الختامية للجنة، بالنظر إلى أنها تتناول العنف ضد المرأة بأي شكل. وهذا العرض العام، المرفق بهذا الموجز في شكل جدول، جرى استخدامه كإطار لمختلف فروع الدراسة.

والالتزامات ذات الطابع العام تتضمن وضع صكوك كافية لتنفيذ الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية. وترى اللجنة أن من الأهمية البالغة جعل التمييز ضد المرأة بوجه عام، والعنف ضد المرأة بوجه خاص، ظاهرين للعيان. ويتطلب هذا إجراء بحث منهجي ومتواصل للسبب والطبيعة والمدى، والرصد المستمر لوضع المرأة والأخذ بنهج شامل ومتناسق، بتوجيه من مؤسسة موثوقة. ويعتبر التعاون مع المنظمات غير الحكومية في هذا الصدد إيجابيا. وقد أشارت اللجنة إلى أهمية وضع خطة عمل وطنية، تتضمن استراتيجيات شاملة، وتحدد أهدافا ومواعيد نهائية، وتتضمن مقاييس للرصد. وينبغي أن تتضمن تلك الخطة أيضا معلومات عن تخصيص (إعادة تخصيص) الموارد المالية.

تقضي التوصية العامة رقم ١٩ بأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الضرورية، بما في ذلك التدابير القانونية. وقد أشارت اللجنة إلى الحاجة إلى كفالة التنفيذ الفعال للتشريع وتوفير الحماية الكافية بموجب القانون. وينبغي أن يكون ضحايا العنف قادرين على التماس الإنصاف. ويجب أن تكون إجراءات الشكاوى متاحة بسهولة. ويجب أن تتوفر لضحايا العنف سبل انتصاف فعالة تحت تصرفهم، ويجب تعويضهم عن الانتهاك وإعادة تأهيلهم. وينبغي، كشرط أساسي، أن تكون المرأة مدركة تماما لحقوقها. وقد أشارت اللجنة إلى أن من الضروري زيادة مراعاة أفراد مختلف الفئات الفنية، بمن فيهم أفراد الشرطة، والهيئة القضائية والرعاية الصحية، للفوارق بين الجنسين، وحصولهم على تدريب فني في معالجة العنف ضد المرأة.

وتتناول التوصية العامة رقم ١٩ أيضا التدابير الوقائية، بما في ذلك الحملات التثقيفية، لتغيير المواقف التقليدية تجاه المرأة. والقضاء على القوالب الجارمة القائمة على نوع الجنس يمثل أحد الأهداف الرئيسية للاتفاقية. والتدابير الحمائية المشار إليها في هذه التوصية العامة تتضمن توفير المأوى والإرشاد والدعم للمرأة التي تقع ضحية للعنف. وينبغي أن يكون المأوى متاحا بسهولة وممولا بما فيه الكفاية. وقد شددت اللجنة على أهمية حماية المرأة، لضمان ألا تواجهها عواقب سلبية عندما تلتزم المساعدة أو تقدم الشكاوى.

وبعد ذلك يورد الفصل الثاني استعراضا عاما للالتزامات ذات الصلة بالأشكال المحددة للعنف التي يتناولها التقرير: العنف العائلي، والتحرش الجنسي، والاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها، وانتهاكات الحقوق الجنسية والانجابية. ولا يستطيع هذا الموجز أن يتناول جميع العوامل التي ناقشتها اللجنة. ولن يذكر هنا إلا عدد محدود من النتائج التي انتهت إليها وتوصياتها. والعرض العام الكامل مدرج في الجدول المرفق بهذا الموجز.

وتشير اللجنة إلى أن أحد الأسباب الرئيسية لمشكلة العنف العائلي هو وضع المرأة بوصفها معالة اقتصاديا. وتؤيد اللجنة الرأي القائل بأن العنف العائلي، وسفاح القربى والقتل دفاعا عن الشرف ينبغي أن تكون جنایات. وشددت على أهمية وجود سبل انتصاف فعالة وإجراء التحقيقات. حتى لو كانت الشكاوى مقدمة من طرف ثالث. وتتسم زيادة مراعاة الفوارق بين الجنسين والتدريب الفني في معالجة العنف ضد المرأة بأهمية خاصة في مكافحة العنف العائلي. والتدابير الحمائية التي تشير إليها اللجنة تتضمن توفير المأوى والدعم الكافيين، والإرشاد وبرامج وإعادة التأهيل للضحية والجاني على حد سواء.

وتشدد اللجنة على أهمية وجود إجراءات فعالة للشكاوى توفر الحماية لضحايا التحرش الجنسي. وأفضل أجراء وقائي هو الاستقلال الاقتصادي. وينبغي أن يكون باستطاعة ضحايا التحرش الجنسي التماس الانصاف دون خوف من الآثار السلبية.

والتعاون الدولي مطلوب لمكافحة الاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها. وتوصي اللجنة بأن تدرس الدول دور الإنترنت. ويجب أن تولي الدول الاهتمام الواجب للأشكال المعاصرة للاتجار والاستغلال الجنسي، من قبيل السياحة بدافع الجنس. وتوصي اللجنة بأن يكون الاتجار بالمرأة واستغلال البغايا جنایة. وينبغي عدم تجريم البغايا أنفسهن، بل ينبغي حصولهن على حماية متساوية بموجب القانون من العنف؛ وإذا كان البغاء جنایة، فإن القوادين هم الذين ينبغي محاکمتهم ومعاقبتهم. وتلاحظ اللجنة أن القضاء على الفقر وإنقاص البطالة بين النساء سيسهمان في القضاء على هذا النوع من العنف. وتتضمن التدابير الحمائية خلق فرص جديدة للمرأة في سوق العمل، وحماية المهاجرات من الاستغلال، وحماية صحة البغايا وإعادة تأهيل ضحايا الاتجار والاستغلال.

وتشدد اللجنة، عند تناول انتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية، على أنه ينبغي أن تكون المرأة حرة في اختيار شكل تنظيم الأسرة الخاص بها. وعندما تسعى إلى الإجهاض أو التعقيم، ينبغي ألا تكون موافقة الزوج شرطا مسبقا. وقد كرست اللجنة قدرا كبيرا من الاهتمام لمشكلة تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى وحمل المراهقات. وأوضحت اللجنة أنه لا يمكن التغاضي عن تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى بأي شكل، وتوصي بحمله جنایة. وتشير اللجنة إلى أنه ينبغي ألا يكون التشريع المتعلق بالإجهاض تقييدا أكثر مما ينبغي وأنه ينبغي عدم معاقبة المرأة التي أجهضت. وتتضمن التدابير الوقائية تدابير لمنع الإكراه، وتدابير لمنع المرأة من اللجوء إلى تدابير غير مأمونة للسيطرة على خصوبتها (من قبيل عمليات الإجهاض غير القانونية وغير المأمونة)، وإمكانية الحصول على وسائل منع الحمل، ومنع حمل المراهقات والقضاء على الممارسات التقليدية بالتثقيف والتشريع. ويجب أن تتاح

للمرأة سبل الوصول إلى الإجهاض المأمون، وينبغي توفير سبل عمل بديلة للأشخاص الذين يتكسبون من القيام بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى.

ويخلص الفصل الثاني إلى أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة توفر كثيرا من الأدوات المفيدة لمكافحة العنف ضد المرأة.

الفصل الثالث

إطار السياسة العامة في هولندا

يورد هذا الفصل استعراضاً عاماً لسياسة هولندا بشأن تكافؤ الفرص بوجه عام، والعنف ضد المرأة بوجه خاص. وأجرت الباحثات دراسة لوثائق السياسة، والقوانين، والوثائق البرلمانية، والمؤلفات في هذا الموضوع. ويتناول الفصل إطار السياسة العامة فحسب. وتتناول الفصول من الرابع إلى السابع أشكالاً محددة من العنف ضد المرأة. ويرمي التحليل إلى تقييم ترابط السياسة وتحديد الثغرات الممكنة.

ولما كان أحد الأسباب الرئيسية للعنف ضد المرأة يتمثل في التفاوت الهيكلي بين الجنسين، أجرت الباحثات دراسة للوثائق المتعلقة بتكافؤ الفرص بوجه عام والعنف الجنسي بوجه خاص على حد سواء. ويتسم تمكين المرأة بأهمية بالغة، فضلاً عن زيادة الاستقلال الاقتصادي. وحظيت قضية القبولية باهتمام خاص، بالنظر إلى أن تغيير قبولية نوع الجنس المسيطر يشكل هدفاً هاماً في السياسات الوقائية. والقبولية – التي أشار إليها تقرير غروتمان بأنها عقيدة نوع الجنس المسيطر – ترتب آثاراً سلبية على حقوق المرأة. وقد أذنت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة بالقيام بحملة إعلامية واسعة النطاق بشأن هذه القضية في أواخر التسعينات.

وتندرج السياسة الهولندية لتكافؤ الفرص في ثلاث فترات متميزة، ولكل منها مجال تركيز مختلف ووزارة مختلفة تقوم بدور قيادي فيها. وقد وفرت الفترة الأولى (١٩٨٤-١٩٩٠) الأساس. أما وثائق السياسة لتلك الفترة، ولا سيما أول ورقة للحكومة بشأن العنف الجنسي، فقد كتبت من زاوية الحق في السلامة الشخصية. ومثلت رعاية ضحايا العنف الجنسي عنصراً رئيسياً في السياسة، فضلاً عن الوقاية. وخلال هذه الفترة، جرى تعديل أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالجرائم الجنسية.

وفي الفترة ١٩٩٠-١٩٩٥، تحول التركيز من وزارة الشؤون الاجتماعية، التي كانت تقوم بدور منسق السياسة خلال الفترة الأولى، إلى وزارة الرفاه والصحة والشؤون الثقافية (فيما بعد وزارة الصحة والرفاه والرياضة) وبذلت الجهود لإدماج مرافق لضحايا العنف ضد المرأة في الخدمات الرئيسية للصحة والرفاه. وأخذت الحكومة بنهج أقل نشاطاً في هذه الفترة.

