

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/BEL/3-4
29 September 1998
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقريران الدوريان الثالث والرابع المقدمان من الدول الأطراف

بلجيكا*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة بلجيكا، انظر CEDAW/C/5/Add.53؛ وبصدد
نظر اللجنة فيه، انظر CEDAW/C/SR.143 و CEDAW/C/SR.146، والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة
الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٨ (A/44/38)، الفقرات ٢٦٦-٣١٢. وللإطلاع على التقارير الدورية الثانية
المقدمة من حكومة بلجيكا، انظر CEDAW/C/BEL/2، وبصدد نظر اللجنة فيه، انظر CEDAW/C/SR.300 و
301، والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٣٨ (A/51/38)، الفقرات ١٦٤
١٩٦.

تقدم بلجيكا تقريراً مزدوجاً، يغطي الفترة ١٩٨٩-١٩٩٧، التي قد تتسم، في نفس الوقت، بوعي متزايد بالمقاصد المرجوة في ميدان المساواة بين الرجل والمرأة، وبتطور سياسات متكاملة، وبإنشاء هياكل جديدة، سواء على الصعيد السياسي أو الإداري، مما يعكس السمة الاتحادية لدولة بلجيكا.

وهكذا، فإن هذا التقرير يتيح المجال لمختلف السلطات (الاتحادية والمحلية والإقليمية) لاتخاذ المبادرات، سواء التي تجري على وجه التضامن أو المشاركة أو الانفراد، مما يعكس السمة الخاصة التي تضعها كل منها على أي جانب من جوانب اختصاصاتها لسياسة المساواة بين الرجل والمرأة التي توليها أولوية.

المادة ١

يقضي الدستور البلجيكي في مواده الأساسية بأن جميع البلجيكيين متساوون أمام القانون (المادة ١٠)، وأن الأمة مصدر جميع السلطات (المادة ٣٣)، وأن الحرية الشخصية مضمونة للمواطنين، والقاعدة هي عدم وجود أي تمييز بينهم (المادتان ١١ و ١٢).

والحكم التمييزي الوحيد المتعلق بالمرأة، كان واردا في المادة ٦٠ السابقة من الدستور التي تقضي:

المادة ٦٠ - "تعتبر السلطات الدستورية للملك وراثية في السلالة المباشرة ... للذكر إلى الذكر، حسب البكورة، وباستثناء النساء وسلالاتهن على نحو دائم".

وقد جرى إلغاء هذا الحكم التمييزي في ٢١ حزيران/يونيه ١٩٩١ مما جعل التحفظ الذي أصدرته بلجيكا منذ الانضمام إلى هذه الاتفاقية غير وارد.

ومنذ ذلك التاريخ أصبحت صياغة هذه المادة على الوجه التالي:

"تعتبر السلطات الدستورية للملك وراثية في السلالة المباشرة ... حسب ترتيب أولوية المولد".

المادة ٢

تتابع بلجيكا جهودها المتواصلة، سواء لتكييف تشريعاتها لللكوك الدولية التي تصدقها، أو لملاحظة كل أثر للتمييز، على نحو مباشر أو غير مباشر، في النصوص القانونية والتنظيمية والأعراف والممارسات.

وفي هذا الصدد يقدم القضاء البلجيكي وقضاء الاتحاد الأوروبي بانتظام إيضاحات قيّمة على تفسير بعض المفاهيم في مختلف الميادين التي يغطيها التشريع بوجه عام وتلك التي تعالج المساواة بين الرجل والمرأة بوجه خاص.

ومع ذلك استطعنا أن نلاحظ، شأننا شأن أي بلد يعمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، أنه حتى كمال النصوص القانونية والتنظيمية، لا يكفي وحده لتحقيق المساواة الكاملة في العمل. حيث توجد عوامل أخرى مثل القوالب الجاهزة، التي يكون من شأنها التأثير على القرارات، وتشكل كوابح متعددة.

وإدراكا منها لشدة هذه الكوابح، قامت بلجيكا بوضع سياسة مختلطة لحملات تهدف إلى تحطيم هذه القوالب الجاهزة في عدة ميادين، انطلاقا من تقاسم المهام والمسؤوليات داخل الأسرة إلى دور وسائط الإعلام، وإلى وضع برامج عمل إيجابية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

التدابير المتخذة والنصوص القانونيةالدستور

تقضي المادة ١٠ من الدستور (المنسقة في ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٤) بما يلي: "لا يوجد في الدولة أي تمييز ترتيبي، وأن جميع البلجيكيين متساوون أمام القانون؛ ويقبلون حصراً في الوظائف المدنية والعسكرية، إلا في حالات استثنائية يمكن أن يحددها القانون في أحوال معينة".

وفضلاً عن ذلك، تقضي المادة ١١ بما يلي: "ينبغي أن يكون التمتع بالحقوق والحريات التي أقرت للبلجيكيين مكفولاً بلا تمييز. وتحقيقاً لذلك، تضمن القوانين والمراسيم بوجه خاص الحقوق والحريات للأقليات الأيديولوجية والفلسفية".

وتشدد المادة ٢٣ على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وتقضي، في الواقع، بأن "لكل فرد الحق في سلوك حياة تنسجم مع الكرامة الإنسانية". وتشير هذه المادة صراحة إلى الحقوق التالية:

- ١ - حق العمل وحق اختيار أي نشاط مهني بحرية؛
- ٢ - الحق في الضمان الاجتماعي، والحماية الصحية والمعونة الاجتماعية والطبية والقانونية؛
- ٣ - حق الحصول على مسكن لائق؛
- ٤ - الحق في المحافظة على بيئة صحية؛
- ٥ - الحق في التفتح الثقافي والاجتماعي.

وتقضي المادة ٢٤، من جهتها، بأن "التعليم حر، وتحظر جميع التدابير المانعة؛ ولا يجوز فرض العقوبات على الجرائم إلا بقانون أو مرسوم".

ويستخلص من سوابق محكمة النقض بأن الأحكام الدستورية الراهنة تحظر كل تمييز قائم على أساس الجنس. لذلك، فإن الضمانات الواردة في الدستور تعتبر سارية المفعول.

القوانين والمراسيم

تقضي المادة ٤٧ (مكرر)، من القانون الصادر في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٩٥، المتعلقة بحماية أجور العمال (Moniteur Belge، ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٦٥)، الواردة في قانون آذار/ مارس ١٩٧١

* بقدر ما يتعلق بالتشريعات والأحكام الأوروبية والوطنية، من المفيد الإشارة إلى وجود نشرة بوزارة الاستخدام والعمل، دائرة المساواة في الفرص، تتعلق بهذه الأمور. وتسمى هذه النشرة الكاملة "المساواة بين الرجل والمرأة - وثائق أساسية - طبعة كانون الثاني/يناير ١٩٩٨"، وقد صدرت الطبعة الأولى في عام ١٩٨٥، ويجري استكمال هذه النشرة منذ ذلك التاريخ سنوياً.

(Moniteur Belge، ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٧١)، بأنه استنادا إلى المادة ١١٩ من المعاهدة المنشئة للاتحاد الأوروبي، فإن لكل عامل أن يقدم اعتراضا إلى المحكمة المختصة بغية تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث (ويسري ذلك سواء على القطاع الخاص أو القطاع العام).

قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨ الخاص بإعادة التوجيه الاقتصادي (Moniteur Belge، ١٧ آب/أغسطس ١٩٧٨، المعدل بالقانون الصادر في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩)، الفصل الخامس "المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بأحوال العمل والوصول إلى الوظيفة، وإلى التدريب والترقية المهنية، فضلا عن الوصول إلى مهنة مستقلة".

ويقضي هذا القانون بأن يكون مبدأ المساواة في المعاملة على النحو الوارد في مختلف التوجيهات الأوروبية (١١٧/٧٥، و ٢٠٧/٧٦) نافذا في التشريع البلجيكي؛ ويسري ذلك على القطاع الخاص والقطاع العام على حد سواء.

وتقضي المادة ١١٦ من الفصل الخامس بأنه لدى تطبيق المادة ١٠ (المادة ٦ سابقا) من الدستور، فإن مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة يطبق على الوصول إلى العمل، وعلى الترقية المهنية، وعلى التوجيه، والتدريب، والإلتقان وإعادة التدريب المهني، وعلى الوصول إلى المهن الحرة، فضلا عن أحوال العمل.

وقد يتعرض رب العمل، الذي لا يراعي الأحكام الواردة في الفصل الخامس، للعقوبات المدنية (إلغاء الحالة التمييزية، التعويض ...)، والعقوبات الجنائية (عقوبة السجن وأو الغرامة ...)، ويتعرض أخيرا إلى عقوبات إدارية (غرامة إدارية). وينطبق هذا كذلك على أحكام اتفاقية العمل الجماعية رقم ٢٥.

إن القانون الصادر في ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠ يستهدف تحسين التمثيل المتعادل للرجل والمرأة في الهيئات التي لها اختصاص استشاري (المعدل بالقانون الصادر في ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٧).

ويتضمن مرسوم ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٧ للمجتمع الفلمندي تمثيلا أكثر توازنا للرجل والمرأة في الهيئات الاستشارية (Moniteur Belge، ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧).

ويقضي هذا المرسوم بتخصيص حصة ٢/٣ للأشخاص من نفس الجنس في جميع الهيئات الاستشارية للمجتمع الفلمندي وللمنطقة الفلمندية. وقد جرى تحديد فترة انتقال تستمر حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، ينبغي أن تخضع خلالها الهيئات الاستشارية للمرسوم أو يتعذر عليها أن تضع استشارة سارية المفعول.

ويهدف قانون ٢٤ أيار/ مايو ١٩٩٤ إلى تعزيز اشتراك الرجل والمرأة في قائمة ترشيحات الانتخابات، على نحو متعادل (انظر المادة ٧).

ويستهدف قانون ٦ آذار/ مارس ١٩٩٦ رصد تطبيق قرارات المؤتمر العالمي المعني بالمرأة، الذي انعقد في بيجين (التقارير في المرفق ١) (Moniteur Belge، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦).

ويقضي بأن على الحكومة أن تعرض على البرلمان الاتحادي تقريراً سنوياً بشأن السياسة المتبعة طبقاً لأهداف المؤتمر العالمي المعني بالمرأة. ولدى صياغة هذا التقرير، يجدر كذلك مراعاة المقترحات التي تضعها محافل المنظمات غير الحكومية، قدر الإمكان. وفضلاً عن ذلك، ينبغي أن يقوم الوزراء ووكلاء الوزارة المسؤولين بالترتيب عن تطبيق سياسة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة وعن التعاون في مجال التنمية، بتقديم تقرير سنوي محدد بشأن وزاراتهم، إلى البرلمان الاتحادي، لتقويم التدابير المتخذة.

ويتضمن مرسوم الجماعة الفلمندية الصادر في ١٣ أيار/ مايو ١٩٩٧، الالتزام بقرارات المؤتمر العالمي المعني بالمرأة، الذي انعقد في بيجين خلال الفترة من ٤ إلى ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (Moniteur Belge، ١٨ حزيران/يونيه ١٩٩٧).

وقياساً على المبادرة القانونية على المستوى الاتحادي، فقد طلب إلى الوزراء الفلمنديين، تقديم تقرير سنوي، في ٣٠ أيلول/سبتمبر، يتضمن التدابير التي اتخذوها في ميدان عملهم، تطبيقاً لبرنامج عمل بيجين. وأول تقرير، يتعلق بالفترة ١٩٩٥-١٩٩٧، المرفق في الملحق ٢، قد قدم عن هذه الفترة من جانب البرلمان الفلمندي، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ (ويعتبر تاريخ التقرير الأول تاريخاً استثنائياً).

ويتضمن أول قرار* لمجلس الجماعة الفرنسية في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩٤ قبول الناظرين بالفرنسية بأولويات المساواة في الفرص بين المرأة والرجل:

في إطار الإعداد للمؤتمر العالمي الخامس المعني بالمرأة، فقد جرى تحديد أولويات الناظرين بالفرنسية لدى قيام تلك الطائفة بعملية مشاورات واسعة، مجتمعية وإقليمية، وفي أوساط

* إبلاغ البرلمانين والجماعة الفرنسية: في ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٧، كرست لجنة الشؤون العامة في برلمان الجماعة الفرنسية في بلجيكا اهتمامها، بوجه خاص، على الأعمال التي حققتها دائرة المساواة في الفرص. وقد جرى تدقيق أعمال هذه الإدارة، وتمكنت من أن تقدم إلى البرلمانين تقريراً تحت عنوان "أولويات دائرة المساواة في الفرص التابعة للجماعة الفرنسية، ومهامها، وأنشطتها، وتطلعاتها".

التنظيم الجماعي. وقد نالت جميع هذه الأولويات موافقة مجلس الجماعة الفرنسية في بلجيكا في إطار القرار الصادر في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩٢.

الديمقراطية المتعادلة التمثيل

تعزيز الأعمال الإيجابية في المنظمات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، وفي الهياكل السياسية، بغية كفاءة وصول المرأة إلى مراكز اتخاذ القرارات التي لم تمثل فيها المرأة على نحو كاف.

تحاشي الاعتباط ومكافحة جميع أشكال الاستبعاد

الاستخدام السريع، للسياسات الديناميكية والقسرية اللازمة لضمان المساواة في الفرص بين الرجال والنساء وتعزيزها، وكذلك، على صعيد أولوية التعليم، تحقيق التدريب المهني، والوصول إلى التعليم والبحث، وإلى التنمية الإقليمية وإلى سياسات العمالة. وسيولى اهتمام خاص لدعم المبادرات الهادفة إلى تحرير المرأة ذات الأصل الأجنبي وإدماجها، بروح تحترم الحوار الثقافي.

المرأة واتخاذ القرار في مجال وسائط الإعلام

استخدام استراتيجيات موجهة لتكوين وسائط إعلام ذات مصادر مجدية في مجالات المساواة في الفرص، والتنمية المستدامة والسلم، والقيام بأنشطة إيجابية تهدف إلى إتاحة مزيد من الفرص للمرأة على صعيد الإبداع وتصوير البرامج وللوصول إلى مراكز اتخاذ القرار الذي يسهّل الوصول إلى التعبير.

مكافحة جميع أشكال العنف ضد الأطفال والنساء ودعم المبادرات والأعمال التي تقوم بها المرأة تحقيقاً للسلم

مكافحة المتاجرة بالأشخاص ولا سيما بضحايا الاستغلال الجنسي

تعزيز التعليم في مجال صحة المرأة

وتشكل هذه الأولويات حتى اليوم الإطار المرجعي في مجال المساواة في الفرص لدى الجماعة الفرنسية، ولا سيما في مجال المساهمة في المعونات.

اتفاقيات العمل الجماعية

اتفاقية العمل الجماعية رقم ٢٥ في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٥، للمجلس الوطني للعمل المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث. وتسري هذه الاتفاقية على تطبيق التوجيه 5/117/CEE فيما يتعلق بالقطاع الخاص، وأعلن عن تطبيقها على نطاق عام في المرسوم الملكي

الصادر في ٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٥ (Moniteur Belge)، ٢٥ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٥) وتسري على جميع العاملين بأجر، باستثناء أولئك الذين يعملون في القطاع العام.

وتقضي المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٢٥ بما يلي: "ينبغي كفالة المساواة في الأجور بين العمال الذكور والإناث في جميع مكونات وشروط الأجور، بما في ذلك، عندما تستخدم نظم تقويم الوظائف. وفي أي حال من الأحوال لا يجوز أن تؤدي نظم تقويم الوظائف إلى التمييز، سواء في اختيار المعايير، أو في موازنتها، ولا في نظام تغيير معايير التقويم المؤدية إلى تعيين الأجور". لذلك ينبغي أن يتلقى كل من العمال والعاملات نفس الأجر لنفس العمل، أو للعمل ذي القيمة المعادلة.

وينبغي أن تلحق اتفاقية العمل هذه بنظام العمل للمشروع.

وقد عدلت المادة ١٠ من اتفاقية العمل رقم ٣٨ في ٦ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٦٣ لمجلس العمل الوطني، المتعلقة بالتوظيف واختيار العاملين، باتفاقية العمل رقم ٢٨ مكرر في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١. فيجب على رب العمل، الذي يقوم باختيار العاملين، عدم التعامل مع المرشحين بطريقة تمييزية. إذ ينبغي له أن يتعامل معهم على نحو متكافئ خلال هذه العملية: ولا يجوز له أن يقوم بالتمييز استناداً إلى عوامل شخصية، بينما لا تشكل تلك العوامل أي علاقة مع الوظيفة موضع التفاوض أو مع طبيعة العمل، إلا إذا أجازتها الأحكام القانونية أو ألزمته بها. وهكذا، يتعذر مبدئياً على رب العمل أن يقوم بالتمييز استناداً إلى السن، أو الجنس، أو الحالة المدنية، أو الماضي الصحي، أو العنصر، أو اللون، أو السلالة أو الأصل الوطني أو الإثني، أو الانتماء السياسي، أو الفلسفي، أو الانتماء إلى منظمة نقابية أو أي منظمة أخرى. ولا تتسم هذه المادة بقوة ملزمة، مما يتضمن قانونياً عدم إمكان استخدام هذا الحكم باعتباره أساساً في دعوى قضائية بين رب العمل والعامل. ومع ذلك يمكنها أن تساعد في تقديم الحجة لدى القيام بالطعون القضائية استناداً إلى وسائل عمل قضائية أخرى. (كما في الفصل الخامس من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨ المذكور آنفاً).

التطورات الأخيرة على الصعيد الأوروبي

تم تعديل المادة ١١٩ من المعاهدة التي أنشأت الاتحاد الأوروبي، على دفتين. وكان لهذه المادة تأثير مباشر، كما يمكن الاستناد إليها من جانب الأشخاص ضد رب العمل (سواء في القطاع الخاص أو العام).

وجرى التعديل الأول بالمادة ٦ من البروتوكول الاجتماعي الذي أكمل النص الوارد في المادة

١١٩ على النحو التالي:

"ليس في هذه المادة ما يحول دون قيام الدولة العضو باتخاذ تدابير تهدف إلى تحقيق فوائد معينة بغرض تسهيل ممارسة الأنشطة المهنية للمرأة أو لتدارك الإضرار بها أو مكافأتها في عملها المهني".

وقد جرى التصديق على هذا الحكم مع معاهدة مازتريشت بالقانون الصادر في ٢٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٢ (Moniteur Belge، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣)، ودخل حيز النفاذ في الأول من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣.

وتم التعديل الثاني في إطار المؤتمر المشترك بين الحكومات لتنقيح معاهدة مازتريشت الذي انتهى بمعاهدة أمستردام. وقد جرى التوقيع على المعاهدتين في ٧ شباط/فبراير ١٩٩٢، و ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، على التوالي.

وفي خضم هذا المؤتمر، جرت المناقشات بشأن إشكالية المساواة بين الرجل والمرأة، وذلك في سياق إدخال البروتوكول الاجتماعي، من جهة، ومن جهة أخرى، في سياق إدخال الحقوق الأساسية في معاهدة روما.

ومنذ ذلك الحين فقد قضت معاهدة أمستردام بوضوح بإجازة الإجراءات الإيجابية، التي أصبحت منذ ذلك تستند إلى قاعدة قانونية ثابتة.

وجرى فعلاً تعديل نص المادة ١١٩ بمعاهدة أمستردام على النحو التالي: "بغية ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في الحياة المهنية بشكل واقعي، فإن مبدأ المساواة في المعاملة لا يحول دون قيام الدولة العضو باتخاذ تدابير تهدف إلى تحقيق فوائد معينة بغرض تسهيل ممارسة الأنشطة المهنية للجنس الأقل تمثيلاً، أو لتدارك الإضرار به أو مكافأته في العمل المهني".

وتشكل هذه المعاهدة الموقعة في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، موضوعاً لإجراءات التصديق على مستوى مختلف الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

توجيه المجلس ٩٧/٩٦ الصادر في ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، الذي يعدل التوجيه ٣٧٨/٨٦ المتعلق بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الأنظمة المهنية للضمان الاجتماعي

ويهدف ذلك إلى تعديل التوجيه ٣٧٨/٨٦ لينسجم مع المادة ١١٩ من معاهدة الاتحاد الأوروبي، على النحو الذي فسرتة محكمة العدل الأوروبية (الحكم القضائي Barber). وبموجب هذا التفسير تعتبر أنظمة الضمان الاجتماعي المكتملة (جميع أشكال الرواتب التقاعدية للمشروع) عناصر في الأجر بموجب المادة ١١٩ من معاهدة روما، التي وضعت مبدأ المساواة في الأجر للعمل المتكافئ بين

الرجل والمرأة. يضاف إلى ذلك، لا يجوز مخالفة هذا المبدأ فيما يتعلق بسن التقاعد أو استنادا إلى الوضع الزواجي أو العائلي، على نحو تم فيه تجاوز مخالفات مبدأ المساواة في المعاملة وبعض أحكام التوجيه ٣٧٨/٨٦ بل أصبحت ليست ذات موضوع.

توجيه المجلس بشأن عبء الإثبات في حالة التمييز استنادا إلى الجنس

يتناول هذا التوجيه مبدأ عبء الإثبات "المشترك": حينما يتمسك الطرف المدعي بوقائع يمكن أن تدعو إلى افتراض وجود تمييز، أو عندما يؤكد على نظام غير شفاف يطبقه الطرف المدعى عليه، فإن على المدعى عليه أن يثبت حينئذ بأن مبدأ المساواة في المعاملة لم ينتهك، وأن التمييز الظاهر يعود إلى عوامل موضوعية ليست لها أية صلة بأي شكل من التمييز استنادا إلى الجنس (ويستفيد المدعي في هذه الحالة من غُمن الشبهة).

وما برحت بلجيكا تعتمد موقفا منفتحا إزاء توجيه عبء الإثبات هذا. إن المقترح الأولي للجنة (١٩٨٨) قد جرى تناوله في عام ١٩٩٣، برئاسة بلجيكا، وتم التوصل حينئذ إلى حل وسط بأغلبية ١١ دولة من الدول الأعضاء، من مجموع ١٢.

وفي ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، قام المجلس الأوروبي لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية باعتماد الأحكام المتعلقة بعبء الإثبات في حالة التمييز القائم على الجنس، على نحو قطعي. وتقوم بلجيكا بالإعداد لنقل هذا التوجيه إلى القانون البلجيكي.

مقترح توجيه من المجلس لتعديل التوجيه ٢٠٧/٧٦ الخاص بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالوصول إلى العمل، والتدريب المهني والترقية المهنية، وأحوال العمل

يتسم مقترح التوجيه هذا بصفة تفسيرية بحتة، ولا يعدل من ميدان سريان التوجيه الأصلي ويتيح قرار "KALANKE" الصادر من محكمة العدل الأوروبية تفسيرات مختلفة أدت إلى المساس بفعالية الدعاوى القطعية. وكان هدف اللجنة الأوروبية الرئيسي هو توصيل رسالة صريحة لرفع أي شك بشأن مشروعية الدعاوى القطعية. ويستهدف المقترح تعديل الفقرة ٤ من المادة ٢ من التوجيه 76/207/CEE على نحو يقضي فيه الحكم بإجازة الدعاوى القطعية التي لم يمسه قرار محكمة العدل، على نحو صريح.

وقد جرى تعليق المناقشات المرتبطة بمشروع التوجيه انتظارا لنتائج المؤتمر المشترك بين الحكومات والقرار الذي يجب أن تصدره محكمة العدل الأوروبية استجابة للمسائل التمييزية المتعلقة بنفس السياق. (دعاوى مارشال، C-405/95، Stadt Dormagen t-Bezirksregierung Düsseldorf، C-158/97، Georg Badeck e.a., C-334/96).

وفي أثناء ذلك، وافقت محكمة العدل، في قرارها الصادر في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، بشأن دعوى مارشال، على الإجراءات الجارية في صالح المرأة ما دامت الحقوق الفردية للرجل مضمونة. وصدقت على نظام (في قانون الموظفين) يقضي بإقامة دعاوى قطاعية لصالح المرأة، دون الاستبعاد التلقائي لإمكانية الرجل بالحصول على وظيفة حتى في القطاع الذي تكون فيه المرأة قليلة التمثيل. ولذلك يعتبر تفضيل المرأة للمشاركة في أعمال معينة عملاً مشروعاً، إذا جرى الاحتفاظ بإمكانية اتخاذ قرار مخالف.

تدابير ملائمة أخرى

مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة

يقضي ميثاق أصدرته الحكومة بأنها تضطلع بتشجيع حضور وتقاسم متكافئ للمهام والمسؤوليات بين الرجل والمرأة في مختلف ميادين الحياة الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية. وبغية دعم وتنفيذ قواعد الالتزام بسياسة المساواة في الفرص هذه، جرى إنشاء مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة بالأمر الملكي الصادر في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩٣ (Moniteur Belge). ٦ آذار/ مارس ١٩٩٣).

ويضطلع المجلس (الذي استعاد الاختصاصات السابقة للجنة عمل المرأة ولمجلس التحرر الاجتماعي) بالإسهام على نحو فعال بإزالة جميع أشكال التمييز المباشرة أو غير المباشرة إزاء الرجل والمرأة، وتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة. وبهذا الخصوص، يضطلع المجلس بالقيام بتحرير التقارير، وإجراء البحوث واتخاذ تدابير قانونية أو تنظيمية، وإعداد المعلومات على اختلافها، وتوزيعها. كما يقوم بتحرير تقارير للمجلس الوطني للعمل، بناء على طلبه.

ويتألف هذا المجلس من ممثلين (من الجنسين)، وشركاء اجتماعيين (أصحاب عمل ونقابيين)، ومن وزير الوظيفة العامة، ومن وزير الاستخدام والعمل المعني بسياسة المساواة في الفرص، ومن المنظمات النسائية، والمنظمات الاستشارية المختصة في ميدان السياسة الثقافية والشباب، والمنظمات الأسرية والأحزاب السياسية.

ويدير المجلس رئيساً (أو رئيسة) بمساعدة المكتب. ويتيح القرار الصادر بشأن إنشاء المجلس إمكانية إنشاء لجان بغية معالجة عدد من المشاكل المحددة. ويتألف المجلس كذلك من لجنة دائمة تحتوي على قسم يضطلع بالمشاكل العامة ذات الطابع الاجتماعي التي تهم أرباب العمل والعمال في القطاع الخاص، وقسم يضطلع بنفس المشاكل التي تهم الحكومة والعمال في القطاع العام.

وكانت اللجان التالية ناشطة (أو أنها لا تزال ناشطة) في داخل المجلس حتى اليوم: لجنة العمل الدائمة، لجنة تقاسم الأعباء، لجنة الضمان الاجتماعي، اللجنة الأوروبية، لجنة المرأة والسياسة، لجنة المرأة والرياضة، لجنة المرأة والفقير، لجنة المرأة والقانون.

وفضلاً عن عدد معين من البيانات الصحافية، ووجهات النظر المعتمدة والإسهام في الأعمال التحضيرية للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين، قام المجلس بإصدار ١٩ رأياً استشارياً (في أمور مختلفة)، وتوصية (بشأن إصلاح تقاعد العمال بأجر)، ومذكرة إلى مُهذَّب الحكومة (انتخابات أيار/ مايو ١٩٩٥)، و ٨ جُذذات (بشأن وجهة نظر المجلس بشأن الضمان الاجتماعي) وغير ذلك من المنشورات.

وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، قُدم أول تقرير لتقويم ولاية المجلس الأولى، الذي يشمل الفترة من أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ إلى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ (انظر المرفق ٣).

وبمبادرة من وزيرة الاستخدام والعمل في بلجيكا المعنية بسياسة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، جرى تنظيم مؤتمر أوروبي لجميع النساء الوزيرات للدول الأعضاء في المجلس الأوروبي في بروكسل خلال الفترة من ٦ إلى ٧ أيار/ مايو ١٩٩٤. وكان هدف هذا المؤتمر الوزاري تحديد الأولويات بشأن المركز السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمرأة في أوروبا في منظور عام ٢٠٠٠. وتمخض عن هذه القمة الأوروبية للوزيرات صدور إعلان بالمبادئ بغية تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في أوروبا الغد.

وبمبادرة من نفس الوزيرة، في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٥، جرى عقد ندوة تحت عنوان "من صورة إلى صورة - المرأة من خلال وسائل الإعلام والإعلان" (انظر التفصيلات في المادة ٥-٣).

وقد اتخذت مبادرات مختلفة تتعلق بصورة المرأة في وسائل الإعلام والإعلان خلال السنوات الأخيرة لدى الجماعة الفرنسية. وجرى عرض ذلك لدى معالجة المادة ٥.

الانتخابات الاجتماعية لعام ١٩٩٥

أظهرت الانتخابات الاجتماعية التي جرت قبل عام ١٩٩١، وجود عدد قليل من المرشحات وعدد قليل من المنتخبات بالمقارنة مع عدد النساء اللواتي يعملن في المشاريع. لذلك جرى حث المنظمات النقابية على تقديم قوائم تتضمن تمثيلاً متناسباً للرجال والنساء. وقد أشار القرار الملكي الذي ينظم الانتخابات إلى ذلك بصريح العبارة.

وجرى شن حملة بهذا الشأن، قامت بها إدارة وزارة الاستخدام والعمل، وأرباب العمل والنقابات. كما عني بتثقيف وتدريب الممثلين والممثلات المنتخبين حديثاً، بعناية.

وقد ارتفع عدد النساء المرشحات كذلك بالقياس إلى عام ١٩٩١. فعلى صعيد مجلس المشروع (في كل مشروع يستخدم ما لا يقل عن ١٠٠ عامل) يلاحظ زيادة طفيفة، فقد ازداد من ٢٥,٥ في المائة إلى ٢٦,٤ في المائة. وبالنسبة للجان الضمان الصحي (في كل مشروع يحتوي على

٥٠ عاملاً) هناك أيضا زيادة قليلة في عدد النساء المرشحات، فقد ازداد عددهن من ٢٨,٦ في المائة إلى ٢٩,٦ في المائة.