وفي الختام، في الفترة من عام ١٩٩٥ إلى الوقت الراهن، أصبحت وزارة العدل بصورة متفاوتة المنسق الرئيسي. وتعكس وثائق السياسة نهجاً أكثر تقيداً بحرية القانون، مع التركيز على الجاني. ويكرس الآن بصورة نسبية مزيد من الاهتمام بالعنف في الأماكن العامة

والعنف العشوائي، والعنف الجنسي ضد الأطفال والاستغلال التجاري للأطفال، وإيلاء اهتمام أقل بضرب الزوجات.

وفي الآونة الأخيرة، بذلت جهود لوضع سياسة مشتركة بين الإدارات بشأن العنف ضد المرأة. ووضعت أول خطة سياسة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وقام فريق عامل مشترك بين الإدارات لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، ببعض الأعمال المباشرة بالخير ولكنه غير عامل الآن، وكان من المفترض أن يضع الخطة بالتفصيل. ولم يفعل شيء إزاء الخطة الشاملة، على الرغم من أن وزارة العدل تعد الآن سياسة مشتركة بين الإدارات فيما يتعلق بالعنف العائلي، الذي يمثل واحدة من أشد القضايا إلحاحا في هولندا.

الفصل الرابع

العنف العائلي

كتبت الدراسة المتعلقة بالعنف العائلي الدكتورة رينيه روميتر. وتصف الدراسة طبيعة ونطاق هذا النوع من العنف، بما في ذلك الضرب، والملاحقة والاعتصاب التي يرتكبها الشركاء، أو الشركاء السابقون أو المعارف الآخرون والإيذاء الجنسي الذي يرتكبه أحد أفراد الأسرة. ولا تتوافر بيانات كافية عن حدوث العنف العائلي بين الأقليات الإثنية والثقافية. ونقلا عن الدكتورة روميتر، يمثل العنف العائلي مشكلة هامة في هولندا. وبعد ذلك تحدد دراسة الحالة الأسباب المختلفة، مثل التبعية، والعار، وكونه يحدث في المجال الخاص والجوانب المتعلقة بنوع الجنس.

الجرائم الجنسية – لمحة عامة

يندرج قدر كبير من التشريع ذي الصلة في التشريع الذي يغطي الجرائم الجنسية بوجه عام، الذي جرى تعديله بصورة جذرية في عام ١٩٩١ لتوفير الحماية للفئات الضعيفة، ولا سيما القصر. وأعيدت صياغة الأحكام الجنائية باستخدام مصطلحات محايدة فيما يتعلق بنوع الجنس. وتمثل أحد التعديلات الهامة في تجريم الاعتصاب في إطار الزواج. وثمة تشريع آخر ذو صلة يتعلق بالتدابير الرامية إلى تحسين وضع الضحايا في الإجراءات الجنائية، بما في ذلك ضحايا العنف الجنسي.

وفي الآونة الأخيرة (١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩) أصدرت دائرة الادعاء العام مبادئ توجيهية ترمي إلى تحسين معاملة ضحايا الجرائم الجنسية. وهذا بوجه عام يبعد كثيرا عن المرغوب فيه، غير أنه جرى اتخاذ كثير من المبادرات لمحاولة علاج الحالة. وعلى الرغم من التحسينات، كثيرا ما تنتقد الشرطة للطريقة التي تتعامل بها مع ضحايا العنف العائلي وأشكال العنف ذات الصلة. وبتطبيق قانون الشرطة لعام ١٩٩٣ وإعادة تنظيم قوات

الشرطة، ألغي كثير من الوحدات المتخصصة، بما فيها تلك التي تعالج الجرائم الجنسية، وأدججت مهامها في الأعمال العامة للشرطة. وفي الآونة الأخيرة، أصدرت وزارة الداخلية ووزارة العدل وثيقة سياسة لم تحدد العنف العائلي أو معاملة ضحايا العنف الجنسي بوصفهما قضيتين ذواتي أولوية، بل ركزت على استغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية والعنف العشوائي في الشوارع. ويعبر الفصل عن القلق البالغ إزاء عدم تركيز الانتباه على جرائم جنسية من قبيل الاغتصاب والإيذاء الجنسي من جانب الشركاء والشركاء السابقين، والمعارف أو أفراد العائلة، التي تحدث بصفة متكررة نسبيا ويعزى إليها قدر كبير من العنف الذي تواجهه المرأة.

ويتلقى ضباط الشرطة بعض التدريب للتعامل مع الشباب ومعالجة الجرائم الجنسية، غير أن ضرب الزوجات لم يعالج على وجه التحديد.

وقد اتخذت تدابير في محاولة لمعالجة المشاكل الكمية والنوعية في ميدان الدعم الفني لضحايا العنف الجنسي (الاغتصاب والإيذاء الجنسي) ولزيادة مراعاة الفوراق بين الجنسين بين الفئتين الذين قد يتعين عليهم معالجة العنف ضد المرأة. ومع ذلك، يولى اهتمام محدود بصورة ضئيلة للعنف العائلي.

الضرب

جرى التركيز بصورة ضئيلة جدا على مشكلة العنف العائلي في العقود القليلة الماضية، وتولى وثائق السياسة الصادرة في الآونة الأخيرة قدرا هزيلا من الاهتمام. ومن العجيب للغاية أن وثيقة للسياسة بشأن السلامة الشخصية لا تورد أي إشارة للعنف العائلي. وحتى الآن، ليس واضحا ما إذا كانت هناك صلة بين ارتفاع العنف في الأماكن العامة والعنف في البيئة الخاصة. ومع ذلك، تستهدف السياسة في المقام الأول العنف في البيئة العامة. وعلى الرغم من المقترحات المختلفة، لا يتضمن القانون الجنائي أحكاما محددة عن العنف العائلي.

وعلى الصعيد الوطني، لا يمثل ضرب الزوجات مشكلة ذات أولوية لدى الشرطة. بيد أن بعض قوات الشرطة الإقليمية بدأت مبادرات جيدة، قد يكون من الجدير تنفيذها في أماكن أخرى. ولا توجد سياسة وطنية لتعزيز التعاون بين الشرطة ودوائر الادعاء العام وخدمات الدعم، على الرغم من القيام بعدد من المبادرات على الصعيد المحلي. وبسبب الافتقار إلى الدعم المالي، يتعذر استمرار كثير من المبادرات. وهناك عدد قليل جدا من أماكن الإيواء لضحايا الضرب. وعلاوة على ذلك، لا يتلقى موظفو الرعاية الصحية تدريبا كافيا في القضايا المتعلقة بأحد الجنسين وفي التعامل مع ضحايا ضرب الزوجات. وبدلا من

ذلك، أنشئت منظمة متخصصة لهذا الغرض. وتدعو الحاجة إلى مراعاة الظروف الخاصة بالمهاجرات.

الملاحقة

بناء على مبادرة من جماعات الضغط الخاصة، أقر البرلمان تشريعاً يجرّم الملاحقة في أواخر عام ١٩٩٩^(٢) وليس بالاستطاعة حتى الآن استخلاص نتائج فيما يتعلق بآثاره. وليست هناك سياسة وطنية محددة بشأن الإرشاد وتقديم العون لضحايا الملاحقة. وقد أعلن وزير العدل أنه سيستطلع إمكانية بدء المشروع على نطاق الدولة ثبت نجاحه على الصعيد المحلي. بيد أن إضفاء الصفة اللامركزية على قوات الشرطة يمكن أن يثير مشكلة هنا.

الاغتصاب الذي يرتكبه الشريك، أو الشريك السابق أو المعارف في عام ١٩٩١، أصبح الاغتصاب في إطار الزواج جنائية. وكشفت البحوث عن وجود مشاكل في تنفيذ هذا الحكم في القانون الجنائي. بل إنه جرى الانتهاء إلى أن التفسيرات الحالية، ولا سيما لمصطلحي "الإكراه" و "راغب"، قد أسهمت في حماية الجاني لا الضحية.

الإيذاء الجنسي للبنات من أحد أفراد الأسرة في القانون الجنائي الهولندي، يستخدم مصطلح "الإيذاء الجنسي" للإشارة إلى الأفعال الجنسية التي ترتكب مع القصر والكبار الذين هم في وضع تبعية، فضلاً عن استخدام الإكراه في العلاقات الجنسية مع الأشخاص المعوقين بدنياً أو عقلياً. وفي عام ١٩٩٩، نشرت الحكومة ورقة سياسة عن الأيذاء الجنسي للأطفال والعنف الجنسي ضدهم تنص على أن تنفيذ السياسة سيضطلع بتنسيقه فريق مشروع يضم ممثلين عن الحكومة والمنظمات غير الحكومية على حد سواء. وهناك خطة عمل وطنية لمكافحة الإيذاء الجنسي والاستغلال الجنسي فضلاً عن خطة وطنية شاملة للأنشطة ستكون جاهزة.

وقد أظهر تقييم لتعديل أحكام القانون الجنائي التي تتناول الجرائم الجنسية، وتطبق عقوبات أشد على الإيذاء الجنسي للأطفال، أنه لم يطرأ تحسن على حماية الأطفال من الإيذاء الجنسي.

وفي عام ١٩٩٤، جرى تمديد فترة التقادم في الإجراءات المدنية والجنائية لاعطاء ضحايا الإيذاء الجنسي مزيداً من الوقت لبدء الإجراءات القانونية.

(٢) أصبح هذا التشريع نافذاً في ١٢ تموز/يوليه ٢٠٠٠.

وفيما يتعلق بمكافحة سفاح الأقارب، يؤدي القانون الجنائي دورا بارزا، فضلا عن معالجة الجناة، التي تكون إلزامية أحيانا. وتجري الآن مناقشة الإفصاح الإلزامي عن حوادث الإيذاء الجنسي. وجرى التوصل على ما يبدو إلى توافق في الآراء ضد الإبلاغ الإلزامي عن الحالات للشرطة. ولما كانت سياسة الحكومة ترمي إلى مساندة الأسرة، فإن الإجراءات الجنائية قد ترتب آثارا ضارة.