إن النسب المئوية للنساء المنتخبات أكبر، مما يدل على أنه لو وجد عدد كاف من النساء في القائمة، فسيجري انتخابهن: ٢٨ في المائة من النساء انتخبن في مجالس المشاريع و ٢٢ في المائة للجان التأمين الصحي. وتمثل المرأة ٣٠ في المائة من عدد الحاضرين في هيئات التشاور الاجتماعي في المشاريع.

ويقوم "معهد هوغر" (Hoger Instituut voor de Arbeid) حاليا بوضع دراسة بشأن فعالية الحملة الانتخابية العامة لعام ١٩٩٥، وبشأن بدايات اختيار النساء باعتبارهن مرشحات حين القيام بالانتخابات الاجتماعية. وسيجري نشر نتائج هذه الدراسة بشكل كراس عملي.

تحسين الرؤية في مجال المرأة

جرى التأكيد، على نحو واسع، على ضرورة جمع بيانات مقسمة حسب الجنس لنقص الإحصاءات الخاصة بالمرأة، في المؤتمر العالمي المعني بالمرأة في بيجين. واستجابة لهذا الطلب اضطلعت جامعتان بنجاح للقيام بالبحث الهادف إلى جرد البيانات الرسمية المتاحة المقسمة حسب الجنس، ووضع مقترحات بشأن توفير البيانات الإضافية اللازمة في ميادين متعددة منها: ميدان العمل، واتخاذ القرار، والصحة (minimex)، والمالية، والسكان (الديموغرافيا). وتتيح نتائج هذه الدراسة (انظر المرفق ٤) اتخاذ استراتيجية وتوصيات بشأن مراعاة العناصر المرتبطة بالجنس في الإحصاءات المحصلة في هذه الميادين.

تأنيث أسماء المهن والوظائف والدرجات والألقاب

جرت مواجهة إشكالية تأنيث الأسماء والمهن والوظائف والدرجات والألقاب على نحو مختلف تبعا للحساسيات المرتبطة باللغة التي يعبر بها الشخص.

وعلى صعيد الجماعة الفرنسية، فإن مرسوم ٢١ حزيران/يونيه ١٩٩٢ يستهدف تأنيث الأسماء والمهن والوظائف والدرجات والألقاب في جميع الوثائق الصادرة عن القطاع العام، فضلا عن مؤلفات التعليم والكتب المدرسية، أو التدريب الدائم أو البحوث المستخدمة في المؤسسات، والمعاهد والجمعيات في الجماعة الفرنسية.

ويستجيب هذا المرسوم لتطور المجتمع حيث تحتل المرأة مراكز مهنية متزايدة، مما يشكل بالتالي أداة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة.

إن هذا الكراس الإيضاحي، الذي نشر لأول مرة بـ ٤٠ ألف نسخة، أعيد طبعه بـ ٥٠ ألف نسخة في عام ١٩٩٧ (ورد في المرفق ٥). وزود كل موظف في الإدارة المجتمعية بنسخة من هذه الوثيقة مرفقة بتعميم رئيس الوزراء في حكومة الجماعة الفرنسية يوصي بتطبيق المرسوم.

وعلى صعيد الجماعة الفلمندية فيما يتعلق بالناطقين بالهولندية لم تتابع مقترحات تأنيث أسماء المهن والوظائف الصادرة من مختلف الجهات. لأن إدارة "Vlaamse gemeenschap" تنتظر الرأي النهائي للمركز اللغوي التالوني "Nederlandse Taalunie".**

إن غياب توافق الآراء الكافي لا يتيح للسلطة أن تفرض قواعد وأسماء محددة يكون لها قوة ملزمة.

وقام فريق التالوني (اللغوي) بإعداد مطبوع يتضمن العناصر التالية:

- ١ - خلاصة بالاتجاهات اللغوية التي تتيح تجنب جميع أشكال التمييز الجنسي في النصوص وفي الاستعمال اللغوي؛
- ٢ - خلاصة بمختلف الإمكانيات المتاحة في اللغة الهولندية لتجنب كل أشكال التمييز الجنسي في الاستعمال اللغوي؛
- ٣ - خلاصة بجميع تسميات الوظائف والمهن، سواء تحت أسمائها المحايدة (لا مذكرة ولا مؤنثة) أو تحت أسمائها المذكرة أو المؤنثة.

وبغية جعل حضور الموظفات بارزا أكثر، قامت الجماعة الفلمندية بإصدار كراس في ١٤ آذار/ مارس ١٩٩٦، موجه إلى جميع الأعضاء العاملين في مرافق الجماعة الفلمندية وذلك للحث على استخدامهم أسمائهم الشخصية.

وقامت الوزيرة الاتحادية المعنية بسياسة المساواة في الفرص بتحقيق ونشر، عدة طبعات، من كراس تحت عنوان "لا تتعجل القول بأن ... ليس هناك امرأة" حيث أدرجت فيه مئات النساء، والذي وضع تحت تصرف الصحفيين والمؤسسات (انظر التفصيلات في المادة ٥-٣).

* احتفظنا بأسماء الأعلام، خاصة الفلمندية، بصيغتها الأصلية، لعدم فائدة ترجمتها للقارئ العربي، ولسهولة مراجعتها. (الترجمة العربية)

** Nederlands Taalunie = فريق لغوي من الاختصاصيين معني بالاستخدام الصحيح للغة الهولندية وتحديد القواعد النحوية، وذلك تنفيذاً لنتائج معاهدة بين بلجيكا وهولندا، عقدت في عام ١٩٨٠، لتعزيز اللغة والآداب الهولندية وتحقيق سياسة لغوية مشتركة.

كما نظم مجلس المساواة حملة واسعة للإعلام والتوعية بمشاركة الاتحاد الأوروبي عن المساواة بين الرجل والمرأة (يوم وطني واحد، ١٠ أيام لا مركزية على صعيد البلد). تحت عنوان "أوروبا ورقة رابحة للمرأة". وقد امتدت هذه الحملة من نهاية عام ١٩٩٤ إلى نهاية عام ١٩٩٥. وبهذه المناسبة، فقد جرى عرض أهداف البرنامج الرابع للعمل المجتمعي (١٩٩٦-٢٠٠٠) (المشاركة المتوازنة بين الرجل والمرأة في اتخاذ القرار والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية)، وشرح طريقة إدخال هذه الأهداف في اللجنة الأوروبية.

وفي هذا الإطار، فقد جرى كذلك إنشاء مواد إعلامية. وقد وضعت هذه المواد تحت تصرف الجمهور عامة بغية القيام قليلاً بإرشاد الناشطين المحتملين في خضم بلبله الأحكام المالية الأوروبية. وقد خصصت هذه المواد، في بداية الأوان، للمحاضرين الذين يستطيعون استعمالها للامسيات الإعلامية، وللأيام الدراسية ... وتتضمن: شريط فيديو (مقدمة أولية بشأن أعمال الاتحاد الأوروبي في سبيل المرأة) ومجموعة من الدروس (مع سلايدات) ومعلومات بشأن الصناديق المتعلقة ببرنامج العمل المجتمعي الرابع.

وعلى صعيد الجماعة الفرنسية، فقد جرى إنشاء تعاون بين "خلية الصناديق المجتمعية الأوروبية" التابعة لوزارة الجماعة الفرنسية، و "دائرة المساواة في الفرص" في الجماعة الفرنسية، بغية إحياء مشاريع "NOW" الخاصة بمبادرة استخدام الصناديق الاجتماعية الأوروبية.

وفي إطار تجديد هذا التعاون بغية البرمجة ٩٧-٩٩، تمكنت الدائرة من وضع اختصاصها تحت تصرف لجنة اختيار هذه المشاريع وكان ذلك منذ بداية إجراءات الاختيار.

ويلبي هذا التعاون مقتضيات قرار مجلس الاتحاد الأوروبي الصادر في ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، المتعلق بدمج بُعد المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في إطار الصناديق الهيكلية الأوروبية.

الحماية القضائية

جرى تنظيم حملة لتوعية المعنيين المحتملين بغية التعريف بإمكانيات اللجوء إلى القضاء وأهمية ذلك.

وهكذا فإن أي من العمال الذي يرى أنه قد تعرض للتمييز في إطار الفصل الخامس من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، أو اتفاقية العمل الجماعي رقم ٢٥، وكذلك المنظمة النقابية التمثيلية التي ينتسب إليها العامل، يمكن أن يقيم الدعوى أمام المحكمة المختصة بغية تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة أو المساواة في الأجر.

وبإمكان هذا العامل إما أن يقدم طلبه بنفسه أو بواسطة المنظمة النقابية الممثلة التي ينتمي إليها. وهناك ثلاثة أنماط من الإجراءات التي يمكن مواجهتها:

* يمكنه - أو يمكنها - أن يقدم شكوى إلى الشرطة، أو إلى الحرس الإداري أو إلى النيابة العامة، أو إلى إدارة تفتيش القوانين الاجتماعية، ويطلب من القاضي الجنائي (باعتبار طلبه ادعاء بالحق المدني) تعويضاً. وقد يتعرض رب العمل، عند الاقتضاء، إلى الإدانة وعقوبة السجن و/أو الغرامة.

وتقوم مختلف دوائر التفتيش في وزارة الاستخدام والعمل بمراقبة تطبيق القانون الآنف الذكر وبإمكانها، لدى الاقتضاء، تقديم دعوى طلب تطبيق العدالة في حالة انتهاكها. وإذا لم يفتح تحقيق قضائي بعد تقديم الشكوى إلى إدارة التفتيش، فإن بإمكان المدير العام لدائرة الدراسات في وزارة الاستخدام والعمل أن يقوم، عند الاقتضاء، بفرض غرامة إدارية.

* والإمكانية الأخرى هي رفع القضية إلى محكمة العمل (إزالة حالة التمييز والتعويض).

* وأخيراً يمكن التقدم بطعن أمام القسم الإداري لمجلس الدولة بشأن إزالة التدابير أو التعليمات الإدارية التي تعتبر تمييزية (القطاع العام). ولمجلس الدولة أن يأخذ رأي اللجنة الاستشارية بشأن الدعاوى المتعلقة بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في المرافق العامة. وقد أنشئت هذه اللجنة بالمرسوم الملكي الصادر في ٢ آذار/ مارس ١٩٨٤ (Belge Moniteur، ٢٩ آذار/ مارس ١٩٨٤، المعدل بالمرسوم الملكي الصادر في ٩ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥، Moniteur Belge، ٦ شباط/فبراير ١٩٨٥).

ويظل العامل الذي يقدم الشكوى محمياً. فإذا قدم العامل شكوى أو دعوى قضائية بغية احترام حقوقه بالمعاملة بالمثل و/أو للحصول على أجر متكافئ، فليس بإمكان رب العمل، لهذا السبب، أن يفصله من العمل، ولا تغيير شروط عمله على نحو جزافي (نقله على سبيل المثال).

وإذا تم فصل العامل رغم ذلك، أو إذا تعرضت شروط عمله للتعديل من جانب واحد (إلا إذا كان ذلك لأسباب خارجة عن الشكوى)، فبإمكان العامل في هذه الحالة أن يستفيد من حماية مزدوجة:

- له الحق بإعادة الدخول في المشروع أو إلى عمله الذي فصل عنه، سواء بناء على طلبه الخاص، أو بطلب من المنظمة النقابية؛

- وفي حالة رفض استرجاعه في المشروع أو إعادته إلى العمل، فإن على رب العمل أن يدفع إلى العامل، الذي كان فصله أو تغيير شروط عمله مخالفا لأحكام الحماية الواردة في قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨ بشأن إعادة التوجيه الاقتصادي (الفصل الخامس، المادة ١٣٦، الفقرة الأولى)، تعويضا يساوي، تبعا لاختيار العامل، إما مبلغا اتفاقيا يقابل الأجر الكلي لفترة ستة أشهر، أو مبلغا يقابل الضرر الحقيقي الذي أصاب العامل، وعلى العامل أن يثبت مقدار الضرر في الحالة الأخيرة.

ولا يمكن وضع أي رقم بشأن عدد الشكاوى في هذا الشأن، نظرا لصعوبة تقدير هذا الرقم. فبعض الضحايا يتوجه إلى دوائر المساواة في الفرص التابعة لوزارة الاستخدام والعمل (وتقوم هذه الدائرة الاستشارية، بإحالة القضية عند الاقتضاء إلى دائرة تفتيش القوانين الاجتماعية، أو ترجع عند الضرورة، إلى رب العمل ...) أو إلى نقابته، أو يودع الشكاوى لدى التفتيش. وآخرون يقدمون الشكاوى إلى رب العمل. ويجب أن نتذكر مع ذلك بأن هناك عددا من الضحايا لا يتصرف بالمرّة ويترك هذا التمييز دون متابعة.

ولوحظ تطور مذهل في ميدان التمييز لدى استئجار العمال (عرض الاستخدام، مفاوضات عرض العمل ...) : فالمرأة لم تعد تعاني وحدها مثل هذا التمييز، إذ أصبح الرجل الآن عرضة لهذا التمييز أيضا (في قطاع العناية الصحية مثلا). وقد يعتبر مثل هذا الاتجاه الجديد نتيجة الأزمة في الإنتاج الصناعي، حيث أخذت تختفي الأعمال التي تعتبر تقليديا محصورة أكثر بالرجل. ويؤدي ذلك إلى دفع الرجل إلى التوجه أكثر نحو المهن التي تعتبر نسائية.

وتشكل أحكام القضاء عنصرا هاما يؤدي إلى تحقيق التقدم في مجال المساواة بين الرجل والمرأة. وتتيح هذه الأحكام تحديد نطاق ومحتوى القانون، من جهة، بالإضافة إلى قيمتها كمثال للمستقبل.

ويمكن وضع المعايير المزدوجة التالية:

- أن الشكاوى المقدمة المفحمة قضائيا تزداد ببطء ولكن بانتظام؛
- يتزايد استعمال القضاء حقهم في طرح مسائل التمييز على محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي.

ولا تشكل أحكام القضاء في بلجيكا موضوعا للتدقيق، ومع ذلك يبدو من المهم بوجه خاص جمع ونشر هذه القضايا التي يمكن استخدامها باعتبارها مرجعا في الدعاوى اللاحقة.

ويجري تصنيف القضايا الهامة في نشرة التوثيق القضائي الأساسي الذي تقوم بنشره الدوائر الاتحادية للمساواة في الفرص (انظر المرفق ٦). وتواصل هذه الدوائر القيام بهذه المهمة منذ ١٩٨٥، وهو العام الذي جرى خلاله تنظيم معلومات واسعة عن عالم القضاء، استناداً إلى أول وثيقة وضعت داخل الدائرة. ويجري استكمال هذه النشرة سنوياً (الطبعة الأخيرة لهذه النشرة تعود إلى كانون الثاني/يناير ١٩٩٨). وتستعيد هذه النشرة التشريعات البلجيكية والأوروبية بشأن المساواة في الفرص المرتبطة بالاستخدام وفي الشؤون الاجتماعية، فضلاً عن أحكام القضاء البلجيكية المشروحة، والمراجع المتعلقة بأحكام القضاء الأوروبية، مع بعض البيانات البليوغرافية.

وتشكل هذه الوثيقة محلاً للنشر على نطاق واسع في ميدان القضاء وتساهم في التعريف بأحكام القضاء. وتستعيد طبعة عام ١٩٩٨، ٦٨ مرجعاً في أحكام القضاء البلجيكي و ١١٧ مرجعاً في أحكام القضاء لدى محكمة العدل للاتحاد الأوروبي.

المادة ٣

نظراً لأن بلجيكا بلد اتحادي يتجلى فيه الكفاح في سبيل المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف السلطات لدى استخدام اختصاصاتها، فقد أنشئت الهياكل والآليات بغية استئصال اللامساواة المتعايشة داخل تلك السلطات المختلفة.

١-٣ الهياكل والآليات الاتحادية

على صعيد السلطة التشريعية

لجنة الرأي المعنية بالتححرر الاجتماعي (أنشئت في عام ١٩٨٧ في المجلس النيابي). وهي تقوم، بمبادرتها الخاصة أو بناءً على طلب من المجلس أو أحد لجانه، بتقديم المشورة بشأن التححرر الاجتماعي.

لجنة الرأي المعنية بالمساواة في الفرص بين المرأة والرجل (أنشئت في عام ١٩٩٦). وتختص بتقديم المشورة في هذا الشأن وتمتع بحق اتخاذ المبادرة.

على صعيد السلطة التنفيذية

وزيرة المساواة في الفرص

منذ عام ١٩٩١ أصبح لبلجيكا وزيرة مسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، وهي المعنية لذلك بسياسة الاستخدام والعمل، وهي أمور أساسية لتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة.

وخلال الفترة ١٩٨٥-١٩٩١، قامت هذه الوزيرة بتسليم منصب وزارة الدولة للتححرر الاجتماعي والبيئة، وبهذا الاعتبار، أصبحت المعنية بالفعل عن إشكالية المساواة بين الرجل والمرأة.

دائرة المساواة في الفرص

وتعتبر الإدارة المختصة، داخل وزارة الاستخدام والعمل المعنية بمجمل إشكالية المساواة في الفرص. وتهدف إلى تعزيز المبادرات في هذا الميدان، وتنسيق السياسات في سبيل تحقيق إدماج المرأة على نحو أفضل في جميع ميادين الحياة (انظر المطوية في المرفق ٧).

ويقوم بإدارة هذا المرفق موظف بدرجة مستشار، وفي الأول من آب/أغسطس ١٩٩٧، كان يضم عشرين موظفا من العاملين بالفعل، منهم تسع جامعيين.

وعلى سبيل البيان، يمكن أن يشار إلى أن الميزانية المخصصة لبرنامج المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، المسجلة ضمن ميزانية الاستخدام والعمل لعام ١٩٩٧، تتجاوز مائة مليون فرنك بلجيكي (٢ ٥٠٠ ٠٠٠ دولار). ولا يدخل في ذلك الموظفون والنفقات المرتبطة بأمانة المجلس، التي تسجل لحساب الميزانية العامة للوزارة.

خلية الإجراءات الإيجابية لدائرة العلاقات الجماعية للعمل التابعة لوزارة الاستخدام والعمل
تهدف هذه الخلية الإدارية، التي أنشئت في عام ١٩٨٩، إلى مساعدة الشركاء الاجتماعيين على التفاوض وتنفيذ خطط العمل الإيجابية في القطاعات والمشاريع الخاصة. الاختصاصات: تقوم الخلية بتطوير أنشطة التوعية العامة، في الداخل والخارج، وعلى الصعيد الجماعي والفردى، فضلا عن اتخاذ إجراءات بشأن الإعلام والتدريب وخاصة في سبيل المشاريع الخاصة، والمندوبين (المندوبات) النقابيين (النقابيات). وتقوم الخبرات في الخلية بضمان التساوق لدى تحقيق خطة العمل الإيجابية ويقدمن الأدوات والبراعات اللازمة، لا سيما في مجال بحوث التمويل.

على صعيد الهيئات الاستشارية

مجلس المساواة في الفرص (لدى الوزيرة المعنية بسياسة المساواة في الفرص)

تمخض عن اندماج لجنة عمل المرأة ومجلس التحرر الاجتماعي، وقد تحقق هذا الاندماج بالمرسوم الملكي الصادر في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩٣. ويضطلع المجلس بمهمة المساهمة الفعالة في القضاء على جميع أشكال التمييز، المباشر أو غير المباشر، إزاء الرجل والمرأة، وتحقيقا للمساواة الفعلية بين هذه الأطراف. ويعمل المجلس بمبادراته الخاصة، أو بناء على طلب الوزيرة المعنية بسياسة المساواة في الفرص أو الوزراء الآخرين أو الوزيرات (انظر المطوية في المرفق ٨).

إن أمانة الاجتماعات وخدمات الدراسات للمجلس تتكفل بها دائرة المساواة في الفرص.

ويتألف المجلس من ٥٤ عضوا يمثلون الشركاء الاجتماعيين، والمنظمات النسائية، والهيئات الاستشارية المتخصصة في ميدان السياسة الثقافية لليافعين، والأحزاب السياسية في الحكومة

والوزراء المعنيين بالوظيفة العامة، وبالاستخدام وسياسة المساواة في الفرص فضلا عن اثنين من الخبراء.

وتتمحور وظيفته حول الجمعية العامة، والمكتب، واللجان، التي منها اللجنة الدائمة للعمل التي تستعيد السلطات القانونية للجنة العمل والمرأة.

وخلال فترة أربع سنوات من ولايته الأولى، قدم المجلس ١٩ رأيا، كان لبعضها تأثير كبير على تطور سياسة المساواة في الفرص. وللعلم فقد أرفق مع هذا التقرير قائمة بأراء ومنشورات المجلس.

وتبلغ ميزانية عمل مجلس المساواة في الفرص ٢٠٠ ٠٠٠ ١ فرنك بلجيكي (٣٠ ٠٠٠ دولار)، دون اعتبار الموظفين ونفقات أمانة المجلس، التي تتكفل بها دائرة المساواة في الفرص.

لجنة العمل الأسري

لم تجتمع هذه اللجنة منذ سنوات، ويبدو أن مجلس المساواة في الفرص قد أخذ على عاتقه، بحكم الواقع، المهام التي شرعت بها هذه اللجنة. وهكذا فإن رأي المجلس رقم ١ قد كرس للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية، ونظمت حملة توعية للجمهور العام بشأن هذا الموضوع.

اللجنة الاستشارية المعنية بشؤون النزاعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في المرافق العامة (أنشئت في عام ١٩٨٤ لدى وزارة الوظيفة العامة)
تقوم هذه اللجنة بإرسال توصيات تتعلق بتدريب الموظفين، وتطبيق القوانين وتقترح تعدلها.

لجنة المرأة والتنمية المنشأة لدى الوزير المسؤول عن التعاون في ميدان التنمية

تتألف من ٢٤ عضوا يمثلون المركز الوطني للتعاون في ميدان التنمية والمركز الوطني Ontwikkelingssamenwerking، والمجلس الوطني للناطقين بالفرنسية للمرأة البلجيكية والمرأة الهولندية، والمجلس المشترك بين الجامعات للجماعة الفرنسية و Vlaamse Interuniversitaire Raad، فضلا عن الخبراء.

وتهدف، بين أمور أخرى، إلى تحسين حال المرأة في العالم الثالث عن طريق تحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، بالحصول على ضمانات لتكاملها الأخلاقي والجسدي، وبالالتزام بتطبيق الاتفاقات والإعلانات الدولية التي تستهدف إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويقع على عاتقها تقديم المشورة إلى الوزير والإدلاء برأيها، بمبادراتها الخاصة بالذات، لتنفيذ سياسة تتعلق بميدان "المرأة والتنمية"، ودعم المبادرات بواسطة تنسيق وتبادل المعلومات وتوافقها، وتشجيع أنشطة توعية الرأي العام بشأن إشكالية "المرأة والتنمية".

على صعيد هياكل دعم المنظمات غير الحكومية

الأمازون

جرى افتتاح مركز الأمازون في عام ١٩٩٥، الذي يأوي ١٩ منظمة نسائية، ومختلف المكتبات ومراكز التوثيق. ويعتبر مجلس المرأة الناطقة بالفرنسية في بلجيكا، وشبكة صوفيا، وجامعة المرأة والمرأة الهولندية من بين المنظمات التي تستقر فيه. ومعظم المنظمات غير الحكومية الممثلة في هذا المركز تستفيد كذلك من المعونات سواء من جانب السلطة الاتحادية أو من الفئات المجتمعية أو الأقاليم. ومنذ إنشائه، أصبح الأمازون مركزا للقاء الحركي الناشط الذي يقدم خدمات يلجأ إليها عدد كبير من المنظمات، بانتظام متزايد.

نظام المعونات

في إطار المرسوم الملكي الصادر في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧، المتعلق بتقديم المعونة لمشاريع التحرر الاجتماعي للمرأة، قدم الوزير الاتحادي المسؤول عن سياسة المساواة في الفرص، معونات إلى المنظمات غير الحكومية لتحقيق المشاريع في صالح تحرر المرأة بغية تلبية شروط المرسوم المذكور أعلاه، مهما كان ذلك قليلا.

* * *

وعلى وجه الإيجاز، فإن الهيكل الحالي على الصعيد الاتحادي يتضمن أساسا مستوى من القرار السياسي (الوزير)، وإدارة (دائرة المساواة في الفرص)، وهيئة استشارية (مجلس المساواة في الفرص)، ومكان لالتقاء وإيواء تطمح إليه المنظمات غير الحكومية (الأمازون). كما توجد هياكل استشارية أخرى تتعايش مع ذلك على مستويات مختلفة.

٢-٣ الجماعة الفلمندية والإقليم الفلمندي

على مستوى السلطة التشريعية

فريق عمل المساواة في الفرص للبرلمان الفلمندي

تم إنشاء فريق عمل المساواة في الفرص داخل البرلمان الفلمندي. ويعنى فريق العمل هذا بالإعداد والتقويم السياسيين لجميع أنماط قيادات البرلمان الفلمندي، التي تؤثر على المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة. ويقوم هذا الفريق أيضا بتقويم سياسة الوزير الفلمندي المختص في مسألة المساواة في الفرص.

على صعيد السلطة التنفيذيةالوزير الفلمندي المختص في شؤون المساواة في الفرص

منذ تأسيس الحكومة الفلمندية في حزيران/يونيه ١٩٩٥، جرى تعيين وزير فلمندي مختص في شؤون سياسة المساواة في الفرص لأول مرة.

نشأت السياسة الفلمندية للمساواة في الفرص حول محورين. فهي من جهة، تتضمن تشجيع المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في جميع ميادين المجتمع وعلى جميع مستويات السلطة، وتضمن، من جهة أخرى، تعزيز المساواة في الفرص للمجموعات التي تتعرض، بسبب أصلها أو سلوكها الجنسي أو إعاقتها، لتمييز واقعي، أو تستفيد من فرص محدودة سواء على المستوى الشخصي أو على المجتمع.

دائرة "خلية المساواة في الفرص في فلندرة"

أنشئت هذه الدائرة داخل الجهاز الإداري في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، بغية دعم سياسة الوزير المختص. وفي إطار الجماعة الفلمندية، تدخل هذه الدائرة ضمن اختصاص الإدارة الأفقية للتنسيق. وتحيط هذه بجميع ميادين السياسة للمجتمع الفلمندي والمنطقة الفلمندية. إن مهام المساواة في الفرص تتضمن ثلاثة مستويات من السياسة: إعداد السياسة، وتنفيذ السياسة، وتقويم السياسة. ويدير الدائرة موظفا بدرجة مدير، وتتألف حاليا من ثلاثة أعضاء من الموظفين.

وتبلغ ميزانية المساواة في الفرص في سنة ١٩٩٧ في فلندرة ٦٠ ١٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي (انظر المرفق ٩).

لجنة المساواة في الفرص المشتركة بين الإدارات

أنشئت لجنة المساواة في الفرص المشتركة بين الإدارات في ٢ تموز/يوليه ١٩٩٦. وتعتبر أحد وسائل السياسة الشاملة (الاتجاه العام). وهي تمثل لجنة إدارية تهدف إلى حث مختلف الإدارات، والمؤسسات الفلمندية العامة، والمؤسسات الفلمندية العلمية للقيام بأنشطة في مجال سياسة المساواة في الفرص، والقيام بتنسيق هذه الأنشطة. ويشكل تطبيق المرسومين (انظر أعلاه)، أحد مهام هذه اللجنة، بين أمور أخرى.

المفوضية المعنية بمسألة التحرر

أنشئت هذه المفوضية في الأول من أيلول/سبتمبر ١٩٩١ في وزارة الجماعة الفلمندية بموجب التشريع الخاص بالإجراءات الإيجابية (انظر أدناه)، على أن تستمر ولايتها لفترة خمس سنوات. وفي الأول من أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، أنشئت مفوضية جديدة، بولاية تبلغ خمس سنوات. وتختص المفوضية في شؤون الإجراءات الإيجابية في سياسة الموظفين لوزارة الجماعة الفلمندية، والمؤسسات الفلمندية العامة والمؤسسات الفلمندية العلمية.

خلية التنوع في مجال التعليم

قام المجلس الفلمندي للتعليم بإنشاء خلية التنوع في عام ١٩٩٢ بغية تنسيق التطوير في مشروع الإصلاح (تنوع اختيار المواد الدراسية للبنات في التعليم التقني والمهني بدوام كامل). وجرى إقبال مشروع الإصلاح هذا، الذي تعاونت عليه ٣٠ مدرسة نموذجية من مختلف الشبكات، في نهاية السنة الدراسية ١٩٩٥-١٩٩٦.

وقد تلقت هذه الخلية اثنتين من المهام الجديدة حتى تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، ثم ألغيت في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، استناداً إلى قرار صادر عن الوزير الفلمندي للتعليم. وسيقوم قسم معين (Beleidsgerichte Coördinatie) في إدارة التعليم في وزارة الجماعة الفلمندية بالاضطلاع بمهام هذه الخلية، وذلك بالتعاون مع لجنة المساواة في الفرص المشتركة بين الإدارات.

على مستوى الهيئات الاستشارية

De Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen

تم إنشاء هذه الهيئة الاستشارية (VOV) في عام ١٩٩٠ داخل (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)). وهي تقوم بإصدار المشورة بشأن جميع المسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في فلندرة على مستوى هياكل دعم المنظمات غير الحكومية.

على مستوى هياكل دعم المنظمات غير الحكومية

منذ عام ١٩٩٧، قامت الجماعة الفلمندية، بتسجيل منطمتين في ميزانية المساواة في الفرص، وهما: مركز الإعلام والتوثيق في ميدان الحركة النسائية والمساواة في الفرص، والتنظيم الخاص بتنسيق المنظمات النسائية. وتتألف أنشطة هذه المنظمات، التي تتابع كل منها أهدافها الخاصة، من دعم سياسة المساواة في الفرص في فلندرة.

إن طلب المشورة بشأن بعض الموضوعات أو الوثائق السياسية، تعتبر أحد أشكال التعاون. وفي عام ١٩٧٧، قام المجلس الوطني للمرأة الهولندية، بطلب المشورة لأول مرة، بشأن الوثيقة المعنونة "Emancipatie Effecten Rapportage" التي تمثل صكا في سياسة المساواة في الفرص وضعتها السلطات الفلمندية الرسمية.

وكما يحصل على الصعيد الاتحادي تماما، فإن الجماعة الفلمندية قد وضعت، نظاما للمعونة للمشاركة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية العاملة في إطار المساواة في الفرص.

٣-٣ الجماعة الفرنسية

على مستوى السلطة التشريعية

في ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٧، قامت لجنة الشؤون العامة في برلمان الجماعة الفرنسية في بلجيكا، بتركيز اهتمامها بوجه خاص على العمل الذي أنجزته دائرة المساواة في الفرص وبعد الاستماع إليها، تمكنت

الدائرة من تقديم تقرير إلى البرلمانين تحت عنوان "أولويات عمل دائرة المساواة في الفرص للمجتمع الفرنسي ومهامها وأنشطتها وتطلعاتها".

على مستوى السلطة التنفيذية

الوزيرة - رئيس حكومة الجماعة الفرنسية المسؤولة عن المساواة في الفرص

تحرص الوزيرة - الرئيس على دفع حركة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في مجال الكفاءة لدى الجماعة الفرنسية، وخاصة في ميدان التعليم، واستقبال صغار الأطفال ومساعدة الشبيبة، بل كذلك في المجالات الثقافية، وفي ميدان الوقاية الصحية. وتقوم بضمان التلاحم بين السياسة والممارسة، خاصة في مجال تعيين الخطوط المرشدة وتحديد الأولويات.

دائرة المساواة في الفرص لوزارة الجماعة الفرنسية في بلجيكا

أنشئت هذه الدائرة في عام ١٩٩٤ خلفاً لدائرة التعزيز الثقافي والمهني للمرأة، وتهدف إلى تعزيز سياسات المساواة في الفرص في المسائل التي يعنى بها الجماعة الفرنسية ولدى إدارات حكومته.

وتنصب مهامها على الإعلام وتقديم التوصيات والدعم على صعيد القطاع التعاوني. كما تقوم بتنسيق سياسة المساواة في الفرص بين الموظفين. وتضم مركزاً للتوثيق كما أنها ترغب في أن يكون مكاناً للإعلام وتنسيق الاتصالات. وتتطلع للحث على التجارب الإبداعية في خدمة سياسة المساواة في الفرص.

دائرة الجمعيات النسائية لدى اللجنة المجتمعية الفرنسية في العاصمة بروكسل

وتهدف هذه الدائرة إلى النهوض بالمبادرات التي تعمل على تقويم أنشطة المرأة في الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية، فضلاً عن دعمها. وتقوم بإرشاد وزارة الثقافة بشأن مساعدة مختلف المشاريع التي تقدمها الجمعيات التي تنظم أنشطة التوعية، أو الملاحظات أو المطالبات بشأن الموضوعات التي تتصل بحال المرأة.

على مستوى الهيئات الاستشارية

لجنة المساواة في الفرص بين البنين والبنات في التعليم (أنشئت في عام ١٩٧٩ لدى وزارة التعليم للجماعة الفرنسية)

وينصب دورها على رعاية التعليم المشترك، وتغيير العقلية، والتنوع في اختيار المهنة، وتدريب المدرسين. وتقوم هذه اللجنة، سواء بمحض مبادرتها، أو بناء على طلب وزير التعليم، بتقديم المشورة أو إجراء دراسات أو اقتراح اتخاذ تدابير قانونية أو تنظيمية في جميع الأمور المتعلقة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بإعداد حياة مهنية تتيح فرصاً متساوية للبنات والبنين.

٤-٣

منطقة فالونيالجنة الرأي المعنية بالمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في برلمان فالونيا

أنشئت هذه اللجنة منذ آذار/ مارس ١٩٩٧، وتتألف من تسعة أعضاء. وهي مسؤولة عن دراسة المسائل المتعلقة بالمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، وتقديم المشورة، بناء على طلب الرئيسة، أو بناء على طلب لجنة دائمة، أو بمحض مبادرتها.

على مستوى السلطة التنفيذيةشبكة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في مكتب الاتصالات الإقليمية للتدريب المهنيوالاستخدام

تشبه هذه الشبكة التي أنشئت في عام ١٩٨٦، وكالات ميدانية تعمل في مختلف دوائر مكتب الاتصالات (الاستخدام، التدريب، الإدارة المركزية)، وفي كل اتجاه شبه إقليمي.

ولئن نتجه نحو الجمهور أساسا (الباحثون والباحثات عن عمل)، فإنها تستهدف المساواة في الفرص في مجال الوصول إلى المعلومات والتدريب والاستخدام ومواكبة الجميع. ولتحقيق ذلك، فإنها تبلغ طالبو (طالبات) العمل وتقوم بتوعيتهم، فضلا عن أرباب العمل (ربات العمل)، واتحادات أرباب العمل، والشركاء في مهام مكتب الاتصالات، وتكفل بسياسة المساواة في الفرص داخل مكتب الاتصالات بالذات، على الصعيدين المركزي والمحلي.

على مستوى الهيئات الاستشاريةاللجنة الإقليمية للمرأة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في منطقة فالونيا

تألفت هذه اللجنة التي أنشئت في عام ١٩٩٤، من عدد متكافئ، من الأعضاء المقترحين من جانب المنظمات الممثلة لأرباب العمل والعمال. كذلك يشترك فيها ممثلو الوزارات الإقليمية الفالونيون.

وتتوخى النهوض بالمبادرات الهادفة إلى ضمان المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة على صعيد منطقة فالونيا.

وتقوم بتقديم المشورات إلى المجلس، سواء بمحض مبادرتها، أو بناء على طلب الحكومة الفالونية، بشأن النصوص القانونية والتنظيمية في جميع الشؤون الإقليمية المتعلقة بالمرأة. وتعمل على وضع مقترحات تنفيذية للتشجيع على المساواة في الفرص ومشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة. وأخيرا، فإنها تقوم بالإبلاغ والتوعية بشأن إشكالية المساواة.

٥-٣

على المستوى المحلي

قامت بعض السلطات المحلية كذلك، بوضع عدة هياكل منها ما يرد أدناه:

قاضي بلدي مسؤول عن المساواة

والمقصود بذلك مفوض منتخب على الصعيد المحلي يكون مسؤولاً عن تعزيز المساواة في الفرص وتطوير المشاريع.

موظف "المساواة"

ويقصد به أحد الموظفين العاملين في الإدارة المحلية ويكون مسؤولاً عن وضع أنشطة للموظفين، و/أو يساعد القاضي المسؤول عن المساواة.

مجلس المساواة أو مجلس التحرر

والمقصود بذلك هيئة استشارية على الصعيد المحلي تكون مهمتها إيلاء المشورة، وتقديم مقترحات للسلطة المحلية بغية تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة على الصعيد المحلي.

المادة ٤١-٤ إجراءات الإيجابية

يقضي التشريع البلجيكي بوضع التدابير الهادفة إلى تعزيز المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، وبعبارة أخرى، تحقيق سياسة أنشطة إيجابية منذ نهاية عام ١٩٨٠. وجرى تنظيم ذلك لكل من القطاع الخاص والقطاع العام، استناداً إلى تشريعات مختلفة.

ومع ذلك، فإن تعريف الإجراءات الإيجابية لا يختلف في كلا القطاعين. وتعرف تلك الأنشطة بأنها مجموعة متجانسة من التدابير الهادفة إلى تحقيق المساواة الواقعية بين الرجل والمرأة في جميع ميادين منظمات العمل والإدارة ذات الموارد البشرية (التعيين والترقية، التدريب، المغادرة، أحوال العمل، الأجر ...). وتجري هذه الأنشطة بشكل خطط للمساواة في الفرص تتوخى إما تدابير تصحيحية لأثار التمييز ضد المرأة أو تدابير للنهوض بها ومشاركتها في الحياة المهنية.

وعلى صعيد القطاع الخاص فإن المرسوم الملكي الصادر في ١٤ تموز/يوليه ١٩٨٧، هو الذي يشجع الشركاء المجتمعيين على القيام، بصفة تطوعية، بأنشطة إيجابية لصالح المرأة. وجرى استعادة هذه التوصية في "الاتفاق المهني المشترك ٩٠/٨٩" الذي يطلب بموجبه الشركاء المجتمعيون، إنشاء خلية خبراء (خبيرات)، في إطار دائرة العلاقات الجماعية للعمل في وزارة الاستخدام والعمل، تعمل على مساعدتهم للقيام بتنفيذ أنشطة إيجابية على الصعيد القطاعي أو في المشاريع مباشرة (منذ ١٩٨٩).

وخلال ١٩٨٨ و ١٩٨٩، قام القطاع الخاص بالتعود على ممارسة "استراتيجية الإجراءات الإيجابية"، عن طريق القيام بعملية بحث باشتراك ٤٢ مشروعاً ووزيرة الدولة للتحرر الاجتماعي.

وقام الشركاء المجتمعون بالتالي بإدخال هذا الإجراء في العلاقات الجماعية للعمل، من خلال "الاتفاقات المهنية المشتركة ٩٠/٨٩ و ٩١/٩٠ و ٩٣/٩٢". ويعمل الاتفاقان ٩٢/٩١ و ٩٤/٩٣ على تشديد دعم الشركاء المجتمعون في مجال الإجراءات الإيجابية، بإضافة حوافز مالية منتظمة أتاحت تمويل خطط العمل الإيجابية في مختلف القطاعات والمشاريع. وأسفر حوالي عشرين اتفاقا قطاعيا واتفاقيات مشاريع جماعية عن عدد من النتائج الإيجابية، لا سيما على صعيد التدريب المهني للعمال. وتغطي أنشطة التدريب هذه ٧٠ في المائة من العلاقات القائمة في إطار خطط العمل الإيجابية. وما عدا ذلك من الأنشطة المتخصصة تتعلق بأحوال العمل.

وصدر في عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٣، مرسومان ملكيان يخفضان من الصفة الطوعية للأجراء. وينصب ذلك من جهة، على إلزام المشاريع التي تبتغي اعتبارها تمر بـ "صعوبات أو إعادة تغيير بنيوي"، بتقديم خطط عمل إيجابية (المرسوم الملكي الصادر في ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢). ويتعلق هذا المرسوم، إلى حد كاف، بعدد كبير من المشاريع، ولكن ينبغي التأكيد على أن هذا الإلزام يأتي في وقت سيء من الناحية النفسية. لذلك قام ما يزيد على ثلاثين مشروعا بتقديم نداء إلى خلية الخبراء العاملة في هذا الإطار.

وينصب ذلك، من جهة أخرى، على إلزام المشاريع الخاصة بإصدار تقرير سنوي بشأن المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة (المرسوم الملكي الصادر في ١٢ آب/أغسطس ١٩٩٣). ويتخذ ذلك شكل جرد كمي لاستخدام الذكور والإناث، ويدخل ضمن تقرير يتعلق بأحوال العمل الجارية في المشروع، يقدم سنويا إلى مجلس المشروع.

ويعتبر اشتراك النقابات في هذه السياسة أمرا ذا أهمية أساسية. كما أن وجود المرأة في هذا التشكيل يعتبر ضروريا إلى الحد الذي يساهم في معالجة الإشكاليات على نحو منظم أكبر. كما يعتبر تشكيل المندوبين (المندوبات) عنصرا هاما في السياسة المتبعة على صعيد الخطط الفيدرالية في بلجيكا.

وهناك اندفاع جديد افتتح في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣، يستهدف الجمع بين جوانب القوة الموجودة في مختلف النهج، وذلك بالاستيحاء من التقويم المتعمق للسياسات المتبعة حتى اليوم. وقامت وزيرة الاستخدام والعمل بتكليف المعهد العالي (KU Leuven)، وخلية الإجراءات الإيجابية في دائرة الاستخدام والعمل، بإعادة استكمال منهجية الإجراءات الإيجابية. وبهذا الصدد، جرى اعتماد استبيان تحليلي، سواء على صعيد الشكل، بغية تحسين ماجريات التحقيقات السارية في المشاريع، أو على صعيد الموضوع، بدمج آخر التطورات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في ذلك.

ويشكل تأليف شبكات للمشاريع الخاصة أحد الجوانب الرئيسية لهذا الانتفاع الجديد. وستستخدم هذه الشبكات باعتبارها نقاط استناد، ودعم إعلامي ومحل تبادل للمشاركين (المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية و/أو رؤساء المشروع). ويتحقق تنسيق الشبكات عن طريق خلية الإجراءات الإيجابية التي وضعت

تحت تصرف المشاريع. وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥، قام حوالي مائة مشروع بالاشتراك في سبع شبكات. وبعدها تم إنشاء ثلاث شبكات إقليمية (في ليمبورغ ولييج وتشارلروا).

وفي إطار مشروع "Optima / Fair Play" (١٩٩٣-١٩٩٧)، الذي أوكله البرنامج الأوروبي المسمى "Emploi/NOW"، جرى أخيراً إنشاء شبكات جديدة تتعاون في إطارها المشاريع والنقابات والخدمات المحلية العامة، والمشاركة بين المجتمعات المحلية والجمعيات، إلخ.

وفي حزيران/يونيه ١٩٩٧، خصصت، لأول مرة، جائزة "المساواة في الفرص" لاثنتين من أرباب العمل، بعد إجراءات للاختيار تحققت استناداً إلى النموذج الأوروبي للنوعية "EFQM" (المؤسسة الأوروبية لإدارة النوعية).

وفي عام ١٩٩٨، اضطلع كل من المعهد المسمى Vlaams Centrum voor de Kwaliteitszorg، وجمعية فالمار لإدارة النوعية، بإدماج معيار "النوعية" في النموذج "EFQM" وقاما بإنشاء جائزة "المساواة في الفرص".

وعلى صعيد القطاع العام، يقضي المرسوم الملكي الصادر في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠، بإلزام كل مرفق عام بتخطيط وتنفيذ خطة مساواة في الفرص. وتتضمن صياغة هذه الخطة مرحلتين: وضع تقرير تحليلي، ووضع الخطة كما هي. ويقوم التقرير التحليلي بوصف تفصيلي حسب الجنس، لحال العاملين باستخدام عدد معين من المعايير تتعلق بأمر منها؛ الوصول إلى الوظيفة، الترقيات، الهيكل التنظيمي، النظام، الخدمة، المشاركة في أنشطة التدريب، وما إلى ذلك. وينبغي أن تحتوي الخطة على ما لا يقل عن: وصف للأهداف المرجوة باستخدام الحالة المقارنة للمرأة والرجل في المرافق العامة؛ وشرح للإجراءات الإيجابية المتوخاة؛ وتاريخ دخول الخطة إلى حيز التنفيذ؛ وأجل الخطة والتأخيرات المحددة لتحقيق المراحل الوسيطة؛ والإشارة إلى موضع تسجيل المسؤولين عن تنفيذ الأنشطة التنفيذية في الخطة؛ والأنماط المرتبطة بالتقويم الدوري والختامي لهذه الأنشطة، فضلاً عن السيطرة على تنفيذها داخل المرفق العام، بالإضافة إلى إجراء التصحيحات اللازمة.

وتقوم المنسقة الوطنية، بدعم الإجراءات الإيجابية التي تقوم بها الوزارات الاتحادية، فضلاً عن المشاريع العامة المستقلة، وتعتمد على اجتماعات تلتئم كل شهرين لشبكات الموظفين "إجراء إيجابي" (التي أنشئت في عام ١٩٩٥)، المسؤولة عن السياسة المعتمدة لهذا الغرض داخل إدارتها كل على حدة. ويتألف الهدف المطروح من دراسة التغيرات في إدارة الموظفين، بمراعاة مركز المرأة؛ واستكشاف حالات اللامساواة النوعية الواقعية، وإحاطة الناشطين في ميدان السياسة بها. وعلى وجه العموم، فقد اتخذت الإجراءات اللازمة لإدماج سياسة المساواة في الفرص في الأنشطة التي تقوم بها وزارة الوظيفة العامة. (على صعيد اختيار الموظفين، إلخ).

وعلى صعيد التقويم يضطلع الموظفون "بإجراء إيجابي" بإعداد تحليل كمي، كل خمس سنوات، بشأن مجموع العاملين في مؤسستهم، وتقديم تقرير إلى اللجنة الدائمة للعمل التابعة لمجلس المساواة في الفرص. وخلال الفترة ١٩٨٩-١٩٩٥، فإن عدد النساء في مجمل عدد الموظفين لدى الوزارات الاتحادية والـ (Parastataux) والمشاريع العامة المستعملة قد ارتفع من ٢٨ إلى ٤٥ في المائة، ومن ٤٦ إلى ٥٥ في المائة، ومن ١٥ إلى ١٨ في المائة على التوالي* ويصعب تقويم إلى أي مدى قامت الإجراءات الإيجابية بدورها في هذا الشأن. وللمرأة حق الوصول إلى جميع مستويات الوظيفة الإدارية، إلا أنها لا تزال دائما كثيرة التمثيل في المستويات الدنيا وقليلة التمثيل في المستويات العليا. كما تظهر مشكلة رئيسية لدى أغلبية نسبة النساء (٧٢ في المائة) من بين العاملين بعقود، اللواتي يحملن دائما صفة مؤقتة.

وينصب الهدف المستقبلي على دمج سياسة الإجراءات الإيجابية في السياسة الشاملة لموظفي المؤسسات العامة من خلال اجتماعات موائمة مع وزارة الوظيفة العامة. وتقوم كل مؤسسة بتقديم "قواعد الممارسات الجيدة". وتعمل، بالإضافة إلى ذلك، على وضع أرقام مستهدفة استنادا إلى الوضع الراهن، بغية الوصول إلى قياس التقدم المحرز في المستقبل. وتتركز الأولويات المقبلة أيضا على دراسة الوضع في المشاريع العامة المستقلة، فضلا عن تحسين وضع الموظفين العاملين بعقود.

وفيما يتعلق بالمقاطعات والبلديات والمراكز العامة للمعونة الاجتماعية، فقد تم إعداد شبكة من المنسقات على مستوى المقاطعات، وهن مكلفات بتنسيق الإجراءات الإيجابية المتخذة في إدارة مقاطعاتهن، وكذلك على مستوى الإدارة البلدية والمراكز العامة للمعونة الاجتماعية. وعلى نطاق أوسع، فإنهن مكلفات بسياسة المساواة في الفرص على مستوى وحدتهن الإقليمية. وتتيح الشبكة، التي تجتمع مرة واحدة في الشهر، وضع مؤشرات توجيهية ومشاريع جديدة على مستوى تعاوني. وتتيح أيضا تبادل الخبرات الملموسة والممارسات الجيدة المتحققة في كل مقاطعة.

وعلى صعيد الممارسة، قام حوالي ٢٣ في المائة من البلديات البلجيكية و ١٨ في المائة من المراكز العامة للمعونة الاجتماعية، بتنفيذ خطة واحدة على الأقل من أنشطة المساواة في الفرص، وذلك منذ أصبح المرسوم الملكي لعام ١٩٩٠ نافذ المفعول. وتختلف التدابير الواردة في هذه الخطط تبعا للبلديات والمراكز العامة للمعونة الاجتماعية. ومن بين أصناف التدابير الكبرى، تجدر الإشارة إلى تلك المتعلقة بالمهن الأكثر عددا والتي تضم تنظيم التدريب أو ممارسة الوظيفة، تنظيم دروس للإعلام تتعلق بالوظائف أو إجراء امتحانات معينة، نشر دليل بالمهن، تشكيل مجالس امتحانية مختلفة على نحو أكبر، وضع عروض استخدام تشجع الترشيح النسائي، تغيير مظاهر الوظيفة، خاصة بالنسبة لسلطة الشرطة، إلخ. وتهدف الفئة الأخرى من التدابير إلى تحسين مناخ وأحوال العمل. وتعلق بالتدابير المتخذة لضمان استقبال الأطفال، خاصة خلال

* وتتوفر أرقام أخرى مختلفة في تقرير مقدم إلى الحكومة من الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة لتنفيذا للرسوم الملكي الصادر في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠ الذي يتضمن تدابير لتعزيز المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في المرافق العامة (حزيران/يونيه ١٩٩٧).

العطل المدرسية، وتدابير تتيح أقصى درجة من المرونة في ساعات العمل، وتدابير وقائية ضد المضايقات الجنسية. وأخيرا هناك فئة ثالثة من الأنشطة التي تضم عددا من تدابير التوعية بشأن موضوع المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة (منشورات، أيام دراسية، إلخ.) وإعلام الموظفين.

وعلى النحو المذكور آنفا (انظر المادة ٣)، جرى تعيين "مندوبة مسؤولة عن مسائل التحرير" في الجماعة الفلمندية، تطبيقا للمرسوم الملكي الصادر في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠. وتضطلع هذه المندوبة بالإجراءات الإيجابية المتعلقة بموظفي وزارة الجماعة الفلمندية والمؤسسات العامة والعلمية الفلمندية. وتقوم، في كل عام، بوضع خطة للنشاط الإيجابي. وتولي المندوبة الجديدة المسؤولية عن مسألة التحرر، التي بدأت ولايتها في الأول من أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، الأفضلية لخطة خمسية، أي بأهداف ذات أجل أبعد، يمكن تكييفها كل عام. وهي تعمل على نحو أكثر تكاملا مع المسؤولين عن تدريب الموظفين، وإدارة الموارد البشرية، وتشكيل وزارة الجماعة الفلمندية، كما تضمن مراعاة أفضل لإشكالية الجنس. وهي تقوم حاليا بإعداد الوسائل اللازمة لهذا الموضوع. (بدأت هذه المبادرة في خريف عام ١٩٩٧).

ومنذ عدة أعوام، فإن خطط "استقبال أطفال الموظفين"، قد تبلورت خلال فترات معينة من العطل المدرسية، على جميع مستويات السلطات الإدارية.

وقد وردت وثائق مختلفة تتعلق بالإجراءات الإيجابية للمبادرة، سواء على المستوى الاتحادي أو على مستوى المجتمعات، في المرفق ١٠.

٢-٤ حماية الأمومة

ويمكن الإشارة إلى الفصل الخامس من القانون الصادر في ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، بشأن إعادة التوجيه الاقتصادي، حيث تقضي المادة ١١٨ (انظر مناقشة المادة ٢ أعلاه) التي تحدد مبدأ المساواة في المعاملة، في فقرتها الثانية بما يلي: "لا تعتبر، مع ذلك، الأحكام الخاصة المتعلقة بحماية الأمومة أحكاما تمييزية".

وتنص المادة ١٢٣ من نفس القانون على ما يلي: "بصفة مؤقتة، لا تعتبر أحكام الفقرة الأولى من المادة ٨ من قانون ١٦ آذار/مارس ١٩٧٨ بشأن العمل (العمل تحت الأرض)، مخالفة لأحكام الفصل الخامس من هذا القانون، فضلا عن تلك الأحكام المتخذة تطبيقا للمادة ١٠ من نفس القانون (الأعمال الخطرة والضارة بالصحة) التي تمنع الوصول إلى العمل أو الترقية المهنية".

وتقضي المادة ١٢٩ بدورها بما يلي: "بصفة مؤقتة، لا تعتبر مخالفة لأحكام هذا الفصل (المساواة في المعاملة فيما يتعلق بشروط العمل والفصل من العمل) (...)، الأحكام التي حددها الملك، بشأن الصحة والأمن في العمل، فضلا عن سلامة العمل ومكان العمل، الذي يوفر للمرأة حماية معينة".

ويتعلق ذلك بالأحكام التنظيمية التي تهدف بوجه أساسي إلى حماية العاملات (بما فيهن العاملات القدامى) على نحو يحظر استخدامهن في أعمال يمكن أن تعرض صحتهن وسلامتهن للخطر.

(وللاطلاع على عرض أكمل للتنظيم المتعلق بحماية الأمومة، يرجى الرجوع إلى المعالجة الواردة في إطار المادة ١١).

المادة ٥

١-٥ إجراءات الشاملة ضد القوالب الجامدة

تعي بلجيكا خطورة موانع المساواة بين الرجل والمرأة التي تشكل تحيزات وقوالب جامدة تميل إلى حجب الرجل والمرأة في أدوار متميزة، وتتضمن تنويعها بالأدوار والصفات التي تضيء على الرجل للإلتصاف من تلك التي تضيء على المرأة.

وهكذا يواجه الطفل منذ نعومة أظفاره، من خلال أنماط يحركها الراشدون (الآباء، المربون، المعلمون) منظورا للأدوار والمسؤوليات والقيم، محملا بالمفهوم الذي يعتمد على التمييز بين الجنسين.

وتقوم وسائط الإعلام، فيما بعد، بتعزيز هذا الإلشراب مما يؤدي إلى تشبيته في لا شعور كل من الإلتصافات والقيم التقليدية الموروثة من فترة حيث كان التوزيع الجنسي للأدوار بين الجنسين مفروض من غريزة حفظ البقاء.

وآلت بلجيكا على نفسها أن تكافح هذه الكوابح الشديدة بواسطة تحقيق المساواة الواقعية، وذلك سواء على مستوى التخطيط العام أو على مستوى التعليم ووسائط الإعلام أو في موضوع العنف.

ويهدف الكفاح ضد القوالب الجامدة إلى تغيير العقليات على نحو عميق، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا على المدى البعيد بفضل إجراءات متناسقة، ومتكررة في الغالب.

ويتطلب تغيير العقلية، فيما يتعلق بالأدوار المحددة للرجل والمرأة في المجتمع، إذن زمنا طويلا وصبرا طويلا ويقتضي عملا متواصلا.

وانطلاقا من ملاحظة أن التوزيع غير العادل للواجبات المنزلية في الأسرة يؤثر على نحو كبير في الوضع الذي تحتله المرأة في سوق العمل، طلبت وزيرة الإلتصاف والعمل من مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة إصدار رأي بهذا الشأن.

والمقصود بذلك، الرأي رقم ١ الصادر في ٢٧ حزيران/يونيه ١٩٩٤، فيما يتعلق في الجمع بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

وفي أعقاب ذلك، جرى شن حملة واسعة للتوعية بشأن هذا الموضوع لدى الجمهور العام. وطالبت الحملة بتغيير العقلية فيما يتعلق بتوزيع المهام بالمعنى الواسع.

إن توزيعاً جيداً للمسؤوليات المهنية والمهام العائلية يعتبر، في الواقع، شرطاً لازماً للوصول إلى مجتمع متوازن أكثر في ميدان المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة على صعيد سوق العمل.

ويوصي الرأي رقم ١ الذي أصدره مجلس المساواة والوارد في المرفق ١١ من هذا التقرير، باتخاذ تدابير في أربعة ميادين هامة هي:

- تطوير رعاية الأطفال والعناية بالمواطنين الأقدمين؛
- نظم إجازات للآباء العاملين؛
- دور المشروع؛
- توزيع المهام بين الرجل والمرأة.

وفيما يتعلق بالجمع بين العمل والأسرة، قامت بلجيكا بممارسة سياسة تهدف إلى هدف مزدوج. فهي من جهة سياسة تتمحور حول سوق العمل: وهنا يمكن إدراج التدابير المتعلقة بالعمل بدوام جزئي، والتوقف عن العمل، والإجازات لأسباب قهرية، وما إلى ذلك.

ومن جهة أخرى، فإنها سياسة تتمحور حول البنية الاجتماعية، مثل استقبال الأطفال، والمعونات المقدمة إلى الأسرة والأشخاص المسنين والرعاية داخل المنزل، إلخ.

ومن خلال هذه السياسة، قامت السلطات العامة بتوزيع مسؤولية تنسيق المهام المهنية والأسرية، على عدة جهات:

- السلطات العامة ذاتها، ومنظمات أرباب الأعمال، ومنظمات العمال، والمشاريع، والرجال والنساء.

وبناء على هذا الرأي، تلقى مجلس المساواة في الفرص وسائل تحقيق حملة كبيرة للتوعية بشأن تقاسم المهام داخل الأسرة.

وتتضمن هذه "لقطات دعائية" في الإذاعة، وإعلانات على وسائل النقل العامة، وإعلانات لاستعمال الحركات النسائية، والمدارس، وغير ذلك من المنظمات التي تستخدم الحملة، فضلاً عن البطاقات البريدية المتوفرة في محطات القطار والمقاهي.

وتلقت هذه الحملة، التي انطلقت في عام ١٩٩٥، تعليقات متعددة من الصحافة، وشكلت أصل مجموعات النقاش، سواء على مستوى بعض المدارس أو على صعيد حركات الشبيبة.