تقييم السياسة الهولندية

تخلص الدراسة إلى أن السياسة المتعلقة بالعنف العائلي غير مترابطة بما فيه الكفاية، بل إنها متناقضة في بعض المواضع. وتتضمن خطة العمل المتعلقة بالعنف العائلي، وهي جزء من خطة العمل المتعلقة بتكافؤ الفرص، عددا من التوصيات في ميدان الاتصالات والتنسيق. بيد أنه لا يزال يتعين عمل الكثير، بالنظر إلى أن الماضي القريب يبين أن وجهة نظر الحكومة بشأن العنف العائلي ليست دائما واضحة أو متسقة. وتهميش مشكلة ضرب الزوجات يدل على الافتقار إلى وجود رؤية واضحة لمشكلة العنف ضد المرأة. ولا توجد سياسة مترابطة ترمي إلى منع الضرب أو الاغتصاب من جانب الشركاء أو الشركاء السابقين. وتقسيم المسؤوليات بين السلطات المركزية والسلطات الأدنى كثيرا ما يمثل مشكلة.

وقد أذنت الحكومة بإجراء عدد من الدراسات بشأن العنف العائلي. بيد أنه لا توجد سوى بيانات ضئيلة جدا عن الحالة الخاصة بالمرأة التي تنتهي إلى أصل غير هولندي. وعلاوة على ذلك، لا توفر 'إحصاءات هولندا' معلومات عن العلاقة بين الجاني والضحية في حالات العنف أو الموت غير الطبيعي. ولا يتوفر سوى قدر ضئيل جدا من الموارد المالية لتقديم معونة كافية ولدعم المرافق. وعلى الرغم من أن كثيرا من المنظمات غير الحكومية يتلقى دعما ماليا، فإن هذا يتسم في كثير من الأحيان بطابع مؤقت وليس بطابع هيكلي.

وينبغي ألا يؤدي ترشيد السياسة إلى الإضرار بفعاليتها. بيد أنه يوجد عدد من الأمثلة على أن تلك هي الحال في الواقع: إلغاء وحدات الشرطة المتخصصة التي كانت تعالج الجرائم الجنسية، وإدماج خدمات الرعاية المتخصصة في خدمات الصحة العامة.

وقد أوضحت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أنه ينبغي ألا يحظى العنف العائلي باهتمام أقل من العنف في البيئة العامة. بيد أن هذا لا يبرز في السياسة المتعلقة بمسؤوليات الشرطة. فالعنف العائلي لا يولى أولوية كافية، حيث لا تحظى النساء والبنات بحماية كافية في البيئة الخاصة. وتهميش العنف العائلي جلي إلى أبعد حال في حالة العنف الذي يرتكبه الشركاء والشركاء السابقون.

ولا يوجد تشريع شامل عن العنف العائلي في هولندا. بيد أن الدراسة لا تخلص إلى أن ذلك التشريع ضروري بشدة في السياق الهولندي، بالنظر إلى أنه ليس لكل سياسة أساس في القانون. ويندرج ضرب الزوجات في نطاق أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالاعتداء. بيد أن هذه الأحكام قد لا تكون كافية دائما في حالات خاصة من العنف القائم على نوع الجنس. وإذا أخذ في الاعتبار الاعتقاد القائل بأن العنف العائلي مسألة خاصة خارجة عن سلطة الشرطة أو وكيل النيابة، فإنه يمكن الانتهاء إلى أن القانون الجنائي يتكشف بالفعل عن بعض نواحي القصور. وتدعو الحاجة إلى إجراء دراسات أخرى لتحديد ما إذا كان إجراء تعديل للقانون الجنائي سيكون أفضل حل.

والاعتقال الإلزامي في حالة العنف العائلي ليس ممكنا بموجب القانون الهولندي. ولا يمكن توسيع النطاق لاعتقال الجناة والتحقيق في الجرائم إلا من خلال تشريع عام. وأوامر عدم التعرض بموجب القانون المدني (حظر الاتصال بالضحية أو الظهور في منطقة مجاورة للضحية) ممكنة طبقا للقانون الهولندي. بيد أنه كثيرا ما يصعب الحصول على تلك الأوامر من المحكمة. وعند مقارنة حق الجاني في حرية الحركة بحق الضحية في الأمن، كثيرا ما تعطي المحكمة الأولوية للأول. وعلاوة على ذلك، من الصعب إنفاذ تلك الأوامر.

وقد اتخذت تدابير وقائية. بيد أن هذه التدابير لا تساعد بقدر كاف في حل مشكلة الضرب أو الاغتصاب من جانب الشركاء. ويولى قدر كبير من الاهتمام لعلاج وإعادة تأهيل جميع الجناة، باستثناء ضاربي الزوجات والمغتصبين.

وعلى الرغم من أنه جرى اتخاذ خطوات لتعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين بين ضباط الشرطة وكلاء النيابة، ولإعطائهم تدريبا أفضل في معاملة الضحايا، فإن التنفيذ يبعد كثيرا عن المرغوب فيه. والضرب والملاحقة من جانب الشركاء والشركاء السابقين نادرا ما يؤخذ بجديّة، مما يؤدي إلى عدم التدخل وعدم كفاية سبل الإنصاف. وتدريب أفراد المهن ذات الصلة، بما في ذلك الشرطة، وخدمات الادعاء والهيئة القضائية بحاجة إلى تحسين. وعلاوة على ذلك، تدعو الحاجة إلى توثيق التعاون بين الشرطة، ودوائر الادعاء العام وأخصائيي المعونة إذا أريد لضحايا العنف العائلي أن يحصلوا على حماية كافية. والمبادرات المحلية الناجحة ينبغي أن تنفذ على الصعيد الوطني.

وقد أشارت اللجنة إلى الحاجة لضمان أن يترك الجاني البيت، وليس إلزام الضحية بحكم الأمر الواقع بأن تبحث عن مأوى في مكان آخر. وقد يوفر القانون المدني الهولندي مجالا كافيا لإجراء من هذا القبيل؛ وإذا لم يكن الأمر كذلك، ينبغي النظر في إجراء تعديلات.

وقد أحرز تقدم كبير في توفير المأوى للضحايا، غير أنه لا تزال توجد نواحي قصور هامة. ويجب إيلاء الاهتمام الواجب للاحتياجات الخاصة للمهاجرات.

وقد أحرز تقدم كبير في تعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين لدى أخصائيي المعونة. وعلى الرغم من هذا التحسن، لا يزال الإدماج الهيكلي للتدريب الضروري مطلوباً. ويصدق هذا على المعونة التي تقدم لضحايا العنف الجنسي، وبخاصة الضرب. ولا تزال المعلومات غير كافية فيما يتعلق بالنساء المنتميات للأقليات الإثنية والثقافية.

وفي الختام، تقدم الدراسة التوصيات التالية:

- إعداد دراسة وطنية مترابطة بشأن العنف العائلي؛
- إدماج السياسات المتعلقة بمنع العنف العائلي في السياسة العامة لتكافؤ الفرص؛
- وضع سياسة بشأن العنف العائلي وإدماجها في السياسة المتعلقة بقضايا السلامة والعنف بوجه عام؛
- إنهاء تهميش السياسة فيما يتعلق بضرب الزوجات؛
- تعزيز إمكانيات التحفظ الوقائي؛
- توفير وسيلة لإرغام الجاني على ترك البيت في حالات العنف المنتظم، إذا تبين أن القانون المدني الحالي غير كاف؛
- وضع سياسات محددة بشأن التحقيق وإقامة الدعوى فيما يتعلق بالملاحقة؛
- إصدار مبادئ توجيهية للشرطة ودوائر الإدعاء بشأن التحقيق وإقامة الدعوى فيما يتعلق بضرب الزوجات؛
- الرصد الدقيق لتنفيذ السياسة المتعلقة بمنح اللجوء بحجة العنف الجنسي؛
- وضع تدابير وقائية بتثقيف الأطفال، ولا سيما في مسألة ضرب الزوجات؛
- إعلام الجمهور بمسألة ضرب الزوجات؛
- زيادة مراعاة الفوارق بين الجنسين بين ضباط الشرطة والمدعين العامين، وتدريبهم على معالجة العنف ضد المرأة؛
- زيادة مراعاة الفوارق بين الجنسين بين أعضاء المهن الأخرى ذات الصلة، بمن فيهم موظفو الرعاية الصحية وأخصائيو المعونة.

الفصل الخامس

التحرش الجنسي

كتبت الدكتورة ريكي هولتمات الدراسة المتعلقة بالتحرش الجنسي. وتتناول الدراسة التحرش الجنسي في ثلاثة سياقات مختلفة: في مكان العمل، وفي المدرسة، وفي قطاع الصحة. والتعريف الهولندي الوحيد للتحرش الجنسي يتعلق بمكان العمل، ولذلك فإنه لا ينطبق بسهولة على السياقين الآخرين بالنظر إلى أنه لا يأخذ سماتهما الرئيسية في الاعتبار.

مكان العمل

في كثير من الحالات لا توجد إجراءات شكاوى محددة للتحرش الجنسي في مكان العمل، بالنظر إلى أن القطاع الخاص ليس ملزماً قانوناً بأن تكون لديه إجراءات. وقد قالت اللجنة إنه ينبغي أن توجد إجراءات للشكاوى، وينبغي حماية مقدمات الشكاوى من معاناة أي عواقب سلبية ناشئة عن تقديم أي شكوى. ونقلاً عن الدراسة، يفقد كثير من النساء في هولندا أعمالهن نتيجة للتحرش الجنسي أو لتقديم شكوى ضده.

المدارس

تضطلع الحكومة الهولندية بكثير من الأنشطة لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه في المدارس. وتبذل الجهود الآن لتعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين وتحسين تدريب الفنيين في هذا الموضوع. وعلاوة على ذلك، فإن حقيقة أن التثقيف الجنسي وتمكين التلميذات جزء من المنهج الدراسي يمثل نقطة إيجابية، غير أنه يلزم إجراء مزيد من التحسينات. وينبغي تمويل مشروع بشأن منع التحرش الجنسي على أساس هيكلي. وينبغي النظر في ضرورة صياغة تعريف يتلاءم بصورة خاصة مع التحرش الجنسي في المدارس. وينبغي تقييم التشريع الذي صدر في الآونة الأخيرة ويلزم المدارس بوضع إجراءات عامة للشكاوى وذلك لبحث ما إذا كانت كافية لضحايا التحرش الجنسي، وما إذا كان هناك تنسيق كاف مع المؤسسات الأخرى ذات الصلة. وينبغي تعيين وكالة مستقلة خارجية عادية ذات دراية فنية كافية للتعامل مع ضحايا التحرش الجنسي.