وقامت وزارة الجماعة الفلمندية بتنظيم عدد معين من أنشطة التوعية في إطار الكفاح ضد القوالب الجامدة القائمة بشأن الرجل والمرأة. وهذه بعض أكثر الأنشطة أهمية:

- في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، خلال الفترة التي سبقت "يوم المرأة" (التي تنظم كل عام)، جرى إقامة حملة إعلامية عامة، مع لقطات في الإذاعة والتلفزيون (بالتعاون مع مغن فلمندي معروف)، وإعلانات في الصحافة والدوريات خلال أسبوعين. كما تم إنشاء شعار للمساواة في الفرص لدى الجماعة الفلمندية. واستجابة لهذه الحملة، جرى توزيع كراس على نطاق واسع، بفضل نداء وجه إلى المنظمات النسائية، وعُرض في لوحات وقواعد العرض داخل مباني الجماعة الفلمندية وفي المكتبات العامة الفلمندية، والإدارات البلدية. وجرى في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ نشر لقطات تلفزيونية وكراس؛

- معونة مشاريع "Gynaika": تختص هذه المنظمة بتعزيز النساء الفنانات وتستخدم الفن بتشجيع المساواة. وفي عام ١٩٩٦ تم تأليف برنامج واسع، جنباً إلى جنب مع برامج فنية في جميع الفروع الفنية (الفنون الجميلة - الفن الدرامي - الفرق الموسيقية ...) بمشاركة النساء الفنانات. وجرى إعداد كراس ينقل تلك البرامج، تم توزيعه على نطاق واسع في إقليم فلندرة. وخلال شهر تمكن المواطنون الفلمنديون من المشاركة في جميع أنواع الأنشطة مع النساء الفنانات؛

- تحرير صفحات نصوص تلفزيونية للمرأة في الإذاعة والتلفزيون الناطقة باللغة الفرنسية: صفحات يومية من أحداث الساعة مع معلومات تتعلق بموضوعات تهم المرأة (وتدابير السياسة) وجدول أعمال لأنشطة المرأة؛

- إصدار عشرة كتب للأطفال (من ٦ إلى ٨ سنوات) مكتوبة ومصورة من جانب مؤلفين فلمنديين معروفين - ويعالج كل كتاب موضوعاً محدداً من موضوعات المساواة في الفرص ضمن قصة مخصصة للأطفال. كما يوجد ملف تربوي لكل كتاب. وجرى توزيع المجموعة الكاملة (١٠ كتب و ١٠ ملفات) مجاناً على جميع المدارس الابتدائية في فلندرة؛

- معرض الآثار الصناعية والنسيج في جاندا: "المرأة خلف الكواليس وخلف المتاريس": يقدم هذا المعرض لمحة عن دور المرأة في التاريخ (فترة الثورة الصناعية حتى الآن). وهذا المعرض موجه إلى الجمهور العام، بيد أن الأنشطة التربوية المحددة مخصصة لليافعين من ١٢ إلى ١٨ سنة.

٢-٥ الأنشطة المتخذة في مجال التعليمفي الجماعة الفلمندية

إضافة إلى القيام بعدد من المشاريع المحددة في مجال التعليم، التي سنذكرها لدى معالجة المادة ١٠، يمكن أن نؤكد أن الاهتمام بالتححرر في مجال التعليم يجري، بوجه عام، على نطاقين:

١ - إجراء البحث بشأن إدماج المواد والمنهجيات الخاصة بالمشاريع القائمة سابقا، وتوعية السلطات التنظيمية والعاملين في التعليم بشأن موضوع المرأة في الوظائف الإدارية.

في عام ١٩٩٤، جرى إلغاء لجنة التعليم بشأن المساواة في الفرص بين البنين والبنات، التي أنشئت في عام ١٩٨١، نهائيا. وكانت هذه اللجنة تقوم بسد وظيفة استشارية تتعلق بوزارة التعليم. وجرى تحويل جميع الوظائف الاستشارية المتعلقة بالتعليم في عام ١٩٩٠ إلى المجلس الفلمندي للتعليم، الذي قام بدوره في عام ١٩٩٢، بإنشاء "خلية التنوع" كجزء من كيانه، بغية تنسيق مشروع الإصلاح "تنوع خيارات دراسة البنات في التعليم التقني والمهني بدوام كامل". وقد انتهى هذا المشروع في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، وتلقت الخلية بعد ذلك، أيضا مهمتين هما:

- إدماج المواد والأساليب المعتمدة لمشروع "التنوع" في ميدان التعليم؛
- إعداد أنشطة لزيادة توعية المرأة في الوظيفة الإدارية في التعليم الثانوي.

وقام الوزير الفلمندي، المختص في مواد التعليم منذ ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، بإلغاء هذه الخلية كذلك. واضطلع قسم (Beleidsgerichte Coördinatie)، التابع لوزارة التعليم، بتلقي مهام هذه الخلية منذ ذلك الحين (انظر أعلاه). ومع ذلك، تواصل البحث الخاص بإدماج فكرة التححرر في التعليم.

٢ - إدماج فكرة التححرر في "القواعد الختامية" و "أهداف التدريب": ويتعلق ذلك بأهداف التلمذة التي ينبغي للمدارس أن تحققها في مختلف مستويات الصفوف العمرية، مهما تكن طبيعة السلطة المنظمة.

وقد أدخلت الأحكام التالية، بين أمور أخرى، في "القواعد الختامية" للتعليم الثانوي:

- ميدان اختيار فروع الدراسة يتمحور حول البنين والبنات؛
- الاستعدادات الاجتماعية، من بين عوامل احترام الشخصية واتخاذ رأي خاص؛
- التعليم في مجال المواطنة، حيث يفترض، من خلاله، أن يستطيع الطلاب تكوين فكرة للتصرف كرجال ونساء في المجتمع بوجه عام وفي الأسرة بوجه خاص، ومواجهة هذه للمحيط؛

- التعليم التقاني.

وتقدم هذه المعطيات الخاصة بأهداف التعليم إمكانية النظر إلى التحرر بمنظار مكبر. ومع ذلك، ينبغي أن يدمج ذلك، على نحو دائم، في الخطط الثابتة للتمهدة، وفي داخل ملاك التلاميذ وتدريب المعلمين. ولا تزال الطريق طويلة.

وفي مجتمع الناطقين باللغة الجرمانية، وضعت دراسة نموذجية بالاشتراك مع إدارة الأسرة في دوقية لكسمبرغ الكبرى في قسم الدعم والمساواة في الفرص، بغية إعادة النظر في الصور التقليدية التي انتقلت إلى الكتب المدرسية، بل وإلى نمط التعليم كذلك، والاختلافات في المواقف وآراء البنين والبنات. وتهدف هذه المبادرة إلى إعادة النظر في قوالب معينة ثابتة من التصرفات المتعلقة بالجنسين، فضلا عن التمثيل التقليدي لأدوار الشركاء في التعليم وفي تنفيذ المهام الأسرية.

إن مشروع "لنقتسم المساواة - التعليم العائلي والمدرسي للبنين والبنات، هل هو نفسه" يستفيد من التعاون مع مختلف الجمعيات الاجتماعية والمجتمع الذي يتحدث بالجرمانية. وقد جرت مناقشة المشروع في نهاية تشرين الثاني/نوفمبر، مع أساتذة التعليم الابتدائي والحضائي، وكذلك مع الآباء والأمهات الحائيات وكل من يضطلع بدور في تعليم الأطفال.

في الجماعة الفرنسية

غالبا ما تضطلع اللغة، المكتوبة والمحكية، بدور حاسم في تكوين الأفكار والمواقف، والمدرجات. إن اختيار الكلمات يعكس قيما التي يمكنها بالمقابل التأثير في العقلية. ولدى اختيار توسيع معطيات المرسوم الهادف إلى تأنيث أسماء الألقاب والوظائف في الكتب الدراسية للتعليم، فإن ذلك يعبر عن إرادة تأكيد منظور المرأة ليس فقط في المهن التي تعتبر في أغلب الأحيان رجالية، بل لأجل بيان التقدم الذي أحرزته المرأة في جميع ميادين الحياة المهنية الثابتة. وهذه إحدى الطرق المتبعة لمكافحة القوالب الجامدة في ميدان الأدوار والإمكانات التي يمكن أن تولى للمرأة والرجل والتي لا تزال تساهم في أغلب الأحيان في الحد من تنوع الخيارات الدراسية لليافعين من الجنسين.

وطرح مجلس التعليم والتدريب رأيا يطلب فيه إعادة توجيه البرامج التربوية الموجهة إلى المدرسين العاملين حاليا والمرشحين للتعليم في المستقبل (التدريب الأولي والتدريب المتواصل)، على نحو يجعلهم يحصلون على المعارف والمواقف التي تتيح لهم أن يضطلعوا بدور محرك لصالح المساواة بين الرجل والمرأة.

٣-٥ الأنشطة المتبعة على صعيد وسائل الإعلام

منذ ١٩٩٦ أنشئت في بلجيكا نقطة ارتكاز تحت اسم زورا "ZORRA"، في أعقاب التنظيم المشترك ليوم دراسة موضوع المساواة في مجال الإعلان من جانب شعبة "دراسات المرأة" في جامعة أنفير ودائرة التحرر لمدينة أنفير.

إن أهداف نقطة الارتكاز هذه هي الآتية:

* تجميع ردود أفعال الجمهور بشأن صورة الرجل والمرأة المنقولة من جانب وسائط الإعلام، وتعيين التأثير الممكن لتحرير المحتوى من التمييز في الرسائل الإعلامية وتحديد استراتيجية لمقاومة هذه الرسائل على المدى القريب والبعيد؛

* تنشيط الإمكانيات التقدمية وإزالة القوالب الجامدة للإعلان، والقيام كذلك باتخاذ إجراءات لدى تقديم الرجل والمرأة بانتظام على نحو لا يتسم بالمسؤولية من جانب بعض الإعلانات. وينصب الهدف النهائي على أن يعكس الإعلان التنوع والغنى في خصائص الأنثى والذكر.

واتخذت مبادرات دقيقة أكثر لصالح صورة المرأة في وسائط الإعلام:

- في ٧ و ٨ آذار/ مارس ١٩٩٤، جرى في بروكسل، بمبادرة وزيرة الاستخدام والعمل المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، تنظيم المؤتمر الأوروبي الأول للنساء الوزيرات للبلدان الأعضاء في المجلس الأوروبي. ومن الموضوعات الواردة في إعلان المبادئ الذي تم توقيعه في ختام هذا المؤتمر "صورة المرأة لدى وسائط الإعلام والإعلان". وتنصب إرادة النساء الأوروبيات الوزيرات على أن تظهر صورة المرأة والرجل على نحو إيجابي وخالية من التحيزات. وقمن بتشجيع وسائط الإعلام باتخاذ جميع المبادرات الممكنة لمكافحة التمييز ضد المرأة، مثل اعتماد قواعد سلوك أخلاقية أو إنشاء هيئة للمراقبة المحايدة. وفي إثر هذا المؤتمر أوكل إلى المعهد الجامعي في أنفير - إدارة دراسات المرأة - بوضع مشروع بشأن تفهم صورة المرأة. ويتألف هذا المشروع من دراسة الأدبيات الراهنة في الموضوع، وإعداد عدد من الوسائل التي قدمت خلال الندوة التي أقيمت في بروكسل في ١٩ نيسان/ أبريل ١٩٩٥، والتي كان موضوعها "صورة المرأة لدى وسائط الإعلام".

وأتاح نتائج هذه الدراسة إعداد وسائل عملية تتضمن في الواقع مدونة ذاتية الانضباط لمتصوري صورة المرأة. وبإمكان هؤلاء بقدر ما يودون مراعاته، على نحو منتظم، من أثر

* وهي مختصر (الحروف الأولى) لعبارة "انظر، اكشف، قاوم الإعلانات الدعائية".

اجتماعي لمنتجاتهم على المرأة وعلى تصور صورة المرأة، أن يرجعون إلى لائحة الفحص في الـ (ديسكيت) الإعلامية. كما تم إصدار شريط فيديو بهذا الشأن.

إن الكراس والديسكيت وشريط الفيديو متاحة حالياً مجاناً لجميع الجماعات المستهدفة. وتشكل موضوعاً للتحقق عن فعاليتها.

وفوق ذلك ستتخذ لائحة الفحص الواردة في إطار الدراسة، من جانب الدائرة الاتحادية للمساواة في الفرص، لدراسة كل شكوى تحال إليها في مجال الإعلان الخاص بالجنسين. وستطلب الوزارة الاتحادية المسؤولة عن المساواة في الفرص، من مجلس المحكمين للأخلاق الإعلامية باستخدام هذه اللائحة في إطار التحقيق الجاري بشأن الإعلام.

وبغية مضاعفة تأثير هذه الوسائل المختلفة، عقد اتفاق مع الاتحاد الأوروبي، يقضي باضطلاع بترجمة تلك الوسائل إلى عدة لغات والتأكد من نشرها في عدة بلدان.

- وقامت الوزارة الاتحادية المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، بالتعاون مع "الإذاعة والتلفزيون الناطقة باللغة الهولندية" بنشر الكراس المعنون "لا تقل بسرعة مفرطة ... ليس هناك نساء"، حيث أدرجت فيه قائمة بمئات النساء، والذي وضع تحت تصرف الصحفيين والمؤسسات بغية زيادة ظهور المرأة. كما جرى استعمال هذه القائمة من جانب الفريق الناطق باللغة الفرنسية بالتعاون مع "لجنة المرأة" التابعة للإذاعة والتلفزيون الناطقة باللغة الفرنسية، وذلك في عام ١٩٩٤. وأصبحت الطبعة الهولندية لعام ١٩٩٦ كتاباً يتألف من ٢٨٢ صفحة. وهناك طبعة فرنسية منقحة تتضمن مراجع باللغة الهولندية كانت قيد الإصدار عام ١٩٩٧.

- وفي إطار برنامج بحث "العلوم الإنسانية" الذي تقدمت به الجماعة الفلمندية، أتيحت قروض ائتمانية للبحث الذي يدور في محور السياسة. وبقدر ما يتعلق بميزانية ١٩٩٦، جرى تكليف الجامعات الفلمندية بإجراء اثنين من مشاريع البحث في إطار "دراسات حول المرأة" وتتعلقان بالمرأة ووسائل الإعلام. وتتضمن هذه الدراسات تحليلاً للحاجات الاجتماعية والأخلاقية المتعلقة بصورة المرأة والرجل لدى وسائل الإعلام، فضلاً عن تأثير الجنس باعتباره أحد المتغيرات في إنتاج صورة الرجل والمرأة لدى وسائل الإعلام.

- واستعاد المجلس الفلمندي لوسائل الإعلام الحالي قاعدة تخصيص التمثيل المتعادل للرجل والمرأة في قانونه الأساسي وأصبح يحترم هذه القاعدة بكل دقة.

- وتضم إدارة الإذاعة والتلفزيون الناطقة باللغة الهولندية، وهي مؤسسة فلمندية رسمية، موظفا مختصا بالتححرر يعنى إما بالإجراءات الإيجابية الداخلية للمؤسسة باعتبارها رب عمل إزاء موظفيها (انظر المادة ٤ حول الإجراءات الإيجابية)، أو بصورة المرأة في الإنتاج النهائي، وذلك من خلال فريق عمل مع مخرجين ومبرمجين.

- وينطلق الاهتمام الخاص جدا للمجتمع الفرنسي في مسألة "المرأة في وسائط الإعلام" مباشرة من قرار اعتمده المجلس في حزيران/يونيه ١٩٩٤. ويقضي هذا القرار، في إطار الأولويات المحددة منذ الإعداد لمؤتمر بيجين، بإيلاء عناية خاصة جدا لـ "تنفيذ استراتيجيات موجهة لجعل وسائط الإعلام موارد مفيدة في ميادين المساواة في الفرص والتنمية المستدامة والسلم"، وذلك فضلا عن مفهوم "الإجراءات الإيجابية الهادفة إلى إتاحة مزيد من الفرص للمرأة للدخول إلى مستوى الإبداع وإنتاج البرامج وإلى مراكز صنع القرار التي تيسر الوصول إلى التعبير".

وبغية إعداد التحليلات والملاحظات المتعلقة بالموضوع المخصص لوسائط الإعلام في إطار المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، عقد ما يزيد على مائتي موظف مهني من موظفي وسائط الإعلام اجتماعا في تورنتو، تحت رعاية اليونسكو، في آذار/مارس ١٩٩٥، بغية وضع توصيات واستراتيجيات تهدف إلى تشجيع "وصول المرأة إلى التعبير واتخاذ القرارات في وسائط الإعلام ومن خلالها". واضطلعت الجماعة الفرنسية بدور فعال وتم الاعتراف بها على نطاق دولي في مجال العمل على إعداد هذه الندوة وأتاحت لعدة خبراء، ليس فقط من نفس الجماعة بل من بنن، والسنغال، والمغرب، وتونس، وبوركينا فاصو، الاشتراك بنشاط في الأفكار المتخذة.

إن هذا النشاط الهام الذي تحقق في تورنتو لم يؤثر فقط تأثيرا واضحا في إعداد جزء برنامج بيجين الخاص بوسائط الإعلام ولكنه أثر على ذلك الجزء المكرس للعنف ووسائل مكافحته كذلك.

وحرصت دائرة المساواة في الفرص، سواء أثناء الإعداد للمؤتمر أو خلال متابعتة، على إبلاغ الأشخاص والمنظمات التي يمكن أن تكون معنية بمضمون هذه الأعمال، والاستفادة من المقترحات والمعلومات التي يقدمها هؤلاء الأشخاص وتلك المنظمات.

- وجرى تحسيس هيئة الأخلاق الإعلامية لدى الجماعة الفرنسية بشأن مسائل الجنس في الإعلام. وقد أبدلت هذه الهيئة بالمجلس الأعلى للإعلام السمعي البصري، الذي أنيطت رئاسته إلى امرأة.

وانعقد اللقاء الأول بشكل جلسة استماع لدائرة المساواة في الفرص للجماعة الفرنسية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. وقد زود كل عضو من أعضاء هيئة الأخلاق الإعلامية بملف ضخيم يحتوي على مجموع النصوص القانونية المتعلقة بصورة المرأة والأخلاق الإعلامية. وقام المجلس الأعلى للإعلام السمعي البصري بدراسة إمكانية إدراج هذه الملاحظة في جدول أعماله.

- وعلى صعيد المرافق العامة للإذاعة والتلفزيون الخاصة بالجماعة الفرنسية، لا توجد أي رقابة خاصة في الوقت الحاضر.

ومع ذلك تجدر الإشارة إلى قيام المجلس الأعلى للإعلام السمعي البصري بوضع رأي يتعلق بصورة المرأة ومركزها في التلفزيون. وأدى هذا الرأي (الوارد في المرفق ١٢) حتى الآن، إلى استيحاء المادة المتعلقة ببث البرامج التلفزيونية التي تتضمن مناظر العنف، في القانون الاستدلالي، المعتمد من جانب جميع الإذاعات - العامة والخاصة - في عام ١٩٩٤، بحضور وزير الوسائل السمعية البصرية، تلك المادة التي تقضي بأن "الإضرار بصورة المرأة وبنزاهتها يشكل نموذجا لانتهاك الأخلاق مما يجدر أن يؤخذ بعين الاعتبار". ويتعلق هذا الحكم سواء بالمنتجات المحضة أو بالمنتجات المكتسبة.

- وتجدر الإشارة أيضا إلى مبادرتين متميزتين قامت بهما الجماعة الفرنسية:

* إنشاء الاتصالات والمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة الموجهة إلى المحررين في الوسط التنظيمي لدى الجماعة الفرنسية - الذي جرى تحقيقه في عام ١٩٩٥ بمساعدة مكتب اللجنة الأوروبية في بلجيكا ودعمه المالي، وبالتعاون مع جامعة المرأة.

ويتعلق الأمر بأول تجربة لدى الجماعة الفرنسية موجهة إلى محررين يعملون في صحافة الجمعيات. وغالبا ما تقوم وسائط الإعلام بنقل صور مبسطة ومعيارية للمرأة تراعي فيها، بل قد تساهم في اختلاف المراتب والثناية التقليدية للأدوار والمراكز في المجتمع. والهدف الرئيسي من هذا التحسيس هو إثارة الوعي بهذه القوالب الجامدة. وتميل العروض النظرية والأنشطة العملية إلى الإفصاح عن الآليات التي غالبا ما تكون لا شعورية والتي تسمح بإعادة إنتاج تلك القوالب. وقد اقترحت على النساء والرجال وسائل أخرى، في الكلام والكتابة، للتعبير والإسناد لعملية المساواة البطيئة والصعبة، التي تتطلب حتى من الأشخاص الأكثر افتناعا يقظة دائمة. وجرى إعداد ونشر لائحة تستعيد التدخلات الخاصة بهذا التدريب.

* وقامت دائرة المساواة في الفرص لدى الجماعة الفرنسية بتنظيم مؤتمر للمائدة المستديرة بعنوان "المرأة والأخلاق الإعلامية"، بالتعاون مع مجلس المرأة الناطقة بالفرنسية في بلجيكا.

وأتاح هذا المؤتمر إصدار المقترحات التالية:

- إعداد قانون للسلوك الحسن من خلال حوار بين الممثلين المعنيين (القضاة، وعلماء الاجتماع، وأساتذة الإعلام، وحركات المرأة، والمنظمات الاستهلاكية...);
- ضرورة القيام بدراسات وعمليات تقييم;
- تحقيق الفرصة لشن حملات توعية لأوساط منتجي الإعلام ومستهلكيه على السواء;
- تعليم الأطفال، والمراهقين والراشدين اتخاذ نظرة ناقدة;
- الرغبة في رؤية مزيد من النساء اللواتي يصلن إلى مركز اتخاذ القرار والتعبير في وسائط الإعلام.
- ومن جهة أخرى، وعلى صعيد وصول المرأة إلى التكنولوجيات الجديدة، تشترك دائرة المساواة في الفرص في الشبكة الأوروبية WITEC. والمقصود بها شبكة أوروبية للنساء الخبيرات في التكنولوجيات الجديدة، تتعاون معها الدائرة. وقامت الجماعة الفرنسية باستقبال اجتماع هذه الشبكة في عام ١٩٩٦.

٤-٥ الأنشطة المتخذة ضد العنف والمضايقات الجنسية

١-٤-٥ العنف

تتخذ بلجيكا، منذ عشر سنوات، سياسة مكافحة العنف ضد المرأة والأطفال. وقامت فعلا، بتنفيذ دراسة علمية بشأن طبيعة العنف الجسدي والجنسي، وحجمه، ونتأجه، لدى شريحة من السكان البلجيكيين الإناث (تجارب النساء بشأن العنف الجسدي والجنسي: انتشاره وعواقبه، الجامعة الكاثوليكية في لوفان، ١٩٨٨). وشنت حملة وطنية للإعلام والتوعية عن طريق الإعلام، وإصدار كراسات: "العنف المطلوب؟" ومطوية بعنوان "العنف ضد المرأة والطفل" (المرفق ١٣). فضلا عن مواد تربوية وضعت تحت تصرف السكان مجانا مثل مشروع شريط الفيديو "قلها Dis le" الذي يهدف إلى تعليم أطفال المدارس الابتدائية كيفية الدفاع عن النفس. وفيما يتعلق باستقبال الضحايا، فإن الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص قامت بإعداد مراكز الشرطة على نحو مناسب، وعملت على تدريب الأفراد في دوائر الشرطة

(دورات تكييف لتعليم ضحايا العنف من النساء) وإعداد ملف بشأن تدخل الشرطة إزاء ضحايا العنف. كما اتخذت مبادرات بشأن المرأة في مرافق الشرطة في إطار الإجراءات الإيجابية.

وفضلا عن ذلك، بذلت جهود بغرض تحسين الوضع القانوني للضحايا. وترجمت هذه التحسينات عن طريق القانون الجديد بشأن الاغتصاب الصادر في ٤ تموز/يوليه ١٩٨٩. ويعرف هذا القانون لأول مرة مفهوم الاغتصاب بشكل قانوني: "كل فعل إيلاج جنسي، مهما كانت طبيعته، وبأي وسيلة كانت، يقترف ضد شخص آخر خلافا لإرادته". فالطريقة وجنس الضحية وموضع الإيلاج، أمور ليست لها أهمية. لذلك فإن الاغتصاب بين الزوجين فعل معاقب عليه كذلك. وأخيرا فإن إمكانيات الألم ووصف الظروف المشددة قد تعدلت وجرى إدخال عدد معين من التعديلات على الإجراءات.

وبغية التشجيع على إجراء التحقيق القضائي لدى التصريح بقيام جريمة جنسية، فقد وضعت "مجموعة الاعتداء الجنسي" موضع التنفيذ. وتعتبر هذه "المجموعة" وسيلة لتجنب قيام اعتداء ثانوي آخر على الضحية بضمان استقبالها استقبالا جيدا من جانب الشرطة والطب العدلي والنيابة العامة. وبالإضافة إلى التوصيات والتوجيهات الخاصة بالجهات المذكورة أعلاه، فإن هذه "المجموعة" تحتوي على صندوق يتضمن موادا طبية مختارة بعناية مخصصة على وجه التحديد لأخذ عينات من جميع دلائل العنف الجنسي. وقامت وزارة الاستخدام والعمل بالاشتراك مع وزارة العدل بإجراء تقويم لنسخة محسنة من المجموعة، وهي متوقعة لمطلع عام ١٩٩٨.

ونظرا لأن ضحايا العنف الجنسي لا يقدمون الشكوى إلا في حالات جد نادرة، بيد أنهم يتوجهون إلى الطبيب مباشرة للمعالجة الطبية؛ فقد وضعت تحت تصرف الأطباء شهادات طبية، فضلا عن كراسات خاصة بغية التحقق من فعل العنف. وقد أصدرت وزارة الاستخدام والعمل صورة أخرى معدلة لهذه المواد من المتوقع اعتمادها في عام ١٩٨٨.

ويشكل الجنوح الجنسي مشكلة اجتماعية يتساءل المرء عن ملائمتها وفعاليتها إزاء التدخل القضائي. ولهذا السبب فقد طرح مشروع نموذجي في عام ١٩٩٢ تحت عنوان "مساعدة المعتدين". وهدف هذا المشروع هو تجنب العود إلى الجرم لمرتكبي الاعتداء الجنسي عن طرق تعليمهم كيفية السيطرة على سلوكهم الجنسي المنحرف.

كما جرى وضع مشروع تنسيق ريفي تحت عنوان "العنف ضد المرأة". ومهمة هؤلاء المنسقين هو إبلاغ جميع الأطراف الذين لهم علاقة بضحايا العنف بشأن إشكالية العنف، وتعويدهم على مختلف الوسائل المعتمدة من جانب السلطات، وتشجيع التعاون بين مختلف القطاعات، والإبلاغ عن المشاكل القائمة بشأن تقديم المساعدة، والقيام برتق النواقص. وقد نظمت مجموعة بطاقات بالعناوين حسب المقاطعة وذلك لتحسين توجيه الضحايا.

وفي شباط/فبراير ١٩٩٦، قامت الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة بتكليف مؤسسة KULeuven وجامعة لياج لإجراء دراسة بشأن قانون العقوبات فيما يتعلق بالاعتداء على الحشمة، والاعتصاب، والعنف الجسدي داخل الأسرة، وتشويه الأعضاء التناسلية، وذلك بهدف تحديث وتغيير هيكل قانون العقوبات. وتتركز الدراسة المذكورة على الإطار الجنائي لجميع أشكال العنف الذي يحدث بين أفراد الأسرة، بما في ذلك تشويه الأعضاء التناسلية. وقد أسفر ذلك عن وضع قانون مكافحة العنف بين القرينين الصادر في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ (Moniteur Belge، ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨). وبموجب هذا القانون، فإن العنف الواقع على القرين أو بين الأشخاص المتعاشين تحت سقف واحد والذين ينخرطون بعلاقة عاطفية وجنسية متواصلة مشمول بصراحة بقانون العقوبات، وتطبق على الجنائي ظروف مشددة للعقوبة في هذه الحالات. وفضلا عن ذلك فإن هذا القانون يتيح لكل مؤسسة ذات نفع عام وجميع الجمعيات التي تتمتع، منذ خمس سنوات على الأقل، في تاريخ وقوع الفعل، بشخصية قانونية، والتي تستهدف، بموجب نظامها الأساسي، تدارك العنف لدى القرينين وتقديم المساعدة للضحايا وأسرهم، أن تترافع أمام القضاء برفع الدعوى بعد موافقة الضحية.

وزارة الداخلية تشترك في مكافحة العنف:

بعض مبادرات وزارة الداخلية

تتركز سياسة وزارة الداخلية لتحسين استقبال ضحايا العنف الجنسي حول المحاور التالية:

- * اضطلاع الموظفين المؤهلين، الذين تلقوا تدريباً على سبيل الاختصاص، بعملية الدعم؛
- * إعداد أماكن استقبال ضحايا العنف الجسدي والجنسي؛
- * وضع تحت تصرف أفراد الشرطة مجموعة من الوسائل التي تتيح لهم مواجهة الحدث التي تتعرض له الضحية بكفاءة، بغية أن يتاح استقبال الضحية والاستماع إليها، في مناخ لائق ومتميز، من جانب موظفين مؤهلين على وجه التحديد لهذا الغرض، بغية تدارك أي أمر يعرض الضحية لأذى إضافي يمكن أن يتأتى من المعاملة غير الملائمة للحالة؛
- * إتاحة مكان للأطفال الضحايا يتناسب مع أعمارهم ومهياً على وجه التحديد لذلك. على أن يتوفر في المكان جهاز فيديو لتسجيل شهادة الطفل التي يمكن توقعها بغية حمايته قدر الإمكان من التعرض للصدمات الناتج من تكرار الشهادة مما يؤدي في كل مرة إلى إثارة حادث العنف الذي تعرض له. والهدف المراد هو تحقيق التدبير اللازم داخل كل مركز شرطة، لتوفير مكان لاستقبال الضحايا الذين يتعرضون لأعمال العنف الجسدي والجنسي، والاستماع إليهم.