قطاع الصحة ورفاه الشباب

لا تتوفر بيانات كافية عن مدى وطبيعة التحرش الجنسي في قطاع الصحة ورفاه الشباب. ويمكن أن يستفيد ضحايا التحرش الجنسي من تدابير مختلفة ذات طبيعة عامة. وترى الحكومة أن القطاعات المختلفة ينبغي أن تضع المعايير بنفسها. ومع ذلك، لا يتناول أي من الصكوك المتاحة التحرش الجنسي صراحة. ومع ذلك، فإن المعايير الحالية غامضة للغاية وتشير، على سبيل المثال، إلى "الأداء الصحيح لواجبات الفنيين". ولا يعرف كثير من

الضحايا أنه يمكن استخدام هذه الصكوك لتقديم شكاوى بشأن التحرش الجنسي. ويفتقر كثير من اللجان إلى الدراية الفنية الخاصة اللازمة لمعالجة هذا النوع من الشكاوى؛ وعلاوة على ذلك، لا توجد ضمانات بأن أعضاء هذه اللجان مستقلون. وتدعو الحاجة إلى إجراء مزيد من البحوث الكمية والنوعية. وإذا ثبت أن قيام الفنيين ذوي الصلة بوضع المعايير غير كاف لمعالجة التحرش الجنسي، ينبغي أن تتدخل الحكومة. وينبغي إجراء دراسة لتحديد ما إذا كان القطاع يحتاج إلى تعريفه الخاص للتحرش الجنسي.

استنتاجات عامة للفصل الخامس

في كثير من المجالات، لا توجد بيانات حديثة كافية عن طبيعة ومدى مشكلة التحرش الجنسي وتدعو الحاجة إلى إجراء مزيد من البحوث الكمية والنوعية. وينبغي أن تقوم الوزارات المعنية بتحسين التنسيق وتبادل المعلومات.

وتعريف التحرش الجنسي في مكان العمل يتفق مع الاشتراطات المنصوص عليها في التوصية العامة رقم ١٩، مع أن التعريفات الأكثر تحديدا قد تكون مطلوبة لقطاعات التعليم والرعاية الصحية ورفاه الشباب.

وإنشاء مؤسسات لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي ليس إلزاميا وتبين أن إجراءات الشكاوى غير محددة بصورة كافية لتلبية احتياجاتها. ولا توجد ضمانات كافية فيما يتعلق باستقلال اللجان التي تعالج الشكاوى، ودرايتها الفنية.

وتدعو الحاجة إلى إجراء تحسينات إذا كان يتعين الوفاء بشرط توفير الحماية الفعلية. وعلى الرغم من أن سبل الانتصاف القانونية موجودة في قانون العمل، فإن كثيرا من النساء اللاتي يقدمن شكاوى بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل يفقدن أعمالهن. ولا توجد أحكام محددة في قطاعي التعليم والرعاية الصحية لحماية النساء من العواقب السلبية سواء للتحرش الجنسي أو لتقديم الشكاوى بشأنه.

وكانت التدابير المتخذة لمنع التحرش الجنسي، والرامية إلى القضاء على القوالب الجامدة، غير كافية.

الفصل السادس

الاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها

كتبت الدكتورة إيفون كليرك الفصل المتعلق بالاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها. ويتناول الفصل البغاء القسري والاتجار بالمرأة على حد سواء. ففي هولندا، يعمل حوالي ٣٠.٠٠٠ شخص في مهنة البغاء. والحكومة الهولندية لا تعتبر البغاء في حد ذاته شكلا من

أشكال العنف ضد المرأة. ولا تهدف الحكومة الهولندية إلى القضاء على البغاء بقدر منع إرغام المرأة على ممارسته. واعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٠، لن يكون مخالفاً للقانون بعد ذلك إدارة بيت للدعارة أو مزاوله عمل آخر قائم على الجنس في هولندا. وسيجري وضع سياسة على المستوى المحلي لمنع إرغام المرأة على ممارسة البغاء، ولحماية وضع البغايا ولتخفيض عدد البغايا المقيمات في هولندا بصورة غير قانونية.

وما إذا كانت المادة ٦ من الاتفاقية تتناول القواعد ككل أو ممارسة إرغام المرأة على ممارسة البغاء أمر مختلف فيه. وإعلان الأمم المتحدة المتعلق بالعنف ضد المرأة يشير إلى الأخيرة على ما يبدو، غير أن اللجنة ترى ضرورة المعاقبة على مزاوله القواعد. وسيعني هذا أن السياسة الهولندية ليست متمشية مع أحكام الاتفاقية. ومع هذا فإن هذه السياسة تحظى بتأييد المنظمات المهنية للبغايا. والنساء من بلدان خارج الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية ضعيفات بوجه خاص، بالنظر إلى استبعادهن من المزايا الحماية (من قبيل ظروف العمل) التي يوفرها إضفاء الصفة القانونية على بيوت الدعارة. ويتمثل أحد أوجه القصور الأخرى في السياسة الهولندية المتعلقة بالبغاء في إخفاقها في إدراج الأنشطة الموجهة إلى الزبائن الذكور للبغايا، مثل التدابير التثقيفية وبرامج المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

وكثيراً ما ينظر في البغاء القسري مقترناً بالانتحار بالمرأة، ويتناول هذا الفصل تشبعهما على الصعيدين الدولي والوطني. ولا تزال طبيعة المشكلة ونطاقها غير واضحين إلى حد كبير. وفي أعقاب مؤتمر الاتحاد الأوروبي الذي عقد بشأن هذا الموضوع في لاهاي في عام ١٩٩٧، عينت هولندا مقررًا وطنياً معنياً بالانتحار بالأشخاص (على الرغم من أن الولاية الأصلية كانت "الانتحار بالمرأة") في كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٠.

والانتحار بالمرأة جريمة في هولندا. بيد أن من الأهمية ملاحظة كيف تعالجها الشرطة ودوائر الادعاء العام، وقد كانت هناك بعض المشاكل فيما يتعلق بالتحقيقات وإقامة الدعاوى. وتدعو الحاجة إلى توفير مزيد من الموارد المالية والأفراد. وقد وجهت اللجنة الانتباه أيضاً إلى شبكة الإنترنت، التي يسيئ القائمون بالانتحار استخدامها. والاتجاهات من هذا القبيل والآثار التي يربتها إضفاء الصفة القانونية على بيوت الدعارة بحاجة إلى رصد دقيق.

وليس واضحاً ما إذا كان إضفاء الصفة القانونية على بيوت الدعارة سيساعد في القضاء على الانتحار بالمرأة، على الرغم من أنه أحد الأهداف الرئيسية. وقد يكون لهذا أثره العكسي إلى حد كبير، وبخاصة إذا لم يكن الرصد كافياً.

وتلك هي الحال أيضا بالنسبة للدعارة القسرية داخل هولندا. وتعلق مشكلة محددة بالبنات القصر المنتميات للأقليات الإثنية، اللاتي يرغمهن شركائهن على ممارسة الدعارة. والضغط العاطفي شائع، وعلى سبيل المثال عن طريق استخدام "العشاق". وكانت هناك أيضا عدة حالات متعلقة باختفاء بنات قصر من مراكز استقبال ملتمسي اللجوء، وتبين فيما بعد فقط أنهم يعملون بغايا. وأولت الحكومة اهتماما خاصا لهؤلاء البنات، نظرا لأن الأطفال المرتبطين بإجراءات اللجوء بحاجة إلى الحماية من الاستغلال الجنسي.

وفي الختام، يتضمن الفصل تحليلا لعدة أشكال جديدة للاستغلال الجنسي، ومن قبيل ذلك السياحة بدافع الجنس، وجلب أفراد الأسر المعيشية من البلدان النامية، وترتيب الزواج بين نساء من البلدان النامية ورجال في هولندا. وتدعو الحاجة إلى إجراء مزيد من البحث.

الفصل السابع

انتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية

كتبت مينيون فان دير ليت - سيندرز الفصل المتعلق بانتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية. ويتناول الفصل أولا طبيعة الحقوق الجنسية والإنجابية وعلاقتها بالقضايا الصحية والحق في الصحة. وكثيرا ما يستخدم مع المصطلحان "الحقوق الجنسية" و "الحقوق الإنجابية"، غير أنه يمكن التمييز بينهما. والحقوق الجنسية والإنجابية مرتبطة بصورة وثيقة بصحة المرأة. وبالنظر إلى أن انتهاكات الحقوق الجنسية والإنجابية يمكن أن ترتب عواقب وخيمة على صحة المرأة، فإن المصطلح كثيرا ما يستخدم فيما يتعلق بالصحة الإنجابية. وقد قالت اللجنة في التوصية العامة رقم ١٩ أن العنف ضد المرأة يعرض صحة المرأة وحياتها للخطر، وأن الدول الأطراف مطالبة بموجب المادة ١٢ من الاتفاقية باتخاذ تدابير لكفالة المساواة في الحصول على خدمات الرعاية الصحية (على خدمات تنظيم الأسرة). وقالت اللجنة أيضا أن الممارسات التقليدية التي تعمل الثقافة والتقاليد على إدامتها ضارة بصحة المرأة والطفل. وتشمل هذه الممارسات القيود المتعلقة بالحماية للمرأة الحامل، وتفضيل الأطفال الذكور وختان الإناث أو بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى.

وهناك كثير من الانتهاكات الممكنة للحقوق الجنسية والإنجابية. وتركز بقية الفصل على تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى والحمل غير المرغوب فيه، حيث أنهما أوثق موضوعين صلة بالحالة في هولندا. وتميل وثائق السياسة الهولندية إلى الإشارة إلى 'ختان الإناث'. بيد أن بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى أو تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى هو المصطلح الموصى به، بالنظر إلى استعماله على الصعيد الدولي.