بعض مبادرات وزارة العدل

ترتبط المبادرات الأخيرة بعدة تدابير:

- وضع الضحية بالنسبة للقانون الجنائي وفي حالة الإجراءات القضائية (جرى اعتماد التوجيه الوزاري المتعلق باستقبال الضحايا لدى النيابة العامة والمحاكم من الدرجة الأولى):
- المعلومات المأخوذة من الضحايا ومعالجة هذه المعلومات من جانب الجهات الرسمية (يوجد في كل دائرة قضائية، مرفق لاستقبال الضحايا داخل النيابة العامة، وذلك منذ عام ١٩٩٦):
- المساعدة غير المادية للضحايا وأسرههم (بغية حل المشاكل المتعلقة بالاختصاصات المرتبطة بالأطراف المتدخلة في الدعوى، والموارد المالية، والمنازعات المتعلقة بالإقليم والمشاكل المختلفة ذات الطابع الثانوي، جرى إنشاء محفل وطني لمساعدة الضحايا من جانب وزير العدل. ويضم هذا المحفل، الذي أنشئ على الصعيد الاتحادي، ١٤ عضوا من المعنيين بسياسة استقبال الضحايا. وينصب هدفه على الاستقبال النزيه للضحايا. وبغية تحقيق ذلك، يقوم بوضع مقترحات، لتحسين تنسيق المبادرات إزاء الضحايا، كما يرغب في إخراج دليل للضحايا تدرج فيه حقوقهم، والوسائل التي يمكن تنفيذها احتراماً لهذه الحقوق، موصوفة بطريقة يمكن فهمها بسهولة. واستناداً إلى طلب الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، قام المحفل الوطني لمعونة الضحايا بتنظيم دورة تدريبية للقضاة):
- المساعدة المادية (تتدخل السلطات الرسمية في إطار أفعال العنف المتعمد وحين يثبت أن الفاعل معسراً أو مجهولاً. وتعمل صناديق المعونة لضحايا أفعال العنف المتعمدة على التدخل إذن باعتبارها جهة مساعدة) (انظر الكراس في المرفق ١٤).

على صعيد المجتمعات، قامت عدة مبادرات للوقاية ومساعدة الضحايا.

لدى وضع سياسة خاصة بالضحايا، آثرت الجماعة الفلمندية إنشاء معونة خاصة للضحايا.

ويوجد اليوم في فلندرة ١٣ مركزاً معتمداً تقوم بمهمة مساعدة الضحايا. وفيما يتعلق بتعزيز العناية المبذولة لضحايا هذه الجرائم، تتحول بعثة المعونة في كل دائرة قضائية إلى مركز متعدد الكفاءات، على نحو يتحقق من خلاله توزيع إقليمي.

ويقوم كل من Afdeling Slachtofferhulp Vlaanderen و Steunpunt Algemeen Welzijnswerk بتنسيق ودعم أنشطة مختلف مراكز المعونة، ويعمل كل منهما، بين أمور أخرى، على تنظيم مجموعة من عمليات التدريب للمنسقين والمتطوعين.

وفيما يتعلق بالتعاون مع السلطات الاتحادية، يقوم المجتمعان بالاشتراك في المحفل الوطني لسياسة المعونة للضحايا، الذي ينظمه وزير العدل، حيث تتعاون معه وزارة الاستخدام والعمل. وفي هذا الإطار تم تحقيق اتفاق للتعاون في مجال معونة الضحايا منذ عام ١٩٩٦، بغية ضمان القيام بالتحويل السلس بين عملية استقبال الضحايا (السلطة الاتحادية) ومساعدة الضحايا ومعالجتهم (الجماعة الفلمندية والجماعة الفرنسية).

ويوجد لدى الجماعة الفرنسية ما يزيد على ١٢٠ مرفقا للصحة العقلية، و ٥٠ منزلا صحيا، و ٤٠ مركزا يوميا للراشدين الذين يعانون من صعوبات، منها ١٥ محجوزة للنساء اللواتي يصطحبن أطفالا أحيانا، وتستفيد معظمها من المساعدات المالية.

وتحصل المرافق المؤهلة لتصبح مخصصة على وجه التحديد لمساعدة ضحايا العنف الجنسي على معونات مالية في إطار التعليم الدائم والمساعدات المقدمة إلى الأشخاص. وتقوم هذه المرافق بـ : استقبال الأشخاص والوقاية من العنف الزوجي والعائلي، وتنظيم مجموعات التحدث، وتحقيق العلاجات الشخصية للأقران والجماعات، والوقاية من العنف داخل أوساط البغاء، وإيواء النساء والأطفال الذين تعرضوا للضرب، وإنشاء فريق متخصص في استقبال النساء المغتصابات.

ومن جهة أخرى تجدر الإشارة إلى مبادرتين منتظمتين هما:

* دورة مؤتمرات: "الصمت ... والعنف" التابعة لمركز الدراسات والوثائق الاجتماعية - شبكة "وقائع المرأة - لبيج". ولا تنصب هذه الاجتماعات، على الإعلام والتوعية والتفكير وحسب، بل تعتبر أيضا مكانا للتحليل يتيح اتخاذ ما يلزم لمعالجة هذه الإشكالية. وفي هذا المفهوم، يمكن اعتبار أن هذه الاجتماعات تمثل نوعا من العلاج الوقائي لأنها تتيح كسر حلقة انتقال العنف.

* نظم أسبوع للمرأة الجزائرية من ٤ إلى ٨ آذار/ مارس ١٩٩٦ في جامعة بروكسل الحرة، التي تضمنت توعية وإعلام الجمهور بشأن الوضع الحالي للمرأة الجزائرية. والتضامن مع "هذه المقاومة في الصحيفة اليومية التي تواصل الحياة وتعمل على الرغم من الحداد وعلى الرغم من التهديد وعلى الرغم من الخوف" الذي شهده بانفعال الفنانين والوسطاء.

ولدى الجماعة الجرمانية، تم القيام بتشغيل منزل استقبال النساء اللواتي تعرضن للضرب، فضلا عن إنشاء هياكل لاستفراق الضحايا. ويعتبر "Frauenkontaktstette" مركزا للمرأة يقوم بتقديم خدمات مكرسة خصيصا للزبائن من النساء، وشعار عمله هو "الدفاع عن مركز المرأة".

كما نظمت دورات مخصصة لدى الجماعة الجرمانية ولأفراد قوات حفظ النظام بالتعاون مع مرافق متخصصة لاستقبال النساء من ضحايا العنف.

وهكذا، فإن مراكز معونة ضحايا العنف الجسدي والجنسي في فلندرة داخل الأسرة وخارجها، في بروكسل ووالوني، تضمن للضحايا وأقربائهم تدابير المرافقة، التي تهدف إلى تجنب تفاقم الصدمة، وذلك في أعقاب حدوث الفعل بأسرع وقت ممكن. وبإمكان جميع الضحايا الذين يتعرضون لجرائم مختلفة جدا أن يتوجهوا إلى مراكز مساعدة الضحايا.

٥-٤-٢ المضايقات الجنسية

تشكل ظاهرة المضايقات الجنسية في مكان العمل موضوعا لاهتمام خاص من الحكومة منذ بداية عام ١٩٨٠.

وقد تم الاعتراف بحجم هذه المشكلة لأول مرة منذ صدور دراسة عن السكان في ١٩٨٥-١٩٨٤، بمبادرة من لجنة عمل المرأة. وتشير نتائج التحقيق إلى أن ٤١ في المائة من النساء و ٢١ في المائة من الرجال الذين جرى معهم التحقيق على علم بحالة مضايقة جنسية. كما أن ثلث النساء وسدس الرجال الذين شملهم التحقيق قد تعرضوا لمشكلة على هذا الصعيد في مكان العمل.

وقامت وزيرة الدولة للتحرر الاجتماعي السابقة، وزيرة الاستخدام والعمل حاليا المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، بإعلان نتائج هذا التحقيق بواسطة حملة "زميل - الجنس؟ زميل - سابق" ولم تمر هذه الحملة دون اهتمام. فبالإضافة إلى ردود الفعل الإيجابية المتعددة من جانب الضحايا فقد اهتم الشركاء الاجتماعيون بهذه الإشكالية على نحو مباشر أكبر.

وفي إطار السياسة الوقائية، قامت لجنة عمل المرأة، في حزيران/يونيه ١٩٩١، بنشر ٣٠ ٠٠٠ نسخة لدى أكثر المشاريع أهمية في البلد، من مطوية تحت عنوان "المضايقات الجنسية في العمل؛ الوقاية خير من العلاج"، مما يؤدي إلى إنعاش مبادرات أرباب العمل والعمال المحتملة.

إن مدونة الممارسة الجيدة للجنة الأوروبية فضلا عن تعدد الشهادات، المساوية في بعض الحالات، لأشخاص تجرأوا بالحديث عن مشاكلهم، قد أسفر عن دفع الوزيرة إلى اتخاذ خطوة جديدة في ميدان السياسة. وفي هذا الصدد فقد تم إصدار المرسوم الملكي الهادف إلى حماية العاملات ضد المضايقات الجنسية في ١٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢.

ويسري هذا المرسوم الملكي على جميع أرباب العمل في القطاع الخاص وفي المؤسسات العامة، الذين يتوجب عليهم، استنادا إلى القانون الصادر في ٨ نيسان/أبريل ١٩٦٥، وضع قواعد للعمل، شأنهم شأن المؤسسات العامة للائتمان والمشاريع العامة المستقلة.

ويحدد المرسوم الملكي معنى المضايقة الجنسية في موضع العمل باعتبارها جميع أشكال التصرفات الشفوية، أو غير الشفوية، أو الجسدية ذات الطبيعة الجنسية، التي يعلم الشخص المذنب، أو ينبغي أن يعلم، بأنها تمس كرامة المرأة أو الرجل في العمل.

وعلى أرباب العمل أن يقوموا بتعديل أنظمة العمل واتخاذ التدابير الحمائية التالية:

- * أولاً، إعلان بالمبادئ يؤكد أن المضايقة الجنسية غير مقبولة وغير محتملة؛
- * ثانياً، تعيين شخص أو دائرة موثوقة، مسؤولة عن استقبال الضحايا ومساعدتهم ودعمهم؛
- * ثالثاً، وضع إجراءات معينة تتب لمعالجة الشكاوى؛
- * رابعاً، الإعلان عن العقوبات التي يمكن أن تلحق كل شخص يرتكب عملاً من أعمال المضايقات الجنسية.

وفي عام ١٩٩٥، قام ٦٠ ٠٠٠ مشروع باعتماد أنظمة العمل هذه.

ويستعيد المرسوم الملكي الصادر في ٩ آذار/ مارس ١٩٩٥ المتعلق بحماية العاملين في القطاع الاتحادي العام، نفس المقترضات الأربعة المعتمدة في القطاع العام.

وأتاح المرسوم الملكي، الصادر في ٩ آذار/ مارس ١٩٩٥، الفرصة لإصدار تعميم ٧ آب/ أغسطس ١٩٩٥. ويفرض هذا التعميم أربعة تدابير تهدف إلى حماية الأعضاء العاملين ضد المضايقات الجنسية في موضع العمل (إعلان بالمبادئ، إنشاء مرفق معتمد أو تعيين اثنين من الموظفين المعتمدين على الأقل، الإجراءات المتعلقة بالشكاوى والعقوبات، أو الإجراءات التأديبية).

وبغية دعم هذه المراسيم، تم إنشاء خطين هاتفين مجانيين للإعلام والمشورة (دون ذكر الأسماء وبدون أي إجراءات رسمية، أحدهما باللغة الهولندية والآخر باللغة الفرنسية)، وذلك لخدمة ضحايا المضايقات الجنسية في موضع العمل للأشخاص المعتمدين. ويجري تسجيل ومعالجة الشكاوى والأسئلة، ويتم، لدى الاقتضاء، توجيه الشخص نحو شبكة المساعدة لدى الاختصاصيين في الشؤون الجنسية أو نحو مرافق الخدمات المتخصصة الأخرى. ويتم تقويم الحلول المقترحة فيما بعد. وجرى تمديد عقود الخطين الهاتفيين "المضايقات الجنسية" لعام ١٩٩٦، استناداً إلى قرار الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص.

ونظراً لأن هذين الخطين الهاتفيين قد أثبتا فائدتهما في الماضي، فإن هذا النمط من استقبال الضحايا ينبغي أن يتحقق في المستقبل. وبغية إعطاء هذا الخط صفة دائمة، جرى إدخاله في نظام اتحاد

الخدمات الهاتفية (Télé-accueil) بصفة مستمرة، باعتباره مرفقا يتمتع بالمعونة المجتمعية والمحلية. وتقدم هذه المبادرة ميزة الاستمرارية وأقصى حد من مرونة الوصول.

وفي عام ١٩٩٥، جرى تنظيم دورات تمرين لجميع الأشخاص المعتمدين. وبغية تنسيق وظائف المرافق المعتمدة مع خدمات التكامل الإعلامي، جرى إنشاء شبكات تجمع الأشخاص المعتمدين ابتداء من الفصل الثالث من عام ١٩٩٧.

وأتيحت مواد إعلامية لخدمة الأشخاص المعتمدين والضحايا فضلا عن القيام بإعداد كراريس عامة وإعلانات بغرض التوعية.

وفي عام ١٩٩٦ جرى تحقيق فرعي يتعلق بالعنف والمضايقات الجنسية والمعاكسات في موضع العمل، فضلا عن تعميق تجربة إحدى الضحايا التي استخدمت استراتيجيات مختلفة لمجابهة هذه المشاكل أو وضع حد لها.

وفي شباط/فبراير ١٩٩٦، شرع بوضع مشروع نموذجي في مرفق الوظيفة العامة الفلمندي، حيث أتيحت الفرصة، خلال فترة ستة أشهر، لضحايا المضايقات الجنسية، لمراجعة أحد الأشخاص المعتمدين. ويضطلع هذا الخبير الخارجي بالاستقبال العاطفي للضحية وتقديم المشورة لها، سواء على صعيد معالجة المشكلة، أو قد يتمكن، بناء على طلب الضحية، بالاتصال بالزميل أو الرئيس الإداري المتهم بالمضايقة. وبعد انقضاء فترة الأشهر الستة، جرى تقويم لعمل النظام الذي تحقق. وتجدر الإشارة إلى أن هذا المشروع النموذجي، لم يتضمن فقط استقبال الضحية، ويستخدم كواسطة لوقف السلوك المنحرف، بل كان يتعين عليه أن يتيح تحقيق استقصاء بشأن الحالة في الجماعة الفلمندية، ويسمح كذلك، استنادا إلى المعطيات المستحصلة، تقديم المشورات والمقترحات العملية الثمينة إلى المسؤولين السياسيين.

وبعد متابعة هذا المشروع النموذجي حتى شباط/فبراير ١٩٩٧، جرى دمج المشروع في إدارة الموظفين التابعين لوزارة الجماعة الفلمندية، عن طريق مندوبة مسؤولة عن قضايا التحرر. ويواصل المستشار الخارجي تقديم خدماته بشأن هذه الإشكالية، وذلك عن طريق استقبال ومرافقة الأعضاء العاملين الذين يشكون من المضايقات الجنسية في موضع العمل. وجرى إطلاق حملة إعلامية جديدة، في عام ١٩٩٧، موجهة نحو المديرين وجميع أعضاء الكادر الوظيفي، بشأن هذه الإشكالية وإمكانيات المعونة المقدمة.

ولدى طائفة المتحدثين باللغة الجرمانية جرى كذلك تعيين أشخاص حكما، في بعض الهيئات، بغية تلقي شكاوى ضحايا الاعتداءات الجنسية.

المادة ٦

الاتجار بالأشخاص

في نهاية عام ١٩٨٠، تطور الوعي في بلجيكا بوجود شكل منظم من أشكال الاتجار بالأشخاص. والمقصود بذلك، وجود ظاهرة تبعث على القلق تتجاوز الشكل التقليدي للبغاء المحتمل.

ويشكل الاتجار بالأشخاص مشكلة عميقة ومعقدة. وليس هناك ما يعتبر أمرا يتسم بالحساسية أكثر من الدفاع عن القيم الإنسانية الأساسية.

لذلك قامت وزيرة الدولة لشؤون التحرر الاجتماعي (التي أصبحت الآن الوزيرة المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص) باعتبار دراسة هذه الإشكالية أمرا يحظى بالأولوية.

وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٢، قامت لجنة تحقيق برلمانية عينت بغرض وضع سياسة بنوية لردع الاتجار بالأشخاص، استنادا إلى دراسة معممة للمشكلة. وجرى متابعة أعمال هذه اللجنة خلال ١٥ شهرا بين عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٤.

وقبيل الانتهاء من وضع التقرير، استثارت هذه المشكلة اهتمام البرلمان بعد صدور سلسلة من المنشورات الرنانة.

ويؤخذ من الشهادات التي تم الاستماع إليها أن المرأة هي الضحية الرئيسية للاتجار بالأشخاص. والنشاط الأكثر انتشارا هو استخدام المرأة باعتبارها راقصة في النوادي الليلية عن طريق مكاتب المديرين الفنيين: ولدى استئجارها من جانب هذه النوادي، الواقعة في المدن الكبرى، ترغم المرأة، عن طريق مختلف المناورات التهديدية، على ممارسة البغاء. وتقدر لجنة التحقيق بأن ٣٠٠٠ امرأة انتهين إلى تجارة الجنس منذ ١٩٨٦-١٩٨٧.

نتائج الأعمال

وتقدر لجنة التحقيق أن وسائل الدفاع القانونية القائمة المخصصة لمكافحة الاتجار بالأشخاص تتضمن فجوات وتمتقر إلى الفعالية. وقامت اللجنة بإصدار عدد من التوصيات، مرفقة باقتراح مشروع قانون مخصص لإنفاذ المنع الخاص بالاتجار بالأشخاص.

وهكذا، فإن أعمال اللجنة شكلت أساسا لقانون يتضمن أحكاما تقضي بمنع الاتجار بالأشخاص والمنشورات الخلية للأطفال، والذي اعتمده المشرع في ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥. ولهذا، فبالإضافة إلى إقرار هذا القانون، فإن الاهتمام المتزايد بمشكلة الاتجار بالأشخاص يظهر من خلال تطبيق التشريعات الاجتماعية على نحو أكثر صرامة، بواسطة إنشاء ثلاثة مراكز متخصصة للاستقبال، وافتتاح الإجراءات القضائية، وإنشاء خلية للتنسيق بين الإدارات، وإنشاء خلية مركزية لقوات الحرس الإداري. وبالإضافة إلى ذلك، فإن

اللجنة قد وضعت سلسلة كاملة من التوصيات بغية تنفيذ مكافحة الاتجار بالأشخاص. وكان لأعمال اللجنة آثار قضائية وتمخضت عن تعزيز لسياسة قمع الجريمة في بلجيكا على نحو كبير.

وقد صدر كراس إعلامي متعدد اللغات موجه للأشخاص (النساء) من أصل أجنبي بغية توزيعه عليهم، حال إدراجهم في سجل السكان، البلدة التي يختارها الشخص للسكن.

قانون الاتجار بالأشخاص الصادر في ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥

حتى وقت جد قريب، لم تكن محاربة الاتجار والاستغلال الجنسي للمرأة والأطفال تشكل أولوية على الصعيد السياسية الجنائية في بلجيكا. وحقق المشرع البلجيكي اختبارا مثمرا، بتأكيدده على التشريع لهذه الظاهرة.

الأحكام الأساسية للقانون

(أ) لم يعدل قانون ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ المنظور الإلغائي الشامل للنظام البلجيكي: فاستغلال البغاء من الآخرين يشكل وحده جريمة. وقد ألغى المشرع التجريم الصرف للقواد، وذلك بوجه خاص بغية تجنب تجريم الشخص الذي يعيش مع البغي. وعلى العكس من ذلك، فإن الفقرة الأولى - ثالثا الجديدة من المادة ٢٨٠ مكرر، تعاقب على القوادة الفندقية، أي واقعة بيع أو اتجار أو توفير غرف أو أي مكان بغرض البغاء، لتحقيق ربح غير اعتيادي. وهكذا فإن المشرع يستعيد في هذا القانون بصراحة معيار الربح الاستثنائي؛

(ب) ويندرج الاتجار بالأشخاص بغرض البغاء أو مختلف أشكال الاستغلال الجنسي تحت إشكالية أوسع بكثير من تجارة الأشخاص، الموجهة نحو قطاعات أخرى مثل الإنشاءات، والأعمال المنزلية، وما إلى ذلك. والهدف الرئيسي للمشرع هو إذن تزويد العدالة بوسائل تتيح لها القيام على أوسع نطاق بتحديد مختلف تصرفات التجار غير الشرعيين، وذلك بوجه خاص بواسطة إدخال المادة ٧٧ مكرر من قانون ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجنبي إلى المملكة، وإقامته واستقراره فيها وإبعاده عنها. ويستهدف هذا الحكم حالة سوء استعمال المنصب المعرض للخطر مع عدم إمكان اللجوء إلى شكل من أشكال الإلزام الثابت؛

(ج) وأضيفت ظروف جديدة مشددة بشأن استغلال البغاء والمجور. وكان المشرع قد اختار فعلا إيقاع العقوبة على استغلال بغاء شخص حتى لدى موافقته، وذلك طبقا لأحكام اتفاقية نيويورك، ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩*. إلا أن المشرع يذهب هذه المرة إلى أبعد من ذلك بشكل واضح، لأنه يفرض العقوبة الجنائية على الاتجار "بالإكراه" أو البغاء "بالإكراه"، ويعني ذلك الفعل الذي يستفيد بموجبه من الآخر بشكل

* اتفاقية الأمم المتحدة في ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩ لقمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير.

مباشر أو غير مباشر عن طريق المناورات الاحتيالية، أو العنف أو التهديد أو أي شكل من أشكال الإكراه. كما أنه يعاقب كذلك واقعة استغلال الوضع الحساس بوجه خاص، لشخص بسبب وضعه الإداري غير المشروع أو المشكوك فيه، أو حالة الحمل، أو المرض، أو العجز أو النقص الجسدي أو العقلي.

(د) واتخذ المشرع أحكاماً محددة فيما يتعلق بالقاصرين (المنشورات الخلية للأطفال، المادة ٢٨٣ مكرر والإشهار ٣٨٠ من القانون الجنائي) ونص على إيقاع العقوبة الجنائية على جميع أشكال استغلال بغاء القاصرين أو فجورهم. كذلك ينبغي أن يراعي القانون الخاص بالاتجار بالأشخاص السياحة الجنسية، على الأقل فيما يتعلق بالقاصرين حيث يشكل استغلالهم الجنسي مشكلة على الصعيد العالمي، سواء فيما يتعلق بحجم الظاهرة (هناك مئات الآلاف من الأطفال الذين يمارسون البغاء في العالم) أو نتائجها الدرامية على صحة الأطفال الجسدية والنفسية (هناك عدد متزايد من الأطفال المصابين بمرض متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/السيدا)).

ويقضي التشريع، عن طريق نص ما وراء إقليمي، من الآن فصاعداً، بمقاضاة أي شخص في بلجيكا اقترف خارج البلد أعمالاً مخالفة للأخلاق حددها المشرع، (الاتجار بالأشخاص وكذلك الاستغلال الجنسي المقترف ضد القاصرين الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاماً)؛

(هـ) إن شدة العقوبات بالسجن والغرامات ضد المتجرين بالأشخاص وهؤلاء الذين يستغلون البغاء، تعبر عن الأهمية التي ينوي المشرع أن يوليها لمحاربة هذه الظاهرة. كما شدد المشرع على إمكانية تمحور القمع على الجانب المالي من هذه الشبكات؛

(و) وجرى توسيع اختصاصات مركز المساواة في الفرص ومكافحة العنصرية إلى الحث على محاربة الاتجار بالأشخاص.

التدابير الاجتماعية المتخذة لصالح ضحايا الاتجار بالأشخاص

يخول القانون الملك سلطة تحديد القواعد والتدابير الثابتة التي يجب اتخاذها لصالح ضحايا الاتجار بالأشخاص، بغية مساعدتهم، لا سيما في متابعتهم إجراءات العدالة لدى الاقتضاء. وفي أعقاب أعمال اللجنة البرلمانية للتحقيق، أصدرت الوزارات المختصة تعميماً يتعلق بمنح سمة الإقامة وإجازة العمل للأجانب من ضحايا الاتجار بالأشخاص (Moniteur Belge، ٧ تموز/يوليه ١٩٩٤). ويدرج هذا التعميم في إطار سريان قانون ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ (Moniteur Belge، ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٩٥)، الذي يتضمن أحكاماً بشأن قمع الاتجار بالأشخاص والمنشورات الخلية للأطفال. وجرى إنشاء نظام لمنح الإذن بالإقامة المؤقتة للضحايا. ويمنح الإذن بالإقامة لفترة ٤٥ يوماً للضحايا بغية التمكن من الاستفادة من استعمال مرافق المنظمات الاجتماعية المتخصصة قبل عودتهم إلى بلدهم الأم. كما يمنح ترخيص بالإقامة لفترة ثلاثة أشهر قابلة للتجديد للضحايا الذين يقدمون شكوى ويتعاونون مع القضاء في إطار التحقيق القضائي. ومن المفترض أن الضحايا الذين يحملون إذناً بالإقامة المؤقتة يتمتعون بالمعونة الاجتماعية. وجرى تحديد هذه الأحكام وتعزيزها في التعميم

الصادر في ١٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. إن الصدور الرسمي لهذا التعميم التكميلي قد رافقه نشر كراس ومطوية متعددة اللغات موجهة إلى الضحايا. ويدعم هذان المنشوران جهود الإعلام والتوعية للمرافق الرئيسية المعنية بتطبيق هذه الأحكام.

وفي إطار استقبال الضحايا ومرافقتهم، فإن هناك مركزين متخصصين بالاستقبال، تقوم الجماعة الفلمندية بتقديم المساعدة العامة لهما حاليا، هما Payoke من آنفير و Pagasa في بروكسل (المرسوم الملكي الصادر في ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٥، المتعلق بتمويل المساعدات العاجلة واستقبال ضحايا الاتجار بالأشخاص). وفي لياج يوجد كذلك مركز SURYA الذي أنشئ بدعم السلطات العامة الذي يقدم عونا للضحايا بواسطة المركز العام للمعونة الاجتماعية. أما المراكز والجمعيات الأخرى مثل حركة "Nil et Espace P" فهي لا تزال عاملة كذلك.

وتم، من جهة أخرى، إنشاء شبكة رئيسية لضحايا الاتجار بالأشخاص في الجماعة الفلمندية. وتتألف هذه الشبكة الرئيسية من نقاط دعم محلية في مختلف المناطق، حيث توجه أماكن الاستقبال وحيث يمكن الإبلاغ عن الأفعال، وهي مسؤولة عن التوجيه والمرافقة المحتملة للضحايا. وقد جرى تركيب نقاط الدعم المحلية هذه في المراكز المتعددة الاختصاصات المتنقلة، وتلقى معونات مالية باعتبارها مشاركة في نفقات العمل. ويوجد اليوم خمس من نقاط الدعم المحلية وهي: كورتجك، وبروغ، وهاسيلت، وهيرينتالس، وغينت.

إمكانات الجمعيات في رفع الدعاوى

يقضي قانون ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ (الفقرة ٥ من المادة ١١) بإمكان مركز المساواة في الفرص ومحاربة العنصرية، شأنه شأن الجمعيات المعتمدة وهيئات المصلحة العامة، التصرف أمام القضاء في الدعاوى التي يمكن أن يسري عليها القانون. ويرمي هذا الحكم إلى إتاحة قيام بعض الهيئات والجمعيات التي تأخذ على عاتقها الدفاع عن الضحايا، بمقاضاة بعض شبكات البغاء أو الاتجار بالأشخاص، باسم هؤلاء الضحايا وذلك لحمايتهم ضد أي شكل من أشكال التخويف. وفي هذا الإطار حصلت كل من حركة Nid و Payoke على هذه الإجازة بموجب المرسوم الملكي الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ و ٢٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

مراقبة ومتابعة الحملة ضد الاتجار بالأشخاص

أثبتت أعمال لجنة التحقيق عن ضرورة تنظيم سياسة جنائية واقعية تتضمن، بقدر ما يتعلق الأمر بالاتجار بالأشخاص تنسيقا بين المستوى الإداري والمحيط الاجتماعي والوسائل المستعملة لمكافحة الظاهرة في أصلها. وقد جرى تعيين مركز المساواة في الفرص ومحاربة العنصرية بغية "الحث على محاربة الاتجار بالأشخاص" ويقضي المرسوم الملكي الصادر في ١٦ حزيران/يونيه ١٩٩٥ بتكليف المركز بتنسيق ومتابعة سياسة الكفاح ضد الاتجار الدولي (تنسيق خلية مشتركة بين الأقاليم). كما أن المركز مكلف، فضلا عن ذلك، بالسهر على التعاون بين مختلف المرافق الخاصة التي تضطلع بالمعونة ومرافقة الضحايا، ووضع تقرير سنوي بالتطورات.

التقرير الحكومي السنوي

وقضى المشرع كذلك أن تقدم الحكومة تقريراً سنوياً إلى البرلمان بشأن تطبيق القانون على الاتجار، وعن مكافحة الاتجار بالأشخاص بوجه عام. ويعنى هذا التقرير بالسياسات المتبعة، ويتضمن بوجه خاص عرضاً للوضع الخاص بالملاحقات القضائية. وآخر تقرير متوفر يعود إلى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ (انظر المرفق ١٥).

استفحال البغاء

إن البيانات المتاحة لا تسمح بالاستنتاج بأن هناك زيادة في حجم البغاء. في عام ١٩٩٥، ظهر أن البغاء يمس ما يتراوح بين ٥٠٠ ١٠ إلى ١١ ٠٠٠ شخص. ويبدو أن هذا الرقم لا يزال مستقراً.