وسياسة الحكومة الهولندية لا تجيز بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى بأي شكل، بالنظر إلى أنها ممارسة مخالفة للرأي السائد في هولندا بشأن مساواة المرأة ووضعها في المجتمع. ومع ذلك، فإنها لا تخضع لعقوبات محددة. وترى الحكومة أن الأحكام العامة المتعلقة بالاعتداء في القانون الجنائي واللوائح التي تنظم مهنة الطب كافية. وقد وجهت أسئلة في البرلمان في عدة مناسبات فيما يتعلق بالممارسات ذات الصلة بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى في هولندا.

ولا توجد بيانات عن حدوث تلك الممارسة في هولندا. ومن المرجح أنه جرى بتر جزء من العضو التناسلي لكثير من النساء والبنات الصوماليات. بيد أن من غير المرجح أن هذه الممارسة تقتصر على المجتمع الصومالي. وبالنظر إلى أن هولندا قد أصبحت الآن موطنًا لعدد متزايد من الفئات المنتمية للأقليات الإثنية، فإن مسألة بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى يقتضي إيلاء اهتمام مناسب.

وتشدد التوصية العامة للجنة بشأن تشويه العضو التناسلي للأنثى على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف التدابير الضرورية والفعالة للقضاء على تلك الممارسة. وتتضمن تلك التدابير جمع البيانات، ودعم المنظمات النسائية، وتقديم برامج التثقيف والتدريب المناسبة. ويخلص الفصل إلى ضرورة تعديل القانون الجنائي ليشمل حكماً محدداً يحظر تشويه العضو التناسلي للأنثى. ومع ذلك، تدعو الحالة إلى اتخاذ مزيد من التدابير، من قبيل الأنشطة التثقيفية للتأثير على المواقف الثقافية.

ويتناول الجزء الأخير من هذا الفصل حالات الحمل غير المرغوب فيه، وهي لا تشكل مشكلة رئيسية في هولندا. وليس هناك دليل على وجود حالات حمل لا إرادي أو إجهاض لا إرادي. وتجري في هولندا كل عام حوالي ٢٠ ٠٠٠ عملية إجهاض. هذا أقل معدل للإجهاض في العالم، على الرغم من أنه يرتفع قليلاً بين النساء المنتميات لأصل غير هولندي.

والإجهاض في هولندا منظم جيداً ومتيسر. ولا تحتاج المرأة إلى إذن من زوجها لإجراء إجهاض. فحرية الاختيار أساسية، ولذلك ينبغي استمرار توافر وسائل منع الحمل على نطاق واسع وتسهيل الحصول عليها بتكلفة معقولة. ومما يدعو إلى القلق أن عمليات الإجهاض تُجرى الآن لعدد أكبر نسبياً من النساء المنتميات إلى أقليات إثنية.

الفصل الثامن

الاستنتاجات والتوصيات

يقدم الفصل الختامي تحليلاً شاملاً للنتائج التي انتهت إليها الدراسة، فضلاً عن الاستنتاجات والتوصيات العامة والمحددة. وقد ورد بالفعل في هذا الموجز كثير من الاستنتاجات المتعلقة بأشكال محددة من العنف ضد المرأة. ويرد في هذا الفرع موجز للنتائج العامة الرئيسية.

- لم تأخذ السياسة الهولندية في اعتبارها بقدر كاف دائماً أن مشكلة العنف ضد المرأة تمثل قضية متعلقة بحقوق الإنسان. وقد كُتبت وثائق السياسة الصادرة في الآونة الأخيرة من زاوية واسعة لحقوق الإنسان.
- لم تعد وثائق السياسة التي نشرت بعد عام ١٩٩٠ تفترض أن العنف ضد المرأة ناجم عن التفاوت الهيكلي بين الرجل والمرأة. والسياسة المتعلقة بهذه القضية ينبغي أن تكون وثيقة الارتباط بسياسة تكافؤ الفرص.
- لم يعد الطابع المتعلق بأحد الجنسين للعنف ضد المرأة يمثل نقطة الإنطلاق الرئيسية للسياسة الهولندية. ويجري الآن رسم السياسة في مصطلحات محايدة فيما يتعلق بنوع الجنس. والسياسة الرامية إلى معالجة المشاكل الملحة الأخرى حولت الانتباه عن قضية العنف ضد المرأة البالغة.
- العنف العائلي لا يحظى دائماً باهتمام مناسب. وتبذل الآن جهود أكثر بكثير للقضاء على العنف في البيئة العامة وليس في البيئة الخاصة. ولم يجر بعد الإقرار تماماً بأن العنف ضد المرأة يمثل أيضاً مشكلة اجتماعية.
- ينبغي أن يولى القضاء على العنف ضد المرأة أولوية عالية في السياسة الهولندية، إذا أخذت في الاعتبار الالتزامات الواردة ضمناً في الاتفاقية. ولا يحظى العنف ضد المرأة بنفس الاهتمام الذي تحظى به أشكال العنف الأخرى.
- السياسة منسقة بصورة سيئة. وقد قام عدد من الوزارات بوضع سياسة كل منها بشأن العنف ضد المرأة أو تكافؤ الفرص، في حين لم تضع وزارات أخرى شيئاً. ويحتاج التنسيق إلى تحسين. وعلى الرغم من اتخاذ بعض الخطوات في الاتجاه الصحيح، فإنها لم تحقق بعد النتائج المرغوب فيها.

- خلال العقود الماضية، أخذت وزارات مختلفة بزمام المبادرة، لوضع السياسة المتعلقة بالعنف ضد المرأة. وأدى هذا إلى حدوث تغييرات في السياسة، كانت عرضية أكثر منها متعمدة وجاءت نتيجة تنسيق سيئ.
- ينبغي أن يكون أحد أعضاء الحكومة مسؤولاً عن التنسيق الموضوعي والتقني للسياسة المتعلقة بالعنف ضد المرأة. وينبغي أن تكون هناك سياسة مترابطة وواضحة للبيان. وينبغي أن يكون خضوع الحكومة للمساءلة واضحاً.
- البيانات إما أنها غير كافية أو عتيقة في بعض المجالات. وينبغي إجراء بحوث منهجية ومستمرة. ولا بد من تنسيق السياسة في هذا الميدان بصورة كافية، ويجب أن تراعي البحوث تنوع المجتمع الهولندي.
- تقسيم المسؤوليات من المستويين المركزي والأدنى للحكومة يشكل عنق زجاجة في مختلف المجالات.
- الموارد الكافية ليست متاحة دائماً، أو ليست متاحة على أساس هيكلي.
- جرى اتخاذ كثير من التدابير التشريعية مما كان له أثر إيجابي على القضاء على العنف ضد المرأة. ولا يوجد تشريع يغطي القضية برمتها، ولا يزال من غير الواضح ما إذا كان هذا سيمثل الحل الصحيح لهولندا. ومطلوب إجراء مزيد من البحوث في هذا الشأن. وتدعو الحاجة إلى وضع تشريع جديد، مثلاً، بشأن بتر جزء من العضو التناسلي للأنثى.
- لم توجد أوجه قصور رئيسية في إجراءات الشكاوى. ومن حيث المبدأ، توجد في هولندا مؤسسات لمعالجة جميع الشكاوى المتعلقة بالعنف. بيد أن الإجراءات القائمة ليست محددة دائماً. مما فيه الكفاية لمعالجة قضية العنف ضد المرأة على نحو واف بالغرض؛ وكثير من اللجان أو المؤسسات الأخرى، بما في ذلك الشرطة، ودوائر الادعاء العام والهيئة القضائية، يفتقر إلى الدراية الفنية الكافية. واستقلال المؤسسات التي تعالج الشكاوى ليس مضموناً دائماً. وعلاوة على ذلك. لا يكون واضحاً أحياناً للضحايا ما هي سبل الانصاف المتاحة لهم، مما يجعل الوصول إليها أمراً صعباً. وقد وجدت بعض نواحي القصور في الإجراءات ذات الصلة بالتحرش الجنسي.
- تميز الاتفاقية بين نوعين مرتبطين من التدابير الوقائية: أولاً، تمكين المرأة، الذي يدعو إلى الاستقلال الاقتصادي للمرأة وإحداث تغييرات في الأدوار التقليدية، وثانياً، الحاجة إلى التصدي لقبولة الرجل والمرأة. وتقوم السياسة الهولندية على هاتين

الدعامتين، على الرغم من أنه ينبغي أن تكون السياسة المتعلقة بالعنف ضد المرأة أوثق ارتباطاً بسياسة تكافؤ الفرص. ومن الضروري تحقيق تحسينات فيما يتعلق بالقبول. وعلى الرغم من القيام بحملات، لم تتحقق الأهداف المحددة. وعلاوة على ذلك، لم يجر القيام بحملات بشأن قضايا من قبل ضرب الزوجات. وتدعو الحاجة إلى اتخاذ مزيد من التدابير في ميدان التثقيف.

- تبين الدراسة أن أماكن الإيواء وخدمات الدعم للنساء ضحايا العنف قد تحسنت بقدر كبير. غير أنه لا تزال توجد نواحي قصور خطيرة. وهناك عدد قليل للغاية من أماكن الإيواء. ونوعية أماكن الإيواء وخدمات الدعم تحتاج إلى مزيد من التحسين من خلال التثقيف والتدريب الفنيين والجهود الرامية إلى تعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين.

- الافتقار إلى مراعاة الفوارق بين الجنسين بين ضباط الشرطة ووكلاء النيابة يثير القلق. ومعالجة ضحايا الجرائم الجنسية بوجه خاص تبعد كثيراً عن المرغوب فيه. ولا يمثل التركيز على العنف ضد المرأة عنصراً هيكلياً في تدريب الفئات الفنية ذات الصلة. والمشاريع المحلية التي ثبت نجاحها ينبغي أن تنفذ على الصعيد الوطني.

ويختتم الفصل الثامن بـ ١٠٨ توصيات، تتناول قضايا السياسة العامة والمحددة. وترد في هذا الموجز التوصيات العامة القائمة على التحليل الشامل. ومعظم التوصيات القائمة على دراسات الحالات الأربعة مذكورة بالفعل.

نقاط انطلاق السياسة

- يمثل العنف ضد المرأة مشكلة تتعلق بحقوق الإنسان. وهذا المبدأ يدعم السياسة المتعلقة بالقضاء عليه وينبغي الإشارة إليه على وجه التحديد في جميع وثائق السياسة ذات الصلة.

- يمثل العنف ضد المرأة مشكلة اجتماعية، وليس مشكلة خاصة أو مشكلة نسائية. وهذا المبدأ يدعم السياسة المتعلقة بالقضاء عليه وينبغي الإشارة إليه على وجه التحديد في جميع وثائق السياسة ذات الصلة.

- يحدث العنف ضد المرأة بسبب التفاوت الهيكلي بين الرجل والمرأة. وهذه رؤية متعمقة ينبغي أن تؤدي دوراً حاسماً في تطوير السياسة.

- ينبغي استمرار إيلاء الأولوية لكفالة الاستقلال الاقتصادي للمرأة، وإحداث تحول أساسي في المسؤولية عن أداء مهام الرعاية وتمكين المرأة.

- ينبغي أن تكون السياسة المتعلقة بالعنف ضد المرأة وثيقة الارتباط بالسياسة المتعلقة بتكافؤ الفرص.
- ينبغي مواصلة وتعزيز السياسة الرامية إلى القضاء على القوالب الجاهزة للذكر والأنثى.
- ينبغي إعادة تأكيد الطابع الخاص بأحد الجنسين الذي يتسم به العنف ضد المرأة. وينبغي ألا يؤدي ترشيد السياسة إلى زيادة الاهتمام بالعنف بوجه عام ونقص الاهتمام بالضرب، والاغتصاب والتحرش بالمرأة البالغة.

خطة عمل وطنية

- يجب اعتماد خطة عمل وطنية لمنع ومكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة.
- ينبغي لخطة العمل الوطنية أن تراعي التوصية العامة رقم ١٩ للجنة، وإعلان الأمم المتحدة المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين.
- يجب أن تكون خطة العمل الوطنية شاملة. وينبغي أن تحدد الإطار لجميع جوانب السياسة المستقبلية المتعلقة بالعنف ضد المرأة.
- ينبغي صياغة خطة العمل الوطنية بالتعاون وثيق مع الخبراء، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية.
- ينبغي إشراك المنظمات غير الحكومية في تنفيذ مختلف عناصر خطة العمل الوطنية.

البحث والرصد

- ينبغي جمع البيانات الإحصائية ونشرها بصورة متواصلة لتوفير رؤية متعمقة في طبيعة المشكلة وأسبابها وعواقبها.
- ينبغي إجراء بحث نوعي وكمي للطابع الهيكلي للمشكلة، وأسبابها وعواقبها. وهذا يتطلب استثماراً دائماً في دراسات لتدابير السياسة والتوصيات المتعلقة بها وتقييمها.
- يجب تقييم جميع تدابير السياسة. ويلزم القيام برصد كاف.
- يجب إيلاء اهتمام محدد لوضع المرأة المنتمة إلى الأقليات الإثنية والثقافية وغيرها من الفئات الضعيفة من النساء.
- يجب أن يكون اختيار أداة للسياسة قائماً على البحث.
- يتطلب اختيار أداة للسياسة وجود مقاييس أداء. وأطر زمنية يجب أن تتحقق فيها هذه المقاييس.

تحديد الأولويات

- يجب أن تكون الحكومة ملتزمة جدداً.
- يجب توفير موارد كافية على أساس هيكلي.
- ينبغي أن يحظى العنف ضد المرأة على الأقل بنفس الأولوية التي يحظى بها العنف في البيئة العامة.

إجراءات الشكاوى وسبل الانتصاف

- يجب تشجيع استخدام إجراءات الشكاوى.
- يجب ضمان تمتع اللجان التي تعالج الشكاوى بالدراية الفنية والاستقلال.

التدابير الوقائية

- ينبغي متابعة سياسة تكافؤ الفرص بنشاط.
- ينبغي تكثيف الحملات الوطنية الرامية إلى القضاء على القوالب الجاهزة، وبخاصة فيما يتعلق بقضية العنف في البيئة الخاصة.
- ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام في المدارس للقضاء على القبولية.
- ينبغي أن تركز السياسة المتعلقة بالقبولية على آثار المواد الإباحية، وبخاصة المواد الإباحية المتعلقة بالعنف.
- ينبغي أن يكون من المتيسر على نطاق واسع الحصول على نص الاتفاقية، والبروتوكول الاختياري، والتوصيات العامة للجنة، والملاحظات الختامية المتعلقة بهولندا، وإعلان الأمم المتحدة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة وما إلى ذلك.
- ينبغي أن تكون المرأة ملمة كما ينبغي بحقوق الإنسان التي تتمتع بها بوجه عام، وبحقوقها فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة بوجه خاص.

التدابير الحمائية

- ينبغي تخفيف حدة النقص في أماكن الإيواء وخدمات الدعم بأسرع ما يمكن.
- ينبغي عدم إدماج خدمات الدعم في خدمات الرعاية الصحية العامة إلا عند توافر دراية فنية كافية في الميدان الأخير.
- ينبغي أن تكتسب جزئياً الدراية الفنية في قطاع الرعاية الصحية بإدراج المسألة في التدريب الفني.

- يجب تشجيع التعاون بين خدمات الدعم المختلفة، غير أنهما لا يمكن أن تنجح إلا إذا كان هناك دعم مالي كاف.
- الشرطة ودوائر الإدعاء العام
- ينبغي إيلاء الاهتمام لقضية العنف ضد المرأة في التدريب الفني لضباط الشرطة، ووكلاء النيابة ورجال القضاء.
- ينبغي أن يكون لدى الشرطة متخصصون للتعامل مع ضحايا الجرائم الجنسية.
- المشاريع المحلية الناجحة ينبغي أن تنفذ على الصعيد الوطني.
- ينبغي أن تحصل المؤسسات المتخصصة في ميدان التدريب الفني على أموال هيكلية.

استعراض عام للالتزامات استنادا إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

نوع العنف	لمحة عامة	التشريع
العنف ضد المرأة بوجه عام، وجميع أنواع العنف المحددة	- الاعتراف بأنه مشكلة اجتماعية، وليس مشكلة فردية أو مشكلة نسائية - التسليم بأنه انتهاك لحقوق الإنسان - تشمل خطة العمل الوطنية برنامجا شاملا ومنظما - التزام الحكومة على مستوى القمة، أو وكالة وطنية - إجراء بحث مستمر فيما يتعلق بطبيعة المشكلة وحجمها وعواقبها - إجراء بحث بشأن طبيعة وغلبة القوالب الجامدة والعادات التي تدعم العنف ضد المرأة - تقييم فعالية التدابير الرامية إلى مكافحة المشكلة - قاعدة بيانات إحصائية - موارد كافية - استشارة خبراء من المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية، فيما يتعلق بجميع جوانب السياسة - الإدماج في الأنشطة الرئيسية، ولكن بدون إنقاص الفعالية - إيلاء أولوية عليا للحالات التي تتضمن العنف ضد المرأة - الآراء الجامدة عن المرأة بوصفها شيئا جنسيا تدوم الإباحية، والأشكال الأخرى للاستغلال التجاري، والعنف ضد المرأة	- وضع تشريع محدد بشأن العنف ضد المرأة - يجب ألا يكون التشريع تمييزيا - توفير الحماية القانونية الكاملة للمشتغلين بالجنس - يجب ألا يكون عبء الإثبات في جرائم الجنس أكثر صعوبة منه في الجرائم الأخرى - يجب أن يحترم التشريع سلامة المرأة وكرامتها - اتخاذ تدابير متعلقة بالقانون الجنائي - اتخاذ تدابير متعلقة بالقانون المدني - وضع إجراءات للشكاوى - تقديم المساعدة للضحايا - يجب أن يوفر التشريع الحماية من الإيقاع بضحية ثانية - توفير التعويض للضحايا - توفير التأهيل للضحايا - يجب اعتبار القتل بغرض الانتقام جريمة - لا يجوز أن يشكل الانتقام ظرفا مخففا - ينبغي السماح للمرأة التي ترتكب جرما يستوجب العقاب ردا على عنف اعتيادي بأن تدعى الدفاع عن النفس.

إجراءات الشكاوى وسبل الانتصاف القانونية	الإجراءات الوقائية	الإجراءات الحماية
- توفير الإعلان على نطاق واسع - تيسير سبل الحصول عليها - كفالة الحماية الفعالة - تشجيع المرأة على استخدام هذه الأحكام؛ والاستعانة بمساعدة المنظمات غير الحكومية - التعويض	- مقاومة القوالب الجاهزة بالثقف والإعلام - تغيير أنماط الأدوار التقليدية - تمكين المرأة من أن تكون مستقلة اقتصاديا - تمكين المرأة - توجيه التدابير نحو الصبية والرجال - نشر وسائل الإعلام - القضاء على التقاليد والعادات التي تديم العنف ضد المرأة - زيادة الوعي: تميم نص الاتفاقية، والتقارير القطرية والمعلومات الأخرى ذات الصلة في هولندا	- توفير خدمات الرعاية المتخصصة - توفير الرعاية الصحية الطبية والعقلية - تقديم المساعدة والدعم - تقديم المعونة القانونية، والإرشاد - تقديم التدريب الفني الإضافي في القطاعات ذات الصلة - وضع بروتوكولات للمستشفيات عن كيفية معاملة النساء ضحايا العنف - إعادة تأهيل الضحايا - توفير الحماية من الإيقاع بضحية ثانية

نوع العنف	لمحة عامة	التشريع
العنف العائلي	- يجب أن تولي الشرطة والسلطات القضائية العنف العائلي نفس الأولوية التي توليها لأنواع الجرائم الأخرى	- تجريم العنف العائلي - تجريم سفاح القربى - تجريم القتل بقصد الانتقام - عدم تخفيف العقوبات على الجناة الذين يحتجون بـ "شرف العائلة" - يوصى بوضع تشريع محدد - الخطط النظامية للمعونة القانونية والعلاج الإلزامي للجناة
التحرش الجنسي	- توقيع الجزاءات للتحرش الجنسي	- توفير الحماية القانونية الفعالة