يتميز وضع البغاء بالتغير: فإن عدد المومسات الأجنبية يتزايد ومن المتوقع تفاقم حركات السكان (الإقليم الأفريقي وبلدان الشرق)، وكذلك وجود البغاء المستتر. وإلى جانب البغاء الرسمي المذكور آنفاً، هناك عدد غير محدد من حالات البغاء المستتر، والمؤقت والخاص.

قضاة الاتصال لدى النيابة العامة ونيابة نائب الملك

وفقاً للالتزام الوارد في النقطة ١-٥ لنتائج تقرير الحكومة، قام النواب العامون بتعيين قاض للاتصال داخل خمس نيابات عامة، فضلاً عن ٢٧ نيابة قطرية، وذلك ليقوم بمعالجة حالات الاتجار بالأشخاص وضمان الاتصالات بمراكز الاستقبال المتخصصة.

لجنة الأخلاق لخدمات الإعلام عن طريق الاتصالات

استناداً إلى قانون ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٥، الذي يحظر كل إعلان عن القاصرين للقيام بخدمات ذات طبيعة جنسية، ويتضمن على نحو مباشر أو غير مباشر هدفاً ربحياً أو ممارسة البغاء، قامت لجنة الأخلاق الخاصة بمرافق الإعلام عن طريق الاتصالات السلوكية واللاسلكية، بوضع مدونة أخلاقية تسري على جميع موقعي العقد بين الذين يقومون باستغلال الشبكة والذين يوردون الخدمة.

مكافحة مرض متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)مبادرات الجماعة الفلمنديةجمعية PASOP

أظهر التحقيق الذي جرى في نهاية عام ١٩٨٠، بوضوح، ضرورة وجود مركز موثوق يتعلق بالإيدز/السيدا والبغاء. وظهرت الجمعية غير الربحية PASOP إلى النور في عام ١٩٩٠ وجرى تحقيق برنامج لأبحاث الإيدز في عام ١٩٩٢. وفي سنة ١٩٩٦، قامت الجماعة الفلمندية بالموافقة على مشروع الوقاية من الإيدز (Mobiële Equipe voor AIDS preventie bij prostituees).

ويمكن إيجاز أهداف هذا المشروع على النحو التالي:

إنشاء نموذج مساعدة على نحو تقوم من خلاله سنويا ٤٠٠ من المومسات العاملات في أرجاء "غاند" بما يلي:

- تقديم عينات مرة في كل عام للأمراض التي تنتقل بطريق الجنس وبغرض الكشف عن السرطان في عنق الرحم؛

- استخدام مادة مزلقة من مكونات مائية في نفس وقت استعمال الكيس الواقي؛

- التعرف على مكان حيث يمكن الكلام دون وجل عن المشاكل الاجتماعية و/أو المشاكل الصحية للمهنة؛

- التعرف على بعض الإجراءات التي يلزم اتخاذها في حالة تمزق الكيس الواقي أو انزلاقه.

وبغية الوصول إلى هذه الأهداف، فقد تم اللجوء إلى فريق متجول، يتألف من ضابط اتصال، وممرضة أو ممرض اجتماعي وطبيب. ويقوم الفريق بالرحيل من المركز لزيارة شبكة تتكون من ١٢٠ موضعا للعمل، جرى تعيينها في السنوات السابقة، أربع مرات في العام. وتقع بعض أماكن العمل هذه في مركز البغاء في "غاند" (٤٠ في المائة) وفي البعض الآخر في أرباض المدينة (٢٠ في المائة في بقية أرجاء المدينة، و ٤٠ في المائة على الطرق المؤدية إلى الضواحي). ويكون الفريق مجهز بمواد GVO (المعلومات والتعليم والصحة) المعتمدة (التي جرى بالفعل استخدامها في مشاريع سابقة). ويقوم بالاستعانة بقائمة رقابة غفلا من الأسماء، بالتحقق مما إذا كانت المومسات واعيات بأهمية هذه الأهداف. وعند الاقتضاء يقوم الفريق بالذات بالاضطلاع بالفحوص الطبية الوقائية، بيد أنه يحاول قدر الإمكان وضع هؤلاء النساء في نقطة الاتصال بمرافق المساعدة المتوفرة.

وفي عام ١٩٩٢ وضع كذلك برنامج للتحصين ضد مرض التهاب الكبد (ب٤).

إن القاعدة التي تنطلق منها جميع المشاريع تقع في "شارع غلازن". ويشكل موضع الاستقبال مكتبا للاتصال بين مختلف المشاريع، وهو يمثل بذلك عنصرا جوهريا للمنظمة. وحيث يرتبط بجميع الأنشطة الأخرى، وبالإضافة إلى كونه يعتبر مكانا ثابتا للعمل وللإستشارات الطبية الأسبوعية، يقدم خدمة ليلية نصف شهرية للنساء الأجنيات العاملات في المنطقة.

وتعمل المنظمة اللاربحية بايوك (BAYOKE) باعتبارها مركزا للائتمان المتعلق بمرض الإيدز/السيدا والبالغاء. وفي إطار عملها، يمكن الحديث عن ثلاثة أساليب مستخدمة ترمي إلى تحقيق أهداف المشروع، على أفضل وجه.

العمل داخل المركز

وخلال أوقات العمل، يمكن لأفراد المجموعة المستهدفة زيارة المركز للحصول على معلومات عامة بشأن شروط العمل الآمن، ولشراء مواد محددة للوقاية (الكيس الواقي، المواد المزلفة، قطع الأسفنج المهبلية)، وبغية الحصول على عناوين الأطباء العاميين المتعاونين مع المشروع، أو للحصول على الخدمات الصحية. ويتلقى المركز كذلك عددا كبيرا من الأسئلة، عن طريق الهاتف، بشأن القضايا الصحية، التي ترد بوجه خاص من العاملين/العاملات الخاصين/الخاصات، ومن المومسات المستخدمات في الحانات (البارات) أو في مكاتب المرافقة. ونظرا للتنوع البالغ للمجموعة المستهدفة، سواء على الصعيد الجغرافي، أو بالنسبة لشكل العمل، يشكل نشاط المركز هذا حلقة ضرورية في سلسلة تطوير أكمل سياسة ممكنة في المنطقة للوقاية من مرض الإيدز/السيدا.

دعم النظير

يشير تعبير "دعم النظير" إلى إشراك أشخاص من ذوي الخبرات في تنفيذ عمليات الوقاية من الإيدز/السيدا. ويضطلع هؤلاء الأشخاص بدور هام في إنشاء العلاقات مع المجموعة المستهدفة. ونظرا لأنهم كانوا أو ما يزالون عاملين في ميدان البغاء فإن بإمكانهم الوصول بيسر إلى المجموعة المستهدفة. فهم على علم بكيفية التوجه على أفضل وجه ممكن إلى تلك المجموعة. وفضلا عن ذلك فإنهم يحيطون بدقائق المهنة وبإمكانهم إيصال معلومات جد دقيقة بشأن أسلوب العمل بشكل آمن، إلخ.

العمل في الشارع

وتقتضي هذه الطريقة بالذهاب إلى المجموعة المستهدفة في بيئة عملها بالذات. ونظرا لأن عددا كبيرا من المومسات لم يلق السبيل المؤدي إلى الحصول على الخدمات المتوفرة، لذلك تعتبر هذه الطريقة جد ضرورية لإقامة علاقات مع المجموعة المستهدفة. وفي إطار طريقة عملنا، جرت العادة بأن تصاحب النظيرة المساعدة العاملة، في محاولة إجراء الاتصالات والإجابة على الأسئلة الصحية واتخاذ جميع أنواع الأنشطة الوقائية.

وخلال فترة عام ١٩٩٧، جرى، بين أمور أخرى، الاضطلاع بالأنشطة التالية:

- توزيع نشرة المعلومات "Rouge 69" مجانا؛
- الشروع بالتنسيق مع شبكة الأطباء العاميين وغير ذلك من الخدمات ذات العلاقة؛
- ترقية الخبراء؛
- إجراء عدة اتصالات مع المنظمات التي تعمل مع النساء الغانيات والنيجيريّات؛
- تعزيز الوجود المنتظم في أوساط بغاء الواجهاة الزجاجةية في أحياء الفنادق الصغيرة؛
- التعاون مع مشروع "HIV en allochtonen" الذي يقوم به المعهد الاستوائي مع الاهتمام الخاص بالمومسات الأفريقيات.

مبادرات الجماعة الفرنسية

قامت وكالة الوقاية من الإيدز/السيدا، التي أنشئت في عام ١٩٩١، بوضع برامج للوقاية من المرض في أوساط البغاء.

الخطة القائدة لأنشطة الوقاية

إن الخطة الثلاثية القائدة (١٩٩٦-١٩٩٨)، التي تحدد الإطار الاستراتيجي لأنشطة الوقاية من الإيدز/السيدا، التي ينفذها الممثلون الصحيون، تتألف من جناح يتعلق على وجه التحديد بالجمهور المستهدف من المومسات. وتقوم جمعية "Espace P" التي تعنى بالمومسات - مع تشديد خاص على المومسات المدمنات على المخدرات - بوضع وإدارة برامج عمل استنادا إلى الخطة القائدة هذه.

أنشطة جمعية Espace P

تعهد هذه الجمعية على نحو شامل بالأشخاص الذين يحتاجون إلى معلومات؛ ويعانون من مشاكل اقتصادية (الاستدانة المتكررة، إعادة الديون المتعاقد عليها مع الشبكات التي سمحت لهم بالدخول إلى بلجيكا، والذين ليس لديهم مأوى). وتعمل هذه الجمعية مع مشروع لاما (LAMA) لمعالجة مشاكل الإدمان على المخدرات (تسهيل الوصول إلى الميثادون "Methadone")، وتضمن المتابعة وتقوم بدور الوسيط في جميع المشاكل الاجتماعية. وأخيرا تقوم هذه الجمعية ببيع الأكياس الواقية بأسعار الجملة، وتنظم حملات توعية بشأن استعمال الأكياس الواقية موجهة إلى المومسات والزبائن. وفي أوساط البغاء الوافد، تستخدم هذه الجمعية، تقنيات من نمط "كرة الثلج": المومسات المدربات للقيام بالنشاط الوقائي ما بين أقرانهم، ويعملن باعتبارهن نقاط تبادل. ويجري تخطيط ووضع وسائل ومنتجات للوقاية (صحيفة فصلية، كراس ممارسة الجنس الآمن، ضحية الوقاية، الملصقات والإعلانات).

وفي إطار نشاطها في مجال الوقاية من البغاء فيما بين الشباب، قامت منظمة نيد (Nid)، في ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، بتظاهرة "بغاء الشباب: جميع ممثلي الوقاية!". واستحوذت هذه التظاهرة على الاهتمام الخاص جدا الذي توليه الجماعة الفرنسية للمبادرات الجارية لصالح مكافحة جميع أشكال العنف ضد الطفل والمرأة.

وفي ٦ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ تابعت حركة نيد نشاطها الخاص بالوقاية الموجه إلى الشباب ونظمت يومية مناقشات بعنوان "الاستغلال الجنسي: منح حق الكلام للشباب". وتتمحور هذه اليومية حول خمس موضوعات:

"حق المعرفة وحق الكلام" الذي يتركز على العلاقات بين الشباب والعدالة؛

"الرقابة: القمع أو الحوار؟" الذي يتركز على العلاقات بين الشباب وقوات النظام؛

"حقائق الأرصفة"؛

"البغاء: المنشورات الداعرة والسياحة الجنسية"؛

"الاستغلال الجنسي للأطفال والمراهقين".

المادة ٧

تقضي المادة ١٠ من الدستور بأن جميع البلجيكيين سواسية أمام القانون. وتتضمن هذه المادة مبدأ المساواة السياسية (التصويت إلزامي في بلجيكا ويحق لكل من الرجل والمرأة الترشيح للانتخاب على قدم المساواة)، والمساواة القضائية (المادة ١٣ و ١٤ من الدستور)، والمساواة إزاء الأعباء الرسمية (لا يجوز فرض أي تمييز بين المرشحين للوظيفة العامة، حين لا يطبق على وجه العموم، وإن لم يكن قائماً على أساس معايير موضوعية).

وتقضي المادة ٢٧ من الدستور بأنه يحق لجميع البلجيكيين تأليف الجمعيات، ولا يخضع هذا الحق لأي تدابير احترازية.

ومع ذلك تدل الوقائع أن اشتراك المرأة في مختلف عمليات اتخاذ القرار يظل منخفضاً عما يماثلها لدى الرجل. وبغية توعية الجمهور بشأن هذه الإشكالية، فقد صدرت مطويتان (في المرفق ١٦) ووزعتا بعنوان "بغيباب المرأة، تقتصر إمكانات منظماتكم على النصف" و "الآراء التي ترد على المرأة كثيرة العدد". وبغية تعديل هذا الوضع، فقد اتخذت تدابير حضور المرأة في الحياة السياسية في بلجيكا، استناداً إلى نظام الحصص. وأسفر هذا النمط من التدابير، التي أقرت في بيجين باعتبارها فعالة، عن آثار محسوسة، وشكلت موضوعاً لتحسينات مختلفة وهي، على وجه التحديد، كما يلي:

- قانون ٢٤ أيار/ مايو ١٩٩٤، الذي يرمي إلى تشجيع التوزيع المتعادل للرجال والنساء على قوائم الترشيح للانتخابات.

ويقضي هذا القانون بأن عدد المرشحين من نفس الجنس يجب ألا يتجاوز الثلثين في القائمة الانتخابية. وإذا لم يراع هذا الحكم، فإن على السلطة المسؤولة أن تستبعد القائمة غير الخاضعة لذلك الشرط. وتسري هذه القاعدة العامة على جميع مستويات السلطة (البلدية والريفية والمجتمعية والإقليمية والاتحادية والأوروبية). وستسري هذه القاعدة بالكامل أيضاً في الانتخابات التي ستجري ابتداءً من الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وهكذا حدث ابتداءً من الانتخابات البلدية والقروية التي جرت في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤، أن ثلاثة أرباع المرشحين، كحد أقصى، كان من نفس الجنس. ولدى دراسة هذه النتائج الانتخابية، أمكن ملاحظة زيادة ٦ في المائة من عدد النساء المنتخبات، أي أن النسبة المئوية قد ارتفعت من ١٤ في المائة إلى ٢٠ في المائة.

- القانون الذي يرمي إلى تشجيع الحضور المتوازن للرجل والمرأة في الهيئات التي لها اختصاص استشاري (قانون ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠) وتعديلاته (قانون ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٧).

ويقضي قانون ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠، بوجوب التزام كل الجهات المعنية بالترشيحات بأن تشرح ما لا يقل عن رجل وامرأة، لكل ولاية من ولايات السلطة في هيئات الاتحاد الاستشارية.

واستنادا إلى تقرير لتقويم فعالية هذا التشريع، ظهر أن هناك فجوتين: أن واقع التقديم المزدوج لا يضمن أبدا أن يكون التكوين الفعلي للهيئة الاستشارية متعادلا، ومن جهة أخرى فإنه بغياب العقوبات لا يمكن ضمان تطبيق القانون دائما. لذلك، قام البرلمان في ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٠ باعتماد قانون يعدل القانون الأول، ويقضي بوجوب أن لا يتجاوز أعضاء الهيئة الاستشارية ثلثي المجموع من نفس الجنس (التزام بالنتيجة). ويقضي كذلك بإيقاع عقوبات في حالة عدم الالتزام بهذا الحكم. لذلك فإن الولاية تظل شاغرة ما لم يتحقق التمثيل المزدوج. فضلا عن ذلك فإن المشورة الصادرة من هيئة لم تطبق قاعدة الثلثين تعتبر غير سارية، إلا إذا قام الوزير المختص بتقديم تبرير مسبب بهذا الشأن. ويعتبر هذا التبرير مقبولا، إلا إذا صدر رأي مخالف من مجلس الوزراء خلال الشهرين التاليين لإيداع التسبيب.

وينبغي أن يتيح هذان الإجراءان القانونيان الوصول إلى "الكتلة الحرجة" التي تبلغ ٣٠ إلى ٣٥ في المائة من النساء المنتخبات والنساء في الهيئات الاستشارية.

- مرسوم ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٧ للجماعة الفلمندية الذي يتضمن تحقيق تمثيل أكثر تعادلا بين الرجل والمرأة في الهيئات الاستشارية (Moniteur Belge، ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧).

مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة

في أعقاب تقديم القانون المتعلق بحضور المرأة في القوائم الانتخابية، أصدر مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة رأيا يقضي بأنه لاحظ وجود زيادة في عدد النساء المنتخبات، بيد أنه شدد على عدم كفاية هذا التقدم.

ولدى إعداد هذا الرأي، جوبه المجلس بصعوبة تحليل الأرقام بشأن عدد النساء المنتخبات على جميع المستويات (الأوروبية، الاتحادية...)، فالنتائج المنشورة بصدد مختلف الانتخابات لم تكن موزعة بعد حسب الجنس.

وتبعاً لهذه الملاحظة، اضطلع المجلس، في عام ١٩٩٦، بإجراء بحث إحصائي، يتناول فيه عدد النساء المنتخبات على جميع المستويات السياسية البلجيكية، ثم جمع هذه الأرقام في كراس بعنوان "النساء المنتخبات: أرقام وإحصاءات". وقام معهد جامعي بتحليل وتفسير البيانات العددية بغية دراسة تأثير مختلف العوامل على عدد النساء المنتخبات (نظام الإنابة، التصويت على رأس القائمة...). وبنشر ذلك التحليل في نهاية ١٩٩٧، بداية ١٩٩٨.

وفي إطار تعزيز الإجراءات الهادفة إلى دعم وصول المرأة إلى مجالات اتخاذ القرار حيث يكون تمثيلها متدنياً، قامت دائرة المساواة في الفرص التابعة للجماعة الفرنسية بدعم مشروع إنشاء مركز نسائي للتعليم الدائم، يهدف إلى منح المرأة المعنية بالسياسة الوسائل اللازمة لتعزيز الديمقراطية المتكافئة في عالم السياسة. وجرى إعداد وتوزيع منشور من ١٣٠ صفحة.

المادة ٨

بإمكان المرأة البلجيكية أن تقوم بتمثيل حكومتها على الصعيد الدولي وتشارك بأعمال المنظمات الدولية على قدم المساواة مع الرجل.

١ - حضور المرأة في السلك الدبلوماسي

إن تمثيل المرأة في السلك الدبلوماسي، القائم على أساس التوزيع حسب الصنف الإداري يبدو

كما يلي:

الصنف	المجموع	عدد النساء	النسبة المئوية
١	١١	صفر	٠,٠٠
٢	١٢٠	٧	٥,٨٣
٣	٨٤	١١	١٣,٠٩
٤	٦٦	١٤	٢١,٢١
٥	٢٩	٦	١٥,٣٨
٦	٥٧	٩	١٥,٧٨
المجموع	٣٧٧	٧٤	١٢,٤٦

وقد ارتفع مجموع عدد النساء العاملات في السلك الدبلوماسي على نحو محسوس خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، نظراً لأنه ارتفع من مجموع منخفض جداً، في الأصل، من ٤ موظفات إلى نسبة ١٢ في المائة من إجمالي عدد أرباب المهنة. وجرى تسجيل تطورات مهمة في مجال وصول النساء الدبلوماسيات إلى مناصب المسؤولية العالية في هذه المهنة، سواء على صعيد الوظائف الدبلوماسية البلجيكية في الخارج أو في داخل ديوان وزارة الخارجية.

أما على صعيد مختلف مستويات التدرج الإداري، فلا عجب أن يكون تمثيل المرأة متدنياً في المستويات العليا من المهنة. وفضلاً عن ذلك لم تتجاوز نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب رئاسة البعثة

الدبلوماسية ٤,٢ في المائة. ويعود سبب هذا، بدرجة كبيرة، إلى الغياب التقريبي للمرأة في السلك الدبلوماسي خلال الخمسينيات.

ومع ذلك، فإن الزيادة المستمرة والحضور المتزايد للمرأة ينبغي، منطقياً، أن يتابع مسيرته على جميع المستويات نظراً لأن الترقيات تجري على نحو تلقائي حتى الصف الثاني، على الأقل، وهنا بوجود درجة شاغرة في الكادر الوظيفي، وذلك كل ثلاث سنوات من الصف السادس إلى الرابع وست سنوات في الصف الثالث.

وفضلاً عن ذلك، وردت جداول إحصائية تفصيلية مع تعليقات، في الدراسة المعنونة "من نيروبي ١٩٨٥، إلى بيجين ١٩٩٥" (الفقرات ٢٨-١ إلى ٣٠-١) التي وضعت لإعداد التقرير الرسمي البلجيكي لمؤتمر بيجين. وقد وضعتا هاتان الوثيقتان تحت تصرف الأمانة.

٢ - تعزيز حضور المرأة في السلك الدبلوماسي

صدر المرسوم الملكي المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠ بغية تعزيز حضور المرأة في مجمل الوظائف الرسمية في بلجيكا. وفي أعقاب هذا المرسوم، قامت وزارة الخارجية باعتماد خطة عمل تهدف بوجه خاص إلى ضمان وجود متزايد للمرأة في مختلف الهيئات الاستشارية، التي تنصب أنشطتها على الوظائف العامة للوزارات وعلى أحوال الحياة المهنية للموظفين.

وجرى إنشاء فريق عمل يعني بـ "المساواة في الفرص" في الوزارة. وهو يبحث بين أمور أخرى، عن الوسائل التي من شأنها جعل المهنة أكثر جاذبية من جهة، ولتجنب الاستقالات في بداية العمل الوظيفي لأسباب عائلية، من جهة أخرى.

وعهدت وزارة الخارجية الإدارة العامة لموظفي السلك الخارجي، إلى امرأة دبلوماسية تضطلع بدور هام في الهيئات الإدارية للتنسيق الاجتماعي في هذه الوزارة. وهناك نساء أخريات وصلن إلى مراكز تتسم بالمسؤولية العليا، وخاصة داخل المديرية العامة للسياسة. وهناك ست نساء دبلوماسيات يمارسن أعمال رئاسة وظيفة السفارة في الخارج (٥ في المائة).

وينبغي انتظار بضع سنوات أخرى لوصول الموظفات الدبلوماسيات إلى الدرجة الممتازة التي تخولهن الوصول إلى المستوى اللازم لتسليم وظيفة رئاسة القسم.

ويتضاءل معدل اشتراك المرأة في امتحانات الدخول إلى الوظيفة الدبلوماسية. وفي حين غالباً ما وصل هذا المعدل، في عام ١٩٨٠ إلى ما يقارب ٥٠ في المائة، فإن اشتراك المرأة قد تقلص بوضوح خلال السنوات الماضية الأخيرة.

٣ - زوجات أعضاء السلك الدبلوماسي

لا توجد أي قواعد محددة تسري على توظيف زوجات الدبلوماسيين البلجيكيين العاملين في الخارج. وفي هذا المجال، تطبق بلجيكا اتفاقية فيينا التي لا تمنع أحكامها من إشغال زوجة الدبلوماسي المقيم في الخارج في أي وظيفة. وهنا يجري تطبيق "علم الواجبات" الذي استعيد في "نظام موظفي الدولة".

وقامت وزارة الخارجية بإنشاء بنك بيانات بشأن الزوجات المرافقات لأزواجهن في الخارج، واللواتي يرغبن في ممارسة وظيفتهن هناك. وستوضع هذه البيانات تحت تصرف القطاع الخاص، والمنظمات المهنية، والكيانات الاتحادية، وما إلى ذلك. (لم تحظ هذه المبادرة إلا بنجاح جد قليل، ونظمت خمس عشرة بطاقة معلومات تقريباً).

المادة ٩

التشريعات المتعلقة بالجنسية

بقدر ما يتعلق بالتشريع الخاص بالجنسية، تستجيب بلجيكا للمقتضيات الواردة في المادة ٩ من هذه الاتفاقية.

وتنصب أهم أهداف قانون الجنسية البلجيكية، الذي ورد في قانون ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٨٤، وأصبح نافذ المفعول في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٨٥، بوجه خاص، على إزالة جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة في مجال الجنسية، فيما يتعلق بنقل الجنسية سواء إلى القرين أو إلى الأطفال.

وتقضي المادة ١٦ من قانون الجنسية البلجيكي، بأن الزواج لا يرتب، أي أثر على الجنسية، بقوة القانون. ويتيح هذا الحكم توافق التشريع البلجيكي مع عدد معين من الاتفاقيات الدولية، بما فيها هذه الاتفاقية، والقرارات المعتمدة في ٢٧ أيار/مايو ١٩٧٧ من جانب لجنة وزراء المجلس الأوروبي. ويتناول القرار ٧٧ (١٢) جنسية الزوجين اللذين يحملان جنسية مختلفة، كما يتعلق القرار ٧٧ (١٣) بالأطفال المولودين من ذلك الزواج. ويكرس كلا القرارين مبدأ المساواة.

ونتيجة لذلك، فإن الأجنبي (الأجنبية)، الذي يتزوج (تتزوج) بلجيكية (بلجيكي)، أو عندما يكتسب (تكتسب) الزوج (الزوجة) الجنسية البلجيكية أثناء الزواج، لا يحصل على الجنسية البلجيكية بقوة القانون. وكذلك فإن فقدان الجنسية البلجيكية من جانب أحد الزوجين لا يترتب عليه فقدان الجنسية من جانب الزوج الآخر.

وفيما يتعلق باكتساب الجنسية البلجيكية استناداً إلى البنوة، فإن التشريع البلجيكي لا يميز إطلاقاً بين البنوة الأبوية والبنوة الأمومية (المادة ٨ من قانون الجنسية البلجيكي). وهذا يعني أن الطفل المولود في بلجيكا من أم بلجيكية ومن أب من جنسية أخرى أو عديم الجنسية، يكتسب الجنسية البلجيكية. وبالنسبة

للطفل المولود في الخارج، من أم بلجيكية مولودة في الخارج أيضا، فعلى الأم أن تقدم خلال فترة خمس سنوات بعد الميلاد تصريحاً تطلب فيه منح الجنسية البلجيكية للطفل.

وإذا لم يتحقق هذا التصريح، فإن الطفل يكتسب مع ذلك الجنسية البلجيكية، شريطة أن لا تكون له، أو يحتفظ به، جنسية أخرى حتى سن الثامنة عشرة، أو بناء على أذنه قبل هذه السن.

وإذا كان كل من الأب والأم يحملان الجنسية البلجيكية، فإن الطفل يكتسب تلك الجنسية تلقائياً، استناداً إلى بنوته من كلا الوالدين.

ويستخدم هذا المبدأ على التبني، حيث يكتسب الطفل الذي تتبناه أم بلجيكية الجنسية البلجيكية، شأنه شأن الطفل الذي يتبناه أب بلجيكي، طبقاً لنفس الشروط الواردة في القانون (المادة ٩ من قانون الجنسية البلجيكي).

والولد* غير القاصر، المأذون له بإدارة أمواله الذي لم يبلغ الثامنة عشرة بعد، وهو يخضع لسلطة أحد الأبوين (الأم مثلاً) أو الشخص المتبني، يفقد الجنسية البلجيكية إذا قام الأب أو الأم، أو المتبني، طوعاً باكتساب جنسية أخرى، أو إذا تنازل عن الجنسية البلجيكية، شريطة أن يسري اكتساب الجنسية الأجنبية للوالد أو الوالدة أو المتبني على الولد، أو أنه كان يحمل تلك الجنسية بالفعل. وهنا أيضاً لا يضع التشريع أي تمييز بين الأبوين (الأم أو الأب) أو المتبني سواء كان ذكراً أو أنثى.

ومنذ نفاذ قانون ٢٢ أيار/مايو ١٩٩١، بتاريخ ١٦ تموز/يوليه ١٩٩١، الذي ينص على تصديق الاتفاقية الخاصة بتخفيض حالات ازدواج الجنسية، وحول الالتزامات العسكرية في حالة ازدواج الجنسية، الذي جرى في ستراسبوغ في ٦ أيار/مايو ١٩٦٣، لم يبق تمييز بين الرجل والمرأة من حيث فقدان الجنسية البلجيكية في أعقاب اكتساب جنسية أجنبية، أو في حالة التنازل عن الجنسية البلجيكية. ويلغي هذا القانون الفقرة ٢ من المادة ٢٢ من قانون الجنسية البلجيكي التي تنص على أن الشخص الذي لا يزال في الخدمة العسكرية الفعلية أو في خدمة الاحتياط ينبغي أن يحصل على موافقة ملكية للتخلي عن الجنسية البلجيكية.

إن قانون ١٣ تموز/يوليه ١٩٩١، الذي أصبح نافذاً في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٢، والذي يتضمن عدداً معيناً من الأحكام التي تجيز للمهاجرين من الجيل الثاني والثالث الحصول على الجنسية البلجيكية على نحو أيسر، يحترم تماماً المساواة بين الرجل والمرأة.

* يسري لفظ "الولد"، في العربية على الذكر والأنثى على السواء (الترجمة العربية).

أما قانون ٦ آب/أغسطس ١٩٩٣، الذي دخل حيز التنفيذ في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣، فإنه لا يميز هو الآخر بين الرجل والمرأة. ويعدل هذا القانون المادة ١٦ المتعلقة باكتساب الجنسية البلجيكية من جانب القرين الأجنبي لشخص بلجيكي (جرى تمديد فترة السكن تحت سقف واحد باعتبارها شرطاً) كما أنه ألغى التمييز بين التجنس الصغير والكبير، فضلاً عن مبدأ "البلجيكي بسبب الميلاد".

وأخيراً فإن قانون ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥، الذي دخل حيز التنفيذ في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، والذي يقضي بإدخال تعديل على إجراءات التجنس، يحترم مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كذلك.