إجراءات الشكاوى وسبل الانتصاف القانونية	الإجراءات الوقائية	الإجراءات الحماية
- عدم إلزام الضحية بتقديم شكوى، وينبغي التحقيق في الحالات وإقامة الدعوى بشأنها حتى لو قدم الشكوى طرف ثالث - خطط هاتفي على مدار الساعة	- تغيير التفكير المتقوّل - تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة؛ وخلق الوظائف - تشجيع الرجال على تحمل مزيد من المسؤولية عن البيت والأسرة - برامج إعادة التأهيل للجناة	- توفير التدريب الفني الإضافي في القطاعات ذات الصلة - حماية سلامة الضحايا - إذا انفصل الزوجان، ينبغي أن يترك الرجل، لا المرأة، البيت - توفير المساعدة والدعم - توفير المعونة القانونية والخدمات الأخرى - توفير برامج إعادة التأهيل للضحايا - توفير برامج إعادة التأهيل للجناة - تقديم الدعم للأسر المتضررة بالعنف العائلي
- يجب أن تكون إجراءات الشكاوى متيسرة - يجب أن تكون فعالة - يجب أن توفر الحماية - إيلاء اهتمام خاص: لقطاع الرعاية الصحية	- توفير الحماية من التحرش الجنسي - تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة	- توفير الحماية من الإيقاع بضحية ثانية - يجب أن توفر إجراءات الشكاوى الحماية

نوع العنف	لمحة عامة	التشريع
الاتجار بالمرأة والاستغلال الجنسي لها	- التعاون الدولي حيوي - تنفيذ إعلان لاهاي الوزاري - بحث آثار الإنترنت - بند في جدول الأعمال: البغاء في الصراعات المسلحة - بند في جدول الأعمال: أشكال جديدة للاتجار والاستغلال، مثل السياحة بدافع الجنس، وجلب الخدم من البلدان النامية وأنواع معينة من الزواج المرتب؛ المرأة المعنية معرضة للخطر	- تجريم الاتجار بالمرأة - تجريم استغلال المشتغلين بالجنس: استهداف القوادين وجالبي النساء للفاحشة - إبادة الدعارة - ينبغي توفير الحماية الكاملة للمشتغلين بالجنس من العنف الجنسي
التدخل في الحقوق الجنسية والإنجابية	- التأكيد على حرية المرأة في الاختيار فيما يتعلق بتنظيم الأسرة - يجب السماح بالتنظيم والإجهاض بدون موافقة الزوج - إيلاء اهتمام خاص: للممارسات التقليدية الضارة بوصفها أحد الأسباب - التأكيد على عواقب حالات الحمل الكثيرة للغاية وحمل المراهقات	- تجريم تشويه الأعضاء التناسلية - ينبغي ألا تكون قوانين الإجهاض تقييدية أكثر مما ينبغي - ينبغي ألا يكون القيام بالإجهاض عملاً يستوجب العقاب

إجراءات الحماية	الإجراءات الوقائية	إجراءات الشكاوى وسبل الانتصاف
- خلق وظائف جديدة للمرأة - حماية المهاجرات من الاستغلال - توفير تدريب خاص لمسؤولي مراقبة الحدود - اتخاذ تدابير لحماية صحة المشتغلين بالجنس - إعادة تأهيل ضحايا الاستغلال الجنسي والاتجار بالمرأة: إعادة الإدماج في المجتمع - عدم إجراء فحوص طبية إلزامية للمشتغلين بالجنس بوجه خاص	- تخفيف حدة الفقر بين النساء - خفض البطالة - القيام بمحملات إعلامية في بلدان المنشأ - وضع برامج لإعادة المشاركة من الأنشطة الاجتماعية للرجل والمرأة	
- يجب إتاحة الإجهاض المأمون - يجب أن يتوفر للذين يمارسون الختان شكل ما آخر للعمل	- اتخاذ تدابير لمنع الإكراه في قضايا الإنجاب والخصوبة - اتخاذ تدابير لمنع المرأة من اللجوء إلى الممارسات الضارة مثل عمليات الإجهاض غير القانونية وغير المأمونة - جعل وسائل منع الحمل متيسرة، وفعالة وبأسعار معقولة وترويج الطرق المقبولة - الإمداد بوسائل منع الحمل المجانية أو المدعومة - توجيه الإعلام للرجال والصبيات فضلا عن النساء - اتخاذ تدابير لمنع حمل المراهقات - مكافحة الممارسات التقليدية بالثقيف والتدابير القانونية	

المرفق الثاني

التجارب الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل والرعاية في هولندا

طوال السنوات القليلة الماضية، كشفت سياسة التحرر التي تنتهجها الحكومة عن عدد من الهياكل التقليدية في المجتمع التي تجعل من الصعب على الأشخاص الجمع بين العمل والحياة الخاصة. وفي عام ١٩٩٥، عينت لجنة لوضع سيناريو لإعادة توزيع العمل بدون أجر، بحيث يمكن للرجل والمرأة تحمل مسؤولية متساوية عن العمل والرعاية. وفي معظم الأسر المعيشية، تغير تقسيم المهام بصورة هائلة على مدى العقود القليلة الماضية. وتخلّى المجتمع إلى حد كبير عن الفكرة التقليدية للعائل، حيث يحصل شخص واحد في الأسرة - عادة الرجل - على دخل الأسرة. والتحق عدد متزايد من النساء بعمل بأجر في الثمانينات والتسعينات، وبذلك جمعن بين الوظيفة والالتزامات المنزلية والعائلية، في حين تحمل الرجال تدريجياً مزيداً من المسؤولية عن الأسرة والبيت. واستمر هذا الاتجاه منذ ذلك الحين. وتشتمل الالتزامات العائلية على الرعاية ليس فقط للأطفال، بل أيضاً للأقارب المرضى أو المسنين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص العاملين الذين يتحملون مسؤوليات عائلية يحتاجون أيضاً إلى الوقت لأنشطتهم الخاصة المتعلقة بتنميتهم وقت فراغهم.

ويؤدي تزايد التنوع في المجتمع إلى تغيير الطريقة التي يوازن بها الناس عملهم وجدواولهم الخاصة. وعلى سبيل المثال، يؤثر مزيد من الأشخاص أساليب حياة بديلة، وإقامة علاقات مدد متفاوتة. وتتمثل إحدى النتائج في أن الأشخاص كثيراً ما يشكلون جزءاً من دائرة أكبر من القائمين بالرعاية، كما هي الحال بالنسبة للمشاركة في تربية الأطفال. وبوجه عام، تحتاج هذه التغييرات أشكالاً جديدة وطرقاً جديدة لتنظيم المكان والزمان.

اللجنة المعنية بالجمع بين الرعاية والعمل بأجر

في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، قام وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة بتعيين لجنة لاستطلاع طرق حل مشاكل الجمع بين العمل والرعاية. وركزت اللجنة في المقام الأول على العوامل العملية والتنظيمية.

وعلى الرغم من أن الشكوك كانت تساور الجمهور في البداية إزاء الفكرة بكاملها، فإنه عندما نشرت اللجنة تقريرها في نيسان/أبريل ١٩٩٨، كانت المسألة مدرجة على جدول الأعمال الاجتماعي والسياسي بصورة نهائية. وأصبح من المقبول عموماً أن الحاجة تدعو إلى وضع حلول جماعية لمعالجة المشاكل التي تواجه الأشخاص الذين يناضلون لتحقيق التوازن بين مطالب العمل ومطالب البيت. وأظهرت دراسة استقصائية أجرتها اللجنة في

النصف الثاني من التسعينات أن ما يربو على مليونين من الرجال والنساء يواجهون صعوبات من هذا النوع، وأن المشكلة مستمرة في النمو.

وأوصت اللجنة بما يلي:

- ينبغي أن تأخذ ساعات العمل في اعتبارها مسؤوليات الرعاية بقدر أكبر
- ينبغي أن تناسب خدمات رعاية الأطفال احتياجات الوالدين العاملين
- ينبغي أن تكون الخدمات، من قبيل المساعدة المنزلية، ومغاسل الملابس والمكتبات، متاحة، عند وحسب الاقتضاء
- ينبغي أن تكون الخدمات المحلية معدة بما يتلائم واحتياجات العاملين ذوي الالتزامات العائلية
- وتتمثل إحدى التوصيات الرئيسية للجنة في ضرورة إيلاء اهتمام أشد بوجه عام لمشاكل الجمع بين العمل والرعاية.

التدابير الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل والرعاية

في ٢٤ آذار/مارس ١٩٩٩، استجابة لتقرير اللجنة، بدأت الحكومة برنامجاً للتدابير الرامية إلى تيسير الجمع بين العمل والرعاية، بميزانية قدرها ٦٠ مليون غيلدر لمدة أربع سنوات لمشاريع تجريبية، وحلقات دراسية وحملة إعلامية. ويجب أن تكون المشاريع ابتكارية وتتناول احتياجات الأشخاص العاملين ذوي الالتزامات العائلية، في المقام الأول بإعداد أشكال جديدة للتعاون. وقد أنشئ مكتب مشاريع لتنفيذ البرنامج.

ويرمي البرنامج إلى تحقيق هذا الهدف بالوسائل التالية:

- تنسيق ساعات العمل مع مواعيد فتح المدارس، وخدمات رعاية الأطفال، ومرافق قضاء وقت الفراغ، والمتاجر، والخدمات الأخرى.
 - تحسين سبل الحصول على الخدمات المذكورة أعلاه بإعادة تقسيم مناطق تلك الأماكن وتوفير نظم المواصلات المناسبة
 - إنشاء خدمات ومرافق جديدة ومشاريع رعاية بديلة
 - حث أرباب الأعمال على إقامة توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة.
- وسيعلن عن نتائج هذه التجارب على نطاق واسع وبالتالي ستسهم في وضع سياسات جديدة في طائفة متنوعة من الميادين.

وقد أثبت البرنامج نجاحه الفائق واجتذب قدرا كبيرا من الاهتمام. وورد ٢٦٠ عرضا لمشاريع بحلول منتصف عام ٢٠٠٠، وبدأ بالفعل في ٧٦ مشروعا تجريبيا. ومن المتوقع أن يكون قرابة ١٣٠ مشروعا قيد التنفيذ بحلول أوائل عام ٢٠٠١.