المادة ١٠

يعتبر التعليم موضوعاً خاضعاً لاختصاص الجماعتين (الرئيسيتين في المجتمع البلجيكي)، وعلى الصعيد القانوني يمكن القول إن جميع الحالات التمييزية الواردة في المادة ١٠ مستبعدة في بلجيكا، وقد ورد ذلك في التقارير الماضية. ومع ذلك يمكن ملاحظة أن البنات لا يتمتعن بنفس الفرص المتاحة للبنين، من الناحية الواقعية.

وبغية إصلاح هذا الخلل، اتخذت السلطات المختصة مبادرات مختلفة:

التعليم

في الجماعة الفلمندية

استناداً إلى ما ورد في منطوق المادة ٥، ينبغي إدخال مبدأ التحرر في سياسة التعليم. ويتعلق الأمر بإجراءات بطيئة تقتضي إعداد مشاريع محددة. وخلال السنوات الأخيرة وضعت المشاريع التالية موضع التنفيذ:

١ - مشروع: "تنوع اختيارات الدراسة للبنات في مرحلة الدراسة الثانوية، أو التقنية، أو المهنية بدوام كامل".

ويهدف هذا المشروع، في المرحلة الأولى، بالتعاون مع المدارس النموذجية للتعليم الثانوي في مختلف الشبكات، إلى حث البنات على اختيار توجهات تقنية في التعليم الثانوي التقني أو المهني بدوام كامل. وقد خصصت "ساعات - تعليم" إضافية لهذا المشروع، حيث تهدف إلى نهج شامل لحث البنات على الدخول في الفروع التقنية. وللمشروع ثلاث أولويات:

- توسيع اختيارات الدراسة للبنات والبنين؛
- وضع البنات في إطار الاختصاصات التقنية؛
- المرور إلى التعليم العالي وأو إلى ميدان العمل.

في المرحلة الثانية، تمحور المشروع حول تعميم خبرات المشروع، بالتنسيق مع هيئات التنسيق للسلطات التنظيمية.

وقد استمر هذا المشروع بضع سنوات، تم وضع حد للمشروع النموذجي في عام ١٩٩٦. واستخدمت وزارة التعليم هذه الخبرات لتوسيع هذا المشروع وشموله لعدة مدارس بالإضافة إلى المدارس النموذجية. وقامت خلية "التنوع" التي أنشئت لتأطير هذا المشروع، بإنشاء مواد ومنهجيات معينة، بغية تحقيق الانتشار، بالتعاون مع دوائر المرافقة التربوية.

٢ - من هذه المواد نذكر وحدة ولعبة بالانس (Balans) التي أنشئت في إطار المشروع الأوروبي، بالتعاون مع آيرلندا وهولندا. ويمكن استخدام اللعبة سواء في المدارس أو في مجموعات اليافعين وهي متاحة منذ عام ١٩٩٧.

٣ - وفي عام ١٩٩٧، قامت هذه الخلية كذلك، كنشاط أخير، بتنفيذ تحقيق يتعلق بالمرأة في وظائف المديرات في المدارس، وفي أعقاب هذا التحقيق، صدر إعلان وكراس، وأقيمت حملة مرافقة للتوعية في المدارس الثانوية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧.

ووضعت وزارة التعليم المشاريع التالية موضع التنفيذ للمرأة:

٤ - مشروع "التدريب على التناوب في التعليم العالي" - دورة:
وهذا المشروع موجه نحو المرأة المهاجرة والمواطنة المحرومة التي تحاول الحصول على دبلوم التعليم العالي، حيث يتعذر عليها ذلك بسبب الظروف الاجتماعية.

ويهدف هذا المشروع إلى:

- الإسهام في تكييف التعليم لسوق العمل من خلال التعاون بين المدارس العالية والمشاريع؛
- القيام، داخل مرفق التعليم العالي، بتجربة نوع من التنظيم المرن الذي يمكنه، على المدى الأبعد، أن يدمج على نحو دائم في نظام التدريب النظامي؛
- السماح للمرأة من أفراد المجموعة المستهدفة بالحصول على الدبلوم العالي. ويتيح لها ذلك فرصة الحصول على الترقيات.

وحفظ على برنامج الدراسة النظامية ولكنه نُظِم على نحو مكيف بحيث يمكن التنسيق بين التدريب والعمل. ويجري تكييف العمل بنصف دوام مع أعمال التدريب. وهكذا يتم قطع المراحل في إطار تنظيمات تتعلق بالتعليم العالي. وهناك تنسيق بهذا الشأن بين المدارس العالية والمشروع. وتهدف برامج الإدماج إلى زيادة فرص النجاح لدى المشاركات. وبالتنسيق مع غرفة التجارة، جرى اختيار فروع العلوم التجارية، والإدارية، مع الخيارات المعلوماتية والانسجام والتسويق، لأنها تقدم مزيداً من فرص العمل وإمكانات الترقية. وقد تم الإقرار بهذا التدريب باعتباره تدريباً مهنيًا، على نحو تحصل المشاركات فيه على مركز ملائم خلال التدريب.

٥ - مشروع "التدريب على التعليم التربوي العالي المتناوب الذي يهذب التعليم قبل الابتدائي".

ويتمحور هذا المشروع حول إعادة التعليم المهني لـ ٧٨ امرأة تعملن باعتبارهن وسيطات بين الثقافات في المراكز النفسية - الطبية - الاجتماعية، وفي دور الحضانة؛ ويتيح لهن متابعة التدريب بدوام جزئي خلال ساعات العمل، سواء في مجال التعليم للنهوض الاجتماعي، أو في مجال التعليم التربوي العالي. وفي ذات الوقت، يجري تكييف الشروط النظامية للتوظيف، على نحو تتمكن فيه المرأة، في نهاية الدورة، أن تعمل باعتبارها تحمل درجة وظيفية، استناداً إلى خبرتها المهنية وشهاداتها.

ويوجد في مرفق هذا التقرير، الإحصاءات المتعلقة بالسكان الملحقين بالمدارس في فلندرة، حيث توجد الإجابات على الأسئلة المتعلقة بالوصول إلى برامج التعليم، والمعونات المالية الدراسية والامتحانات والتعليم المختلط، وما إلى ذلك.

في الجماعة الفرنسية

تؤكد الجماعة بشدة، في المرسوم الصادر (في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٩٧) الذي يحدد المهام الأولوية للتعليم الأساسي والتعليم الثانوي، وينظم الهياكل الملائمة للوصول إليها؛ تمسكها بالتعليم المختلط ورغبتها في إتاحة فرص متساوية للبنين أو للبنات، في مجال اختيار فروع الدراسة. ويعمل هذا المرسوم على استعادة وإنفاذ الأحكام التالية:

المادة ١٠: "إن الجماعة الفرنسية، بغرض التعليم الذي تنظمة، وكل سلطة تنظيمية، للتعليم الذي يتلقى العون، تحرص على (...) ثالثاً، ضمان الوصول المتكافئ للبنات والبنين في جميع أنواع التدريب".

المادة ٨٨: "لا يحق للسلطة التنظيمية للمؤسسة التعليمية المعانة، أن ترفض تسجيل طالب استناداً إلى التمييز الاجتماعي أو الجنسي أو العرقي، إذا شاء الطالب أن ينخرط في مشروعه الثقافي".

وتوجد مؤسسات تعملان بوجه خاص على ضمان إعداد ومتابعة الأحكام القانونية في مجال المساواة في الفرص في التعليم من جهة، وإعداد ومتابعة مشاريع يجري تنفيذها إما بغرض تدريب المعلمين (المعلمات) أو في مجال المؤسسات التعليمية، من جهة أخرى:

- مجلس التعليم والتدريب للجماعة الفرنسية

في ١٠ تموز/يوليه ١٩٩٠ تم إنشاء مجلس التعليم والتدريب للجماعة الفرنسية (مرسوم ١٢ تموز/يوليه ١٩٩٠) الذي يتألف من ممثلين عن التعليم والتدريب. ومهمته الأساسية هي تعزيز التدريب والتعليم المنتظم أو المعان من جانب الجماعة، مع احترام استقلال وحرية السلطات المنظمة، استنادا إلى أعمال المجالس القائمة. وفي إطار هذه المهمة، فإن تحديد الأهداف العامة لنظام التعليم والتدريب، قد تحقق وعرض على برلمان الجماعة الفرنسية. والسمة الأخرى التي يتصف بها المجلس هي أهمية مهمته في مجال العلاقات "التعليم - التدريب - العمل" ودوره في التعليم، بالارتباط مع الأوساط الاقتصادية والاجتماعية، وفي إشكالية التدريب على العمل. ويضطلع المجلس بمهمة الإمعان في مسألة المساواة في الفرص بين البنات والبنين في التعليم. ويقوم مجلس التعليم والتدريب بتقديم تقرير سنوي عن حال التعليم والتدريب.

- لجنة تحقيق المساواة في الفرص بين البنين والبنات في التعليم

ويتعين دورها في السعي في تحقيق التعليم المشترك وتغيير العقليات، وتنوع الخيارات المهنية وإعادة توجيه التعليم. وتضطلع هذه اللجنة، سواء بمبادراتها الخاصة، أو بناء على طلب وزير التربية، بمهمة تقديم المشورة، والقيام بإجراء الدراسات أو اقتراح تدابير قانونية أو تنظيمية في جميع الشؤون المتعلقة، على نحو مباشر أو غير مباشر، بإعداد الحياة المهنية التي تتيح فرصا متساوية للبنين والبنات.

وللحصول على معلومات أوسع فيما يتعلق بنظام التربية لدى الجماعة الفرنسية، انظر الكراس المرفق ١٦ مكرر جنبا إلى جنب مع الإحصاءات العامة المتعلقة بالتعليم.

المادة ١١

١ - منع التمييز في ميدان العمل

قانون العمل

تقضي المادة ١٣ من الدستور البلجيكي (المنظم في ١٤ شباط/فبراير ١٩٩٤) بأن "لكل شخص الحق في ممارسة حياة تتفق والكرامة الإنسانية. وبهذا الغرض، فإن القانون أو المرسوم أو القاعدة المشار إليها في المادة ١٣٤، تكفل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتحدد شروط ممارستها، مع مراعاة الالتزامات المقابلة.

وتشتمل هذه الحقوق بوجه خاص على: أولاً، حق العمل والاختيار الحر لنشاط مهني في إطار سياسة عامة للعمل، ترمي، بين أمور أخرى، إلى ضمان مستوى عمل يتسم بأكبر قدر ممكن من الاستقرار والرقى، والحق في شروط عمل وأجور عادلة، فضلاً عن حق الحصول على المعلومات، والاستشارات والمفاوضات الجماعية ...".

ويستخلص من الإحصاءات أن عدد السكان الناشطين (أي عدد السكان العاطلين والعاملين) قد ارتفع بشدة بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٣. وتعود هذه الزيادة أساساً إلى السكان الناشطين من النساء: وينجم ذلك في الواقع عن زيادة الأنشطة المهنية للمرأة في الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٥٠ عاماً. ويعني ذلك تزايد عدد النساء اللواتي بعد دخولهن سوق العمل، يواصلن عملهن ويوفقن بين أنشطتهن المهنية وأنشطة الأمومة ومسؤولياتهن المنزلية.

ومن جهة أخرى، فإن أهمية البطالة النسائية يمكن أن تظهر من خلال المقارنة بين القسم الذي يمثل المرأة في العمل المأجور (± ٤٠ في المائة) وفي البطالة (± ٦٠ في المائة). ويلاحظ منذ الخمس عشرة سنة الأخيرة هذه تطورا متناقضا يبدو من خلاله أن زيادة بطالة المرأة (+ ١٣٢ ٠٠٠ وحدة) قد رافقته في ذات الوقت، زيادة متواصلة في عمالة المرأة (+ ٢٦٣ ٠٠٠ وحدة). وفي حزيران/يونيه ١٩٩٣، كان معدل بطالة المرأة (١٦,٤ في المائة)، أي أقل قليلاً، من ضعف بطالة الرجل (٨,٩ في المائة). وخلال فترة أطول يمكن ملاحظة أن معدل بطالة المرأة كانت دائماً أكثر بكثير من بطالة الرجل.

وقامت الحكومة، خلال السنوات الأخيرة هذه، بوضع عدد معين من البرامج، حيث بذلت عناية خاصة لضعف المرأة على مستوى المجتمع:

- أقر الشركاء الاجتماعيون ضعف بعض المجموعات الاجتماعية المعرضة للخطر، وأعلنوا استعدادهم للقيام بجهد لتدريب عدد المجموعات وإدخالها إلى العمل، ومنها مجموعة النساء العائدات. ويتعلق الأمر بالنساء، سواء اللواتي تركن سوق العمل، أو اللواتي لم يدخلن سوق العمل أصلاً، لأسباب أسرية على وجه العموم، ثم رغبين بالعمل ثانية. وتم تكريس نسبة معينة من حجم الأجور الإجمالي للمبادرات والتدريب والإدخال إلى العمل الذي يمكن أن يتطور سواء على صعيد القطاع أو على صعيد الصناديق المخصصة للعمالة ما بين المهنية (الفترة ١٩٨٩-١٩٩٠، ١٨,٠ في المائة؛ ١٩٩١-١٩٩٢، ٢٥,٠ في المائة؛ ١٩٩٣-١٩٩٤، ١٥,٠ في المائة؛ ١٩٩٥، ١٥,٠ في المائة؛ ١٩٩٦، ٢٠,٠ في المائة).

- وتوفر "الفوريم" * عدة أنماط من التدريب فضلا عن دورات إعلام واستقبال ومعونة لإنشاء ميزانيتها الخاصة وتحديد اتجاهها "المهني".
- وفيما يتعلق بـ "الفوريم" تجدر ملاحظة أنها اعتمدت، في عام ١٩٩٦، برنامج "المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة" (انظر المرفق ١٧). ويستند هذا البرنامج على تعميم مبدأ المساواة في جميع مهام المكتب، بغية أن يصبح هم المساواة شغلا شاغلا للجميع. ومن جهة أخرى، فإن مبدأ المساواة، مسجل في عقد إدارة "الفوريم". وهكذا فإن جميع الخدمات المتاحة من جانب هذه الإدارة، لمختلف جماهيرها خالية من أي تمييز.
- لذا فإن جميع الإمكانيات التي تقدمها "الفوريم"، متاحة للنساء العائدات. ويكفي تسجيل المرأة باعتبارها "طالبة عمل عاطلة مسجلة بمحض إرادتها".
- وبالإضافة إلى ذلك، فإن بإمكان النساء العائدات أن يقمن بالحلول محل شخص ينقطع عن المهنة في قطاعات تفتقر إلى اليد العاملة (المرسوم الملكي في ٢ كانون الثاني/يناير ١٩٩١، Moniteur Belge، ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٩١؛ المرسوم الوزاري في ١٨ شباط/فبراير ١٩٩١، Moniteur Belge، ٢٢ شباط/فبراير ١٩٩١). كما أن بإمكان المرأة أن تحل محل شخص يستفيد من إحالة مبكرة اتفافية على المعاش أو إحالة مبكرة متوقعة على المعاش. (المرسوم الملكي في ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٨٩، Moniteur Belge، ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٩).
- واستنادا إلى اتفاقات عمل جماعية معينة يستفيد رب العمل الذي يستخدم شخصا عائدا لفترة محددة من مساعدة مالية من السلطة العامة (مثل الاتفاقية المعقودة من جانب اللجنة الثانوية المشتركة للموظفين).
- وبغية تحطيم العزل الأفقي (على المستوى القطاعي) والعمودي (على المستوى المهني)، قامت الحكومة منذ ١٩٨٦-١٩٨٧، بحملات متعددة للتوعية في ميدان التعليم، وفي ميدان المشاريع، التي ترمي إلى تحفيز الفتيات على اختيار تعليم متنوع أكثر، وتوفير مستقبلا أفضل. وعلى صعيد خطط وأعمال الحكومات - الاتحادية أو الإقليمية على السواء -، وبغية تخفيض نسبة البطالة، جرى التشديد البالغ على تدريب المرأة وإعادة توجيهها مهنيا.
- ومنذ عام ١٩٨٦، قامت السلطات الوطنية باعتماد أعمال إيجابية باعتبارها دافعا لحفز ترقية المرأة إلى الوظائف العليا. وعمل كل من المرسومين الملكيين الصادرين في ١٤ تموز/

* الفوريم (Le FOREA/VDAB/ORBEM): هي إدارات إقليمية تضطلع بالتدريب المهني لطالبي (أو طالبات) العمل بغية إدخالهم إلى الأعمال المهنية.

يوليه ١٩٨٧، و ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠ على إدخال هذه الإجراءات الإيجابية سواء في القطاع الخاص أو في القطاع العام.

- إن الوجود المحدود للمرأة في قطاعات معينة أو في وظائف معينة يعود جزئياً إلى نتائج حظر العمل الليلي للمرأة. ومع أن هذا الحظر قد وضع في التشريع البلجيكي للمرأة والرجل على السواء، فإن الاستثناءات على هذا المنع كانت جد مختلفة رهنا بالجنس، وقد جرى تعديل هذا التشريع.
- وعلى الصعيد الأوروبي، تم وضع المشاريع في بلجيكا في إطار البرنامج المجتمعي الثالث والرابع. وجرى بناء هذه المشاريع في إطار البرنامج ناو (NOW) (الفرص الجديدة للمرأة). وفي مناطق إعادة التكييف، حيث يمكن الاستفادة من مساعدة الصناديق الاجتماعية الأوروبية، أنشئت مشاريع مخصصة للمرأة. إن إعادة إدخال المرأة في سوق العمل وإشراكها في القطاعات الاقتصادية التقليدية، يحتلان مكانا هاما في عدد من هذه المشاريع.
- وقامت وزيرة الاستخدام والعمل المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، بإطلاق حملات متنوعة للتوعية، يتعلق آخرها، التي تمت بالتعاون مع مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، بتقاسم المهام بين الرجل والمرأة. وشكلت هذه الحملة موضوعا لإعلانات جانبية على حافلات الركاب العامة (الباصات) والحافلات الكهربائية، فضلا عن التوزيع المجاني للإعلانات والبطاقات البريدية حول الموضوع.
- وبغية التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، تحتل رعاية الأطفال دورا مهما. وقد جرى دعم العديد من المبادرات المتنوعة التي تستجيب لهذا الغرض.
- وفي نفس إطار هدف المساعدة على إعادة إدخال المرأة في سوق العمل، قام "الفوريم" وشبكته الخاصة بالمساواة في الفرص بإنشاء نظام لدور الحضانة، أو "دور الأطفال" التابعة "للفوريم". وأتاحت هذه الدور، التي انتشرت في عدة مدن في فالونيا ومنطقة بروكسل الكبرى - العاصمة، الاستجابة لمتطلبات رعاية الأطفال "على وجه الاستعجال"، تلك المتطلبات التي لا يمكن استيعابها من جانب دور الحضانة التقليدية. وسمحت هذه المبادرة لطالبي العمل وطالباته إما متابعة التدريب أو قبول العمل خلال فترة جد قصيرة.
- وبغية تشغيل المحور "التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية"، قام فريق "شبكة المساواة في الفرص" التابع للفوريم كذلك بوضع وحدة للتدريب على تنظيم الوقت وضبط العمل موجهة إلى طالبات العمل.

الحق في الاستخدام واختيار المهنة

في هذا الإطار تجدر أولاً الإشارة إلى سلسلة من الأحكام القانونية (المادة ١٠ من الدستور، الفصل الخامس من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، الخاص بإعادة التوجيه الاقتصادي، الذي يتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، واتفق العمل الجماعي رقم ٣٨، المتعلق باستخدام العمال واختيارهم ...) التي وردت لدى استعراض المادة ٢ أعلاه.

وتضمن هذه الأحكام المساواة في الوصول إلى العمل (عرض العمل والتوظيف والاختيار)، وفي مجال التدريب المهني (المعلومات المتعلقة بإعادة توجيه التدريب، والتلمذة في مجال كمال الأداء وإعادة التدريب المهني والنهوض الاجتماعي ...) والتقدم المهني، وأحوال العمل (حيث توجد قائمة وارداة في المادة ١٢٨ - الفقرة الأولى - الفصل الخامس من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، الخاص بإعادة التوجيه الاقتصادي).

ويمكن التشديد، فضلا عن ذلك، على أهمية الإجراءات الإيجابية الجارية سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام (انظر المادة ٤).

استخدام معايير الاختيار اليومية للوصول إلى وظائف معينة في القطاع العام

في أعقاب صدور الكتيب المعنون "الإجراءات الإيجابية في الشرطة البلدية"، وبناء على طلب وزيرة الاستخدام والعمل، المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، أجري تحقيق بشأن توظيف المرأة ومشاكل توظيف المرأة في مرافق الشرطة البلجيكية. وفي آذار/ مارس ١٩٩٥، عرضت نتائج هذه الدراسة، التي ورد فيها تحليل معمق لإشكالية الاختيار البدني والوصول إلى هذه الوظيفة، على الجمهور.

إن المادة ١٣ من قانون ٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، المتعلقة بالدرك، كما عدلت في قانون ١٨ تموز/يوليه ١٩٩١، بشأن تجريد الدرك من السلاح، تؤكد أنه من الآن حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، ينبغي أن تحتوي قوات الشرطة على ما لا يقل عن ٤٠ امرأة ضابطة و ٦٠٠ من أفراد الدرك (ويؤدي ذلك إلى وجود ٦٤٠ امرأة دركية، أي ٤ في المائة من إجمالي عدد الدرك).

وبغية تحقيق هذه النتيجة، ينبغي أن ينصب العمل ليس فقط على مستوى نمط الاختبار (تخفيض قاعدة الطول، إبدال امتحان اللياقة البدنية للدخول إلى السلك باختبار القدرة، تعديل نظام اختيار الأفراد للمهنة)، بل على أحوال العمل كذلك. وفي هذا الصدد وضع بروتوكول بتعديل القانون المتعلق بالدرك. إن شروط العمل المحسنة هذه، التي أدخلت في البروتوكول، مثل إجازة الأمومة وإجازة رعاية الطفل، خلال عطلة المدارس، تسري على الرجال والنساء على حد سواء. لذلك لا يوجد أي تمييز بين الجنسين ("المرأة في مرافق الشرطة البلجيكية - الاستخدام، ومشاكل

الاستخدام"، تحقيق أجراه معهد IPSOC المعني بإجراء البحث العلمي، ١٩٩٥، الصفحات ٢٨ و ٤٠ و ٤١ المذكور أعلاه).

وفي سياق الرأي الاستشاري رقم ٧ الصادر في ٢٤ أيار/ مايو ١٩٩٦ المتعلق بالمرأة في مرافق الشرطة البلجيكية، ورقم ١٣ الصادر في ٢١ آذار/ مارس ١٩٩٧، الخاص بالمرأة في القوات المسلحة، ورقم ١٧ الصادر في ٢١ آذار/ مارس ١٩٩٧، المتعلق بالمرأة في الألعاب الرياضية، قام مجلس المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة بالتشديد على إمكانات التمييز غير المباشر فيما يتعلق بـ "المعايير المرتبطة بالاختبارات البدنية المفروضة على المرشحين".

العمل الليلي

مع أن حظر العمل الليلي الوارد في التشريع البلجيكي يسري على المرأة والرجل على السواء، إلا أن الاستثناءات الواردة على هذا الحظر وردت مختلفة تماما رهنا بالجنس. وعلى الصعيد الإداري، لم يعد هذا التشريع نافذا مراعاة للتوجيه ٢٠٧/٧٦، فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وهددت اللجنة الأوروبية بإحالة بلجيكا إلى محكمة العدل الأوروبية، وأرسلت، فضلا عن ذلك، رسالة رسمية إلى الحكومة تطلب إليها تعديل التشريع.

واستجابت الحكومة البلجيكية لطلب اللجنة الأوروبية، الذي يستند إلى مرسوم محكمة العدل الأوروبية، بالتخلي عن اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الليلي وبتصديق الاتفاقية رقم ١٧١ لعام ١٩٩٠ لمنظمة العمل الدولية، التي ترمي إلى تحسين أوضاع العمل لجميع العاملين في العمل الليلي.

وقام الشركاء الاجتماعيون بأكثر من محاولة للتوصل إلى اتفاق تفاوضي بشأن التعديلات المقترحة. ونظرا لعدم وجود هذا الاتفاق، قامت وزيرة الاستخدام والعمل المسؤولة عن سياسة المساواة في الفرص، بإيداع مشروع قانون لدى البرلمان. ويحقق هذا المشروع المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة، ويكيف بالتالي التشريع البلجيكي تبعا للتوجيه الإداري ٢٠٧/٧٦. وتحقق ذلك في قانون ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٧ المتعلق بالعمل الليلي (Moniteur Belge، ٨ نيسان/أبريل ١٩٩٧).

إن هذا النظام الجديد للعمل الليلي، الذي يسري أساسا على العمال في القطاع الخاص يلتزم بمبدأ حظر العمل الليلي (ما بين الساعة ٢٠/٠٠ والساعة ٦/٠٠) على الرجل والمرأة. وجرى إلغاء الاختلافات الواردة بشأن الرجل والمرأة، وبعد ذلك الحين، أصبح بالإمكان القيام بثلاثة أنواع من الأنشطة الليلية:

١ - الأنشطة التي تنفذ ليلا، نظرا لواقع طبيعتها، والتي جرى تعدادها على وجه التحديد (مثل: أعمال الفنادق، والمطاعم، ومشاريع العروض المسرحية، والألعاب العامة، ومشاريع الصحافة،

ووكالات الإعلام أو السياحة، ومشاريع غاز الوقود والكهرباء والطاقة النووية، ومؤسسات الرعاية الصحية، والصيديات، والإذاعة والتلفزيون، والمخابز، ومصانع المعجنات الحرفية، ودور التعليم والاستضافة (...). والموضوع يتعلق باستثناءات قانونية لا تسري حتى الآن إلا على الرجل والتي وسعت فأصبحت تسري على المرأة؛

٢ - وفي حالة كون العمل الليلي ناتج عن اختيار اقتصادي وموجبات اقتصادية، وليس بسبب طبيعة النشاط (عمل الدوريات المتعاقبة، العمل المتواصل بالضرورة، المشاريع التي تكون فيها المواد المستعملة قابلة للتلف بسهولة)، من الممكن استخدام العمال الليليين، استناداً إلى مرسوم ملكي يصدر بموجب الرأي الاستشاري للهيئة المشتركة المختصة. فإذا لم يصدر هذا المرسوم خلال الأشهر الستة التي تلي الأيلولة إلى الهيئة المشتركة، يمكن البدء، على مستوى المشروع، باتخاذ إجراءات خاصة لإدخال نظام العمل، بما فيه الأعمال الليلية؛

٣ - وبالنسبة لجميع فروع الأنشطة الأخرى (أو المشاريع)، وأو الأنشطة التي لم يكن فيها العمل الليلي ضرورياً بعد لدى صدور هذا القانون، لا يجوز العمل الليلي إلا بصدور مرسوم جمهوري يجيزه، بناءً على رأي استشاري للهيئة المشتركة المختصة.

ويتضمن القانون كذلك أحكاماً تتعلق بتخفيف النظام من حيث فترات الاستراحة الخاصة بالعمال اليافعين.

وللحصول على الموافقة على نظام عمل يتضمن أنشطة ليلية، ينبغي اتخاذ إجراءات محددة تضمن مشاركة الأطراف المعنية أو ممثليها. فضلاً عن ذلك، فإن الرجال والنساء، الذين سيضطلعون بنظام العمل الليلي هذا، سيمكنهم من الاستفادة من التدابير المرتبطة به (مخصصات ليلية، النقل، نظام الخروج ...) أما العمال الجدد، الذين تم استخدامهم تحت نظام العمل القائم سابقاً مثل نفاذ التشريع الجديد، فيحق لهم المرور بفترة تجربة تبلغ ثلاثة أشهر يتمكن خلالها العامل التعود على العمل الليلي، مع حمايته من الفصل في حالة رغبته بالعودة إلى العمل النهاري.

وأثناء ذلك قررت اللجنة الأوروبية بغلق إجراءات الإنذار القضائي بلجيكا بناءً على التعديلات القانونية الجارية.

التدريب المهني والاستخدام

وإذا كان بعض العمال الراغبين في العمل، بدوام جزئي، لأسباب أسرية بوجه عام، لا يزالون يستفيدون من عقود محدودة المدة، فهناك عدد كبير يقبل العمل بدوام جزئي بصفة عرضية (لفترة محددة، الحلول محل شخص آخر ينقطع عن العمل) عند عدم الحصول على عرض ملائم للعمل بدوام كامل.

وفي هذا الصدد، فإن عددا من المشاريع (خاصة في القطاع الثالث) يعتمد العمل بدوام جزئي للاستجابة إلى تقلب الظروف، مما يتيح استيعاب الفوارق في مدى الاحتياج إلى العاملين، بزيادة أو تخفيض ساعات العمل المحددة مسبقا، دون ممارسة الفصل من الخدمة. أما القطاعات التي تستفيد قليلا من العمل بدوام جزئي أو لا تستخدمه على الإطلاق فإنها تقوم في هذه الحالة بدفعات من الفصل وتستخدم إجراء العمل بساعات إضافية، بالنسبة للعاملين بدوام كامل، بغية امتصاص التقلبات الظرفية، مما يؤدي إلى الخطر المتزايد للبطالة.

الجماعة الفلمندية

قامت اللجنة الفلمندية للتنسيق - المرأة (VOV)، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، بإصدار تقرير يتعلق بالوقف في سوق عمل الفتيات والنساء قليلات الكفاءة في فلندرة. ويصف التقرير حال هؤلاء النساء وآثار الانعكاسات في المستقبل. وبإمكان كل من السلطات العامة وأرباب العمل اتخاذ تدابير للعناية أكثر بهذه المجموعة المستهدفة.