الفريق التوجيهي

جرى تعيين فريق توجيهي يضم شخصيات بارزة في المجتمع الهولندي للدعاية للبرنامج وتشجيع تحقيق توازن أفضل بين العمل والرعاية. كما أنه يقوم بإسداء المشورة لأمين الدولة لشؤون سياسة التحرر، بناء على طلبه أو بمبادرة منه.

أفرقة التركيز

يجتمع بصورة دورية ممثلو المشاريع المختلفة لتبادل الآراء والبحث عن حلول للمشاكل. ويناقش الممثلون نتائج الدراسات ذات الصلة وآراء الخبراء ويدرسون المقترحات المتعلقة بالسياسة. وإسهامهم يجعل بالاستطاعة التيقن في مرحلة مبكرة من الاتجاه الذي تأخذه التجارب. وهذا النهج يمهّد السبيل أمام تنفيذ سياسة متعلقة بالجمع بين العمل والرعاية. ويقوم الفريق التوجيهي ومكتب المشاريع بتنظيم أنشطة عادية من قبيل المؤتمرات، والحلقات الدراسية والمشاورات مع الخبراء، لإعطاء القضية شكلا جماهيريا بارزا. وقد قامت الحكومة بحملة في الإذاعة والتلفزيون في ربيع عام ٢٠٠٠ بشأن موضوع الجمع بين العمل والرعاية. كما نشر كتيب عن الموضوع.

وإلى حد ما بفضل الأعمال التحضيرية الدقيقة التي قامت بها اللجنة، نجح البرنامج في اجتذاب قدر كبير من الاهتمام العام. وهذه هي المرة الأولى التي وضعت فيها هولندا سياسة عامة استنادا إلى نتائج مشاريع تجريبية أجريت في مختلف أنحاء البلد، ويبدو أنها تؤتي ثمارها أسرع مما كان متوقعا. والجمع بين العمل والرعاية له أولوية عليا في جدول الأعمال العام والسياسي على حد سواء، حيث أنه يصبح من الواضح بصورة متزايدة أنه يجب البحث عن حلول لمشاكل الجمع بين العمل والرعاية بتنسيق السياسات في مجموعة متنوعة من الميادين التي لم يجر الربط بينها من قبل قط.

النتائج الأولية للتجارب

لم يحن الوقت بعد للتنبؤ بالآثار النهائية لهذه المشاريع. وستكون النتائج متاحة وستقيم بصورة منهجية في نهاية عام ٢٠٠٢. وسيجري تحليلها وتجهيزها بمعاونة من آلية رصد مصممة خصيصا لهذا الغرض.

ومع ذلك فإنه بالاستطاعة، حتى في الوقت الراهن، تحديد اتجاهات معينة. وقد نشأ عدد من المواضيع من الاستعراض الأول للمشاريع ومناقشات أفرقة التركيز.

تخطيط استخدام الأراضي

يمثل تخطيط استخدام الأراضي عاملاً هاماً للعمال ذوي المسؤوليات العائلية. وكثيراً ما توجد مسافات طويلة بين الخدمات والمرافق التي يحتاجها الناس، مثل مراكز رعاية الأطفال، والمدارس، والمتاجر، ومراكز الألعاب الرياضية، والمكتبات والخدمات الطبية. وكثيراً ما تكون المشكلة أكبر من ذلك في المجتمعات الريفية. وكثيراً ما لا يراعي التخطيط احتياجات الآباء والأمهات الذين ينقلون أطفالهم إلى المدرسة ومنها، والذين يعملون، ويتسوقون، ويأخذون الأطفال إلى مراكز الألعاب الرياضية ويعودون بهم بعد ذلك. ومن شأن تجميع تلك المرافق في نقطة مركزية أن يساعد في حل المشكلة. ويتوقف قدر كبير على ما إذا كان الجمع بين العمل والرعاية وارداً في تخطيط الحكومة للأماكن، وما إذا كان يمكن تعديل التشريع القائم بناءً على ذلك. وقد يكون من المفيد في هذا الصدد إجراء "تقييم لآثار العمل/الرعاية". والمؤشرات الأولية المستمدة من التجارب يجري الآن إدراجها في آخر دقيقة في وثيقة السياسة الخامسة للحكومة بشأن تخطيط الأماكن، التي ستُنشر في خريف عام ٢٠٠٠.

إدارة الوقت

على الرغم من أن ساعات العمل ومواعيد فتح الخدمات والمرافق كثيراً ما تكون سيئة التزامن، هناك اتجاه نحو زيادة مرونة ساعات العمل التي تناسب احتياجات الموظفين ذوي المسؤوليات العائلية. ومع مراعاة نتائج المشاريع المبينة أعلاه، ينبغي إيلاء النظر إلى إمكانية تغيير، وربما تمديد، ساعات فتح المرافق والخدمات العامة مثل المكتبات، والإدارات الحكومية والخدمات الطبية. وسيستفيد كثير من الناس نتيجة لذلك. وتبين الدراسات أن ثلاثة في المائة فقط من أطباء العائلات والأخصائيين يفتحون العيادات الطبية في المساء أو في نهاية الأسبوع، وهي مشكلة بالنسبة لغالبية الأشخاص العاملين ذوي الالتزامات العائلية.

دور أرباب الأعمال

تجري عدة مشاريع تجارب فيما يتعلق بإدارة الوقت كوسيلة لتمكين العمال من الجمع بين مطالب مكان العمل والبيت. وفي هذا الصدد، يجب أن يعيد أرباب الأعمال تحديد مفاهيم "العمل" و "الحياة الخاصة" وأن يأخذوا بنهج مختلف تجاههما. وفي الوقت الراهن، لا يولي اهتمام يذكر لمشاكل العمال الذين يجاهدون لتحقيق التوازن بين الاثنين. ولذلك يكمن الحل في تغيير مواقف أرباب الأعمال من ناحية، والعمل بتدابير محددة، من قبيل ساعات العمل المرنة والعمل من بعد، من ناحية أخرى. وفكرة أن يكون الموظفون متاحين بدلاً من تواجدهم في مكان العمل يمكن أن تكون أداة مفيدة في هذا الصدد، كما أنها ستسمح للأشخاص بالعمل في البيت. و "سيناريو إمكانية الوصول" الذي تأخذ به

الحكومة، والذي وضع في عام ٢٠٠٠، يتضمن هذه الفكرة ويقترح نظاما مختلفة لساعات العمل المرنة.

المؤسسات التجارية والخدمات

يرمي كثير من المشاريع التجريبية إلى تنسيق توفير الخدمات بتمديد مواعيد فتحها، وتلبية الاحتياجات الخاصة للآباء والأمهات والأطفال، وإدماج خدمات مفيدة للأسرة من قبيل المساعدة المتزلية، ومغاسل الملابس والمكتبات. ويتمشى هذا مع تطوير مدارس المجتمعات المحلية في هولندا. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، نشر الفريق التوجيهي المعني بالجمع بين العمل والرعاية تقريراً يطرح فكرة توفير الصفوف المدرسية وخدمات رعاية الأطفال ومرافق قضاء وقت الفراغ في نفس الأماكن، وتضطلع بإدارتها جميعاً سلطة واحدة. وتمثل الفكرة في إنشاء مرفق جامع، مفتوح ستة أيام في الأسبوع من الساعة ٨/٠٠ إلى الساعة ١٨/٠٠ أو حتى الساعة ٢٠/٠٠، إن أمكن، ويتضمن كثير من المشاريع استخدام المباني والأماكن الأخرى لأغراض متنوعة، مما يعني أن الحاجة استدعو إلى وضع نظم جديدة للإدارة والتنظيم والتشغيل من أجل تنسيق الخدمات بفعالية. والهدف الرئيسي من ذلك هو توفير خدمة مرنة لرعاية الأطفال قبل ساعات المدرسة، وأثناءها وبعدها. وأي خدمة من هذا النوع ينبغي أن تكون متيسرة للجميع، بما في ذلك الآباء والأمهات العاملون الوحيدون ذوو الدخل المنخفض.

الخدمات المفيدة للأسرة

كانت التطورات الحاصلة في هذا الميدان أسرع مما كان متوقعا في الأصل، ويرجع هذا في المقام الأول إلى سرعة استجابة القطاع التجاري لطلبات المستهلكين. ومع ذلك، من الأهمية أن تكون الخدمات متيسرة للجميع، بصرف النظر عن الدخل. وبعض المشاريع ترمي إلى تطوير الخدمات المفيدة للأسرة إلى قطاع جديد للأعمال التجارية يتضمن برامج تدريبية خاصة وبارامترات واضحة. ويتمثل هدف آخر في تشجيع المؤسسات التجارية وأرباب الأعمال على توفير مرافق رعاية الأطفال وغيرها من الخدمات المفيدة للأسرة.

السياسة الاجتماعية المحلية

تركز هذه السياسة على الصلة بين الترابط الاجتماعي والترتيبات الرامية إلى الجمع بين العمل والرعاية، ولا سيما في حالة انخفاض الدخل أو المناطق التي يغلب عليها الطابع الإثني. وينبغي الاستفادة من الشبكات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. وينبغي أيضاً دراسة وضع العمال المتطوعين في هذه العمليات.

المجتمعات الريفية

كثيرا ما يواجه الأشخاص الذين يعيشون في مجتمعات ريفية صعوبة في الوصول إلى الخدمات والمرافق بسبب المسافات الطويلة نسبيا بينها. والمجتمع الدينامي يعتمد على الحصول على أدنى مستوى للخدمات والمرافق والنقل على الأقل. وفي هذا السياق، فإن الحد الأدنى ينبغي أن يأخذ في الاعتبار العمال ذوي المسؤوليات العائلية. وتقوم عدة مشاريع بتجربة برامج للنقل العام والخاص على حد سواء لأطفال المدارس والمعوقين وكبار السن. ويرتبط بعض هذه البرامج بنماذج جديدة لتوفيرها على نطاق صغير. في حين تدرس الأخرى إمكانية إنشاء مشاريع للعمل والرعاية في مراكز المجتمعات الريفية أو مراكز للرعاية النهارية المنخفضة التكلفة قائمة على نظام امتياز.

وسيستمر البرنامج الرسمي للجمع بين العمل والرعاية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وعندئذ ينبغي أن تأخذ المشاريع شكلا عاما بارزا.