وفي فلندرة، يعمل نصف النساء المأجورات في ثلاثة قطاعات رباعية كبرى (الإدارة والصحة والتعليم). ومنهن ٣٠,٥ في المائة يعملن في المرافق العامة. وقليل من النساء نسبيا يعمل في الصناعة وفي قطاع البناء.

العمل بدوام جزئي: ترتفع نسبة النساء العاملات بدوام جزئي. ويعود هذا إلى موقف المرأة من سوق العمل (المهام العائلية)، كما يعود كذلك إلى العزل المفروض على سوق العمل بالذات. ويعمل كل من الرجل والمرأة في قطاعات ومهن مختلفة. وهناك مزيد من العمل بدوام جزئي في القطاعات والمهن التي تتسم بكثافة كبيرة في عدد النساء.

وفي عام ١٩٩٤، اتخذت الحكومة الفلمندية تدبيرين في إطار إعادة توزيع العمل. وهكذا، تمنح علاوات إضافية للأشخاص الذين يتوقفون عن أعمالهم، والذين يعملون بدوام جزئي. والسؤال المطروح هو ما إذا كانت هذه التدابير في صالح المرأة فعلا. ويظهر من منح العلاوات الخاصة بالانقطاع عن العمل أن ٩٥ في المائة من حالات الانقطاع تعود إلى طلب رعاية الأطفال.

وفي عام ١٩٩٦-١٩٩٧، قام الوزير الفلمندي المسؤول عن سياسة المساواة في الفرص بوضع دراسة تتعلق بتوزيع المهام المنزلية في الأسرة. وتخلص هذه الدراسة إلى أن العمل بالنسبة للمرأة، لا يزال يشكل عاملا مهما لتحقيق التحرر، وأن توزيع المهام المنزلية تعتبر معطى متغيرا. وفي المجموعة العمرية الأقل سنا، فإن المهام المنزلية موزعة على نحو أكثر توازنا بين الشركاء، ولكن بمجرد وجود طفل في الأسرة، فإن المرأة تكون مسؤولة، على نحو تلقائي تقريبا، عن معظم العمل المنزلي. إن مهنة المرأة تحظى باهتمام أقل من مهنة الزوج. لذلك تستفيد المرأة على نحو أكثر من

إمكانات العمل بدوام جزئي مثلا، أو الانقطاع عن المهنة، بيد أن ذلك يؤثر على إمكانياتها في التحرر على المدى البعيد.

لدى الجماعة الفرنسية (في منطقة والون ومنطقة بروكسل العاصمة)

في إطار التدريب المهني لطالبي وطالبات العمل فإن شبكة المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة التابعة لمكتب "الفوريم"، قد وضعت خلال السنوات الأخيرة مشاريع مختلفة تهدف إلى المساواة في الفرص في ميدان الوصول إلى المعلومات، والتوجيه، والتدريب، والاستخدام والمرافقة للرجال والنساء. وفي هذا الإطار، فإن المعلومات وتوعية طالبات وطالبي العمل، وأرباب العمل، ورباته، واتحاد أرباب العمل والشركاء الأعضاء في مهام "الفوريم"، كل ذلك قد اعتبرت أمورا تحظى بأهمية جد كبيرة. وتقدم "الفوريم" اليوم تدريبا يركز على المساواة في الفرص مخصص إلى مستشاري العمل وإلى المدربين والمدربات.

وفي إطار مشاريع ناو (NOW)، تقوم الجماعة الفرنسية بدعم ومعونة المشاريع التالية:

- * إنشاء الوظائف بواسطة المرأة وللمرأة؛
- * التدريب في ميدان التكنولوجيات الجديدة في الإعلام وفي تعدد وسائط الإعلام.
- * التدريب المركز على تغيير الاختيار المهني الذي يؤدي إلى الدخول إلى القطاعات التي تستخدم العمالة أكثر.

المساواة في الأجر

يمكن الإشارة إلى الاتفاق الجماعي للعمل للمجلس الوطني للعمل، رقم ٢٥ الصادر في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٥ بشأن المساواة في الأجر والالتزام الذي تعهد به أرباب العمل وفقا لأحكام قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، لضمان المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، لا سيما فيما يتعلق بشروط العمل. ومع ذلك، يلاحظ على صعيد الواقع، أن متوسط أجور المرأة يظل منخفضا عن متوسط أجور الرجل (في القطاع الصناعي بين ٢٥ إلى ٣٠ في المائة، تبعا لكون المتستخدم عاملا أو موظفا).

وفي إطار رئاساتها الأخيرة للاتحاد الأوروبي، قامت بلجيكا، وعيا منها بوجود إكمال الجهور لتحقيق المساواة في الأجر على نطاق الواقع، في ٢٥ و ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣، بتنظيم حلقة دراسية أوروبية حول المساواة في الأجر، بغية تحديد العوامل المسببة للتمييز غير المباشر الملاحظ من خلال الإحصاءات في مجمل بلدان الدول الأعضاء. وأسهم هذا المؤتمر في وضع مدونة الممارسات الحسنة بهدف تحقيق المساواة الواقعية في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

وخلال الفترة أيار/ مايو - حزيران/يونيه ١٩٩٥، وبمبادرة من وزيرة الاستخدام والعمل، المسؤولة عن المساواة في سياسة المساواة في الفرص، جرى وضع مدونة لحسن السلوك تتعلق بالمساواة في الأجر في

الأعمال ذات القيمة المتكافئة. وقد اعتبرت هذه المدونة دليلاً لتوعية المفاوضين في مختلف القطاعات. وتتضمن هذه المدونة توجيهات مختلفة ترمي إلى إزالة أخطار اللامساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة خلال عملية تحديد المؤهلات الخاصة بالوظائف، وبالتالي تجنب التمييز القائم على أساس الجنس.

وفي نهاية عام ١٩٩٥، ولدى الإعداد لحملة توعية للشركاء الاجتماعيين لوضع تصنيفات مهنية غير تمييزية، في إطار الإعداد للاتفاق القادم المشترك بين المهن في مجمل القطاع الخاص، طلبت الوزارة إلى مجلس المساواة في الفرص، باعتباره هيئة استشارية، إعداد ونشر رأي استشاري بشأن المساواة في الأجر. وكان الهدف من ذلك هو دراسة هذه الإشكالية بكليتها سواء على صعيد التصنيف وتقويم الوظائف (على مستوى المشروع والقطاع)، أو على صعيد متطلبات مبدأ المساواة في الأجر (دور التفتيش بشأن القوانين الاجتماعية، ومراقب العمل، والمحاكم...). وقام المجلس بإصدار رأيه الاستشاري رقم ٨ في ٢٤ أيار/ مايو ١٩٩٦ (انظر المرفق ١٨).

وفي ٢٦ حزيران/يونيه، جرى تنظيم يوم دراسة حول موضوع "عمل متكافئ، أجر متكافئ". وكان الهدف هو تحليل سياسة الوزارة في ميدان المساواة في الأجر (وفي تقويم الوظائف). والغاية من ذلك، بالإضافة إلى القيام بعملية التوعية، هي تعزيز التدابير على الصعيد التشريعي كذلك (المساواة في المعاملة في ميدان تصنيف المهن أيضاً، مزيد من المعلومات إلى العمال الفرديين فيما يتعلق بمختلف عناصر الأجر...)، وتقديم معيار للتدريب بشأن تقويم الوظائف والمساواة في الفرص (المتاح منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧). وتتألف المجموعة المستهدفة ليوم الدراسة هذا، بين آخرين، من الشركاء الاجتماعيين، ومدارس الإدارة والمنظمات النسائية.

ولدى انعقاد مؤتمر صحفي، عرضت المبادرات التشريعية والوحدة التدريبية. وبدأت حملة إعلامية أيضاً (انظر الكراس والإعلانات تحت عنوان "الأجر الذي تستحقه - وتستحقينه"، في المرفق ١٩).

وفي إطار نفس المشروع، نظمت حلقة دراسية بنفس الاسم في يومي ٥ و ٦ حزيران/يونيه ١٩٩٧. وكان الهدف هو جمع الخبراء البلجيكيين والأييرلنديين والني آيرلنديين في ميدان المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة لدى تساوي العمل (وخاصة في ميدان تصنيف الوظائف). ودراسة مختلف العناصر الهامة لمختلف النظم الوطنية. وفضلاً عن ذلك جرت دراسة مدى إمكان إدخال هذه العناصر في النظام البلجيكي. وتم التشديد على تنظيم تبادل الأفكار بين البلدان المذكورة آنفاً.

وتقضي المادة ١٢٧ من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، بشأن إعادة التوجيه الاقتصادي بما يلي "ينبغي ضمان المساواة في المعاملة بين العمال في جميع الأحكام والممارسات المتعلقة بأحوال العمل والتسريح منه". ويهدف المرسوم الملكي الصادر في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ (Moniteur Belge)، ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦) إلى إكمال الفقرة الأولى من المادة ١٢٨ التي تقوم بتعداد العناصر التي يمكن أن تخص شروط العمل الواردة في المادة ١٢٧، عن طريق بيان "تصنيف الوظائف". ويجب على المشاريع

أو القطاعات التي تعمل بموجب نظام تصنيف الوظائف، أو التي تتوقع العمل بموجبه، أن تلتزم بهذا الحكم. إن عدم الالتزام بالمادة ١٢٧ يؤدي إلى إيقاع عقوبة جنائية (الفقرة ٣ من المادة ١٤١ من نفس القانون).

وجنبا إلى جنب مع مصطلح "تصنيف الوظائف"، جرى إدخال مبدأ آخر في النظام القانوني البلجيكي. وهذا المبدأ أوسع من مبادئ "تصنيف العمل" و "تصنيف الوظائف" أو "تقويم الوظائف"، التي ورد ذكرها في التشريعات الأوروبية والوطنية بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات. إن هذه المصطلحات تختص بمفهوم الأجر حصرا، بينما يشمل الهدف جميع أشكال "تصنيف المهن الذي يرتبط بأحوال العمل بالمفهوم الوارد في المادة ١٢٧ من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، والذي يشمل ليس فقط ما يتصل بالتدريب والاختلاف في الأجور، بل أمور أخرى تتعلق بالتوجيه المهني مثلا.

وعلى وجه العموم، فإن العمال أنفسهم لم يحيطوا علما بنظام التصنيف المستخدم، بله نظم الأجر الأخرى داخل المشروع أو القطاع، إذ يصعب عليهم الحصول على معلومات بهذا الشأن.

وبغية مواجهة هذا الإشكال، وضع مشروع مرسوم ملكي يرمي إلى إكمال نظام العمل ويقضي بما يلي: يجب على المشروع أن يقدم موجزا بشأن التصنيف الذي تستند إليه الأجور وغير ذلك من عناصر الأجر، وذلك في مرفق نظام العمل. ولا يزال هذا المشروع في مرحلة المناقشة لدى الجمعية الوطنية للعمل.

ثمن المساواة في الفرص في المشروع

يقوم كل من مكتب وزارة الاستخدام والعمل و "Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg" و "Association Wallonne pour la gestion de la Qualite"، ابتداءً من عام ١٩٩٨، بإدخال معيار المساواة في الفرص في نموذج النوعية الأوروبية للجودة (نموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة النوعية الذي يستخدم تسعة معايير) بالإضافة إلى "جائزة المساواة" المخصصة للمساواة في الفرص. وبغية أن يدخل المشروع في الاعتبار بشأن منح الجائزة، فإن عليه أن يكون واعيا وناشطا بمبدأ المساواة في الفرص. وبإمكان أرباب العمل أن يستخدموا بهذا الصدد قائمة رصد تحتوي على عدد من المؤشرات في مجال المساواة في الفرص وذلك لتعيين وضع المشروع.

وتتيح هذه القائمة لهم أيضا تحديد نقاط الضعف بغية تحسين الوضع. وفي ٤ تموز/يوليه ١٩٩٧، أعلنت الوزارة عن الفائزين بـ "جائزة المساواة ١٩٩٧" الأولى.

قانون الضمان الاجتماعي

يهدف نظام الضمان الاجتماعي البلجيكي إلى تحقيق الحماية الاجتماعية لمجموع السكان، ويتضمن هذا التقرير التعديلات المهمة التي حصلت منذ عام ١٩٨٩ فقط.

في مجال المعاش التقاعدي

منذ تموز/يوليه ١٩٩٧، دخل نظام إصلاح معاشات العمال بأجر حيز التنفيذ، وذلك لتحقيق المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في المقام الأول.

ويجري رفع سن تقاعد المرأة تدريجياً ليصبح في عام ٢٠٠٩ مطابقاً لسن تقاعد الرجل، أي ٦٥ عاماً، فضلاً عن أن الفترة المطلوبة للوصول إلى خدمة مهنية كاملة قد ازدادت تدريجياً لتضاهي مثلتها لدى الرجل، أي ٤٥ عاماً.

وبموجب هذا النظام الجديد، فإن للعامل (أو العاملة) أن يحافظ على إمكانية الإحالة على التقاعد المعجل ابتداءً من سن الـ ٦٠، على أن يحقق مع ذلك شرط استمرار الخدمة المهنية لفترة ٢٠ عاماً في سنة ١٩٩٧، وتنتهي تدريجياً بفترة ٢٥ عاماً في سنة ٢٠٠٥.

وفضلاً عن ذلك، فإن حد السن اللازمة للحصول على الاستحقاقات الخاصة بالمرأة العاملة عند البطالة أو الإعاقة الجسدية، قد ارتفع تدريجياً ليصل إلى سن الـ ٦٥ الموحد، وذلك على نفس وتيرة الزيادة في سن التقاعد المذكورة أعلاه.

أما بالنسبة لسن الوصول إلى الدخل المضمون لكبار السن، فقد جرى توحيد بين الرجل والمرأة، إلى ٦٥ عاماً.

ويرتفع شرط السن اللواتي يتمتعن بحقوق الإناث تدريجياً من ٦١ عاماً (ابتداءً من الأول من تموز/يوليه ١٩٩٧) إلى ٦٥ عاماً (في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)، وذلك بموجب نظام انتقالي محدد بالقياس على نظام المعاشات التقاعدية، مع المحافظة على الحقوق المكتسبة.

ويتضمن هذا الإصلاح إرساء تدابير تعويضية ترمي إلى إلغاء اللامساواة العملية القائمة إزاء المرأة في مجال العمل والأجور مثل:

- ضمان حق الحصول على حد سنوي أدنى من المعاش التقاعدي لمهن معتمدة بموجب شروط معينة.
- مراعاة فترات الانقطاع عن العمل المأخوذة بغرض تربية طفل يبلغ أقل من ستة أعوام (لفترة أقصاها ٣٦ شهراً كاملة)، لدى احتساب شرط الخدمة في المهنة المطلوب للإحالة المبكرة على التقاعد.

حظر التمييز بسبب الزواج أو الأمومة:

استنادا إلى التشريعات الأوروبية (التوجيه ٧٦/٧٠٧) والوطنية (الفصل الخامس من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨) بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، يحظر كل تمييز مباشر بسبب الجنس، وكل تمييز غير مباشر بسبب الوضع العائلي أو الحالة المدنية، ويسري ذلك سواء على القطاع الخاص أو على القطاع العام (انظر المادة ٢).

وهكذا فإن من المحظور الإشارة إلى جنس العامل أو إدخال عناصر، حتى لو لم تشر إلى جنس العامل صراحة، يمكن أن تؤدي إلى نوع من التمييز. ويسري هذا على عرض العمل، وشروط الوصول إليه، واختيار تعابير الانتقاء الخاصة بالاستخدام أو الوظائف. ونظرا لأن المرأة وحدها يمكن أن تصبح حاملا، فإن من المحظور مراعاة حالة الحمل المحتملة لاستبعاد مرشحة للتوظيف.

ولا يمكن اعتبار حالة الحمل لدى المرأة، أو رغبتها في إنجاب الأطفال في أي حال من الأحوال، معيارا للاختيار.

ولا يحق لرب العمل استحواذ المرشحة بهذا الشأن بنفسه أو بالواسطة (توجد سوابق قضائية وأوروبية وبلجيكية بهذا الشأن).

ومع ذلك فإن عروض العمل المتعلقة بأنشطة أو وظائف محظورة على المرأة، استنادا إلى قانون العمل الصادر في ١٦ آذار/ مارس ١٩٧١، وكذلك الأشغال المدرجة في المرسوم الملكي الصادر في ٢٤ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ المتعلق بعمل المرأة يشكل استثناء عن مبدأ المساواة في المعاملة.

وتهدف هذه الأحكام التنظيمية أساسا إلى حماية العاملات - بما فيهن العاملات الحوامل - من حيث أنها تحظر قيامهن بأعمال يمكن أن تشكل خطرا على صحتهن و/أو سلامتهن.

وتتمتع الحامل بحماية ضد الفصل منذ لحظة إعلام رب العمل بالحمل حتى نهاية الشهر الأول من آخر إجازة الوضع. وخلال هذه الفترة لا يمكن فصلها إلا لأسباب خارجة عن حالتها البدنية. وعلى رب العمل أن يدلل على هذه الدوافع. ولدى عدم وجود أسباب كافية أو أن الدافع المذكور له علاقة بالحمل، فإن رب العمل يلتزم بدفع تعويض عن هذا الفصل الجزافي. ويمكن أن يضاف هذا التعويض إلى التعويض العادي للفصل من العمل.

ويعطي التشريع الجديد للمرأة حق طلب تبليغها كتابة من جانب رب العمل، بدوافع الفصل. وفضلا عن ذلك فإن مبلغ التعويض عن الفصل الجزافي يعادل الأجور الإجمالية لثلاثة إلى ستة أشهر (ويعني ذلك مستوى العقاب في حالة الفصل التعسفي).

ويرسي قانون ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ (Moniteur Belge) ٣٠ كانون الأول/ ديسمبر (١٩٨٩)، ضمانا معيناً للأمومة: وتمنح إجازة الأمومة الحق في دفع التعويض، ولم تعد تعتبر حالة من حالات العجز عن القيام بالعمل كما كان الأمر سابقاً. وكان عيب النظام السابق في الواقع، هو تقليل أي فرصة في توظيف المرأة الحامل ما دام رب العمل ملتزم بدفع أجر مضمون خلال كل الشهر الأول من الغياب أو جزء منه، رهنا بكونها عاملة أو موظفة. ولا يتدخل تأمين المرض - العجز، إلا بعد هذه الفترة، حيث يقدم تعويضا عن العجز عن العمل.

وجرى تعزيز حماية العاملة كذلك بالفقرة الرابعة من أولاً في المادة ٤٢ من قانون ١٦ آذار/ مارس ١٩٧١ (المعدل بقانون ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥، تطبيقاً للتوجيه ٨٥/٩٢، الذي يقضي بوجوب إعادة العاملة، في أعقاب فترات غيابها، في إطار حماية الأمومة، إلى العمل بنفس الشروط السابقة.

وتستحق المرأة ١٥ أسبوعاً كإجازة أمومة مدفوعة الأجر، منها ٩ أسابيع إلزامية (أسبوع واحد قبل الولادة و ٨ أسابيع بعدها)، و ٦ أسابيع اختيارية (ويمكن أن تؤخذ قبل أو بعد الولادة).

ويقضي قانون ٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠، الذي يضمن نصوصاً اجتماعية (Moniteur Belge، ٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩١)، بإمكان استفادة الأب من إجازة استراحة الأمومة، ليحل محل الأم في حالة وفاتها، أو دخولها المستشفى هي والطفل.

وقد أقرت هذه الإجازة بالمرسوم الملكي الصادر في ٥ آب/أغسطس ١٩٩١، والمرسوم الملكي الصادر في ٢٥ تموز/يوليه ١٩٩٤، الذي ينص على تعويض الأب في حالة تحول إجازة الأمومة إلى إجازة أبوة. ويسري هذا النظام على الأب المأجور والعاطل عن العمل والذي يتلقى تعويض البطالة أو الذي يتلقى تعويض العجز.

وابتداءً من الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، فإن بإمكان العمال الذكور والإناث، بموجب الاتفاقية رقم ٦٤ للمجلس الوطني للعمل (نهاية نيسان/أبريل ١٩٩٧)، الحصول على ثلاثة أشهر كإجازة أبوة بسبب ولادة أو تبني طفل. وهذه الاتفاقية الجماعية للعمل تضع موضع التنفيذ الاتفاقية الإطار التي عقدت على الصعيد الأوروبي، نهاية عام ١٩٩٥ (التوجيه ٣٤/٩٦).

ويمكن التمتع بهذه الإجازة منذ ميلاد الطفل أو تبنيه حتى إدراك الطفل سنته الرابعة (٨ أعوام في حالة الطفل المعوق) ولا يلزم العامل بالتمتع بجميع إجازته دفعة واحدة، بل يمكنه، بالاتفاق مع رب العمل) أن يبسطها، خلال فترة محددة أو يفرقها على فترات/أيام الإجازة، وذلك عند تخفيض استحقاقات العمل خلال فترة معينة، على سبيل المثال. وينبغي وضع نظام للتعويضات (التعويض الشهري) كذلك.

ولدى انتهاء إجازة الأبوة، ينبغي إعادة العامل إلى نفس وظيفته السابقة، أو على الأقل في وظيفة مكافئة.

استقبال الأطفال

إن هذه مسألة تتعلق بالطوائف الاجتماعية، وفي بلجيكا هناك عدة إمكانات للاستقبال المنتظم:

- مرافق الرعاية/الحراسة المؤجرة؛
- الحاضنون الخاصون؛
- دور الحضانة ودور الحضانة الصغيرة؛
- خدمات الاستقبال الخاصة؛
- بيوت الأطفال.

إن بعض هذه الخدمات مدعومة ماليا، جزئيا أو كليا، من جانب الطوائف الاجتماعية. وهي تستقبل الأطفال من سن الصفر إلى السنة الثالثة.

ومع هذه الإمكانيات المتاحة، يلاحظ أن مرافق الاستقبال لم تنجح في الاستجابة لطلبات الآباء، وذلك رغم التوسع الهام في قدراتها. فضلا عن ذلك فإن قطاع الاستقبال يجابه متطلبات جديدة: استقبال الأطفال المرضى، والأطفال الخارجين عن المدرسة كليا أو جزئيا، والاستقبال خارج أوقات الدوام التقليدي.

ويحتل هذا الأمر اليوم مركز المناقشات الجارية داخل الطوائف الاجتماعية على نطاق واسع، استنادا إلى تقويمات مختلفة. ومن المحتمل أن تشكل مهام تنظيمات الوصاية على صغار الأطفال موضوعا للتعديلات، التي سوف تنشر في التقرير القادم.

الحماية الخاصة المتحققة للعاملات الحوامل

قام مجلس الاتحادات الأوروبية باعتماد التوصية ٣٩١/٨٩ المتعلقة بالتدابير المتخذة لتعزيز سلامة وصحة العاملين في مواقع العمل. وهناك سلسلة من التوجيهات المتعلقة بهذه الميادين. مثل التوجيه ٦٥٤/٨٩ الصادر في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٩، الذي يعالج الحد الأدنى من قواعد السلامة والصحة في موقع العمل. ويقضي أحد هذه الأحكام بأن على المرأة الحامل والمرضعة أن تخلد إلى الراحة، في وضع الاضطجاع. وتسري هذه التوجيهات على القطاع العام والخاص على السواء، وكان عليها أن تنقل إلى التشريعات الوطنية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، كأقصى حد، مما حققه المرسوم الملكي الصادر في ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢.

وجرى تقديم حماية أفضل إلى الحوامل في قانون ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥، الذي اعتمد أحكاما معينة تتعلق بحماية الأمومة، وفي قانون ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ الذي يعدل قانون ١٦ آذار/مارس ١٩٧١ بشأن العمل فيما يتعلق بحماية الأمومة، وذلك بغية تكييف النظام البلجيكي مع التوجيه

الأوروبي ٨٥/٩٢ الصادر في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ الذي يرمي إلى زيادة تحسين سلامة وصحة العاملات الحوامل. فضلا عن ذلك، فقد أدخلت في القانون البلجيكي عناصر تتعلق بحماية الأمومة من اتفاقية العمل رقم ١٧١ الصادرة في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٩٠، عن منظمة العمل الدولية، بشأن العمل الليلي.

التعديلات الرئيسية

يحق للعاملات الحوامل الغياب عن العمل، مع المحافظة على أجورهن العادية، خلال الأوقات اللازمة للقيام بالفحوص الطبية التي تسبق الولادة، والتي يتعذر القيام بها خارج أوقات العمل. وبغية الحصول على أجورها، فإن على العاملة أن تخطر رب العمل مقدما عن غيابها. فضلا عن ذلك ينبغي للعاملة أن تقدم استشهدا طبييا يبرر غيابها، إذا ورد ذلك في اتفاقية العمل الجماعية، من طبيب رب العمل.

مبدأ تقويم الأخطار: يتعين على رب العمل أن يقوم الأخطار التي يمكن أن تحدث للعاملة الحامل نتيجة تعرضها لبعض المواد أو العمليات، أو بسبب بعض أحوال العمل. وعليه أن يقدر طبيعة وكثافة ذلك التعرض، وامتداده الزمني، ثم عليه أن يقترح تدابير ترمي إلى تخفيف هذه الأخطار. وينبغي أن يساعده في ذلك طبيب العمل. ويقدم القانون، بصفة تأشيرية، قائمة غير مستغرقة لجميع الأخطار المحتملة.

ويجب إبلاغ العاملة الحامل بنتائج هذا التقويم والتدابير المتخذة. وبمجرد التحقق من وجود نشاط يتضمن خطرا معيناً بالنسبة لصحة العاملة أو لطفلها، ينبغي اتخاذ عدد من التدابير المحددة. ويمكن مواجهة ثلاثة أنواع من التدابير:

- القيام بتهيئة مؤقتة لأحوال العمل أو لأوقات العمل التي تتسم بخطر على العاملة المعنية؛
- منح العاملة عمل آخر ينسجم مع حالتها؛
- تعليق تنفيذ عقد العمل (إعفاء الأشخاص الذين يشملهم العقد من العمل).

وفي كل الأحوال، يمكن اتخاذ تدابير منفردة، بعد تدخل طبيب العمل. ويجب مع ذلك تعيين الاختلاف بين المهن المحظورة وغيرها. وإذا ألحقت أعمال معينة بقائمة الأعمال المحظورة، يتعين اتخاذ التدابير حالا؛ وخلافا لذلك ينبغي انتظار مشورة طبيب العمل. وبعد مهلة أقصاها ٨ أيام بعد العودة إلى العمل، ينبغي أن تخضع العاملة لفحص طبي بغية تحديد ما إذا ينبغي مواصلة اتخاذ التدابير.

وينظم المرسوم الملكي الصادر في ٢ أيار/ مايو ١٩٩٥ المتعلق بحماية الأمومة، إجراءات تقويم الأخطار والمعلومات التي ينبغي تقديمها.

وعلى الرغم من أن قانون ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ قد أنشأ ضمانات للأمومة، لا يزال هناك تمييز بالغ ضد المرأة الحامل أو النفساء، أو المرضع، فيما يتعلق بتنظيم المرض والعجز. كالعاملات الحامل أو المرضعة التي أبعِدت عن كل نشاط بسبب الأخطار المحيطة بصحتها أو بصحة طفلها، أو بغية استبعادها من العمل الليلي، والتي لا يمكنها أن تطلب مساعدة صناديق الأمراض المهنية، يفترض أنها أصبحت تعاني من عجز يقدر بـ ٦٦ في المائة، وأن التأمين الصحي والتعويض قد أخذها على عاتقه. وهذه حالة تمتد خلال فترة الحمل بكاملها وتكرر عندما تقوم الأم برضاة طفلها، حيث تكون عرضة للاستبعاد مرة أخرى. وإذا عانت العاملة خلال هذه الفترة من المرض وطالبت بالتعويض عن العجز الأولي، فإن المؤسسات التعاونية تعتبر أنها قد عانت من العجز ما يزيد على سنة، فتدخل حينئذ في نطاق "العجز"، مما لا يكون في صالحها إلى حد كبير (تعويضات أقل)، إذا استحققت ذلك وكانت دون مَعِيل.

وبالتنسيق مع لجنة اتصالات المرأة ولجنة (Vrouwen Overleg Komitee) قام مجلس المساواة في الفرص بتوجيه رسالة، في شباط/فبراير ١٩٩٦، إلى وزير الشؤون الاجتماعية يشجب فيها هذا التمييز. وخلال شهر نيسان/أبريل ١٩٩٦، قدم اقتراح قانون بهذا الشأن إلى البرلمان. ومنذ ذلك الحين فإن الفترة التي تتمتع العاملة الحامل أو النفساء أو المرضع فيها بتدابير الحماية، تعتبر كذلك فترة حماية للأمومة، وللعاملة الحق بتعويض الأمومة. وتعلق فترة حماية الأمومة فترة العجز عن العمل كذلك. وهكذا تمت التعديلات التي قام بها قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٩٦ (Moniteur Belge) ٢٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦) على القانون المتعلق بالتأمين الإلزامي للرعاية الصحية والتعويضات، الذي صدر في ١٤ تموز/يوليه ١٩٩٤.

المادة ١٢

لا يوجد أي تمييز بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالوصول إلى الرعاية الصحية، كما هو وارد في التقرير الثاني.

كما اعتمدت، فضلا عن ذلك، أحكام خاصة فيما يتعلق بحماية الأمومة والعجز عن العمل بالنسبة للقرين المساعد (انظر التقرير الثاني وهذا التقرير، خاصة في العرض الوارد في إطار المادة ١١).

وبالنسبة للجماعة الجرمانية: جرت متابعة مكثفة اقترحت من جانب (Dienst für Kind und Familie) أو من (Fonds zum Schutz des ungeborenen Lebens) (صناديق حماية الحياة التي تولد) لصالح المرأة الحامل أو التي أنجبت. وهذه الخدمات متاحة تماما للجمهور.

وبالنسبة للجماعة الفلمندية: استندت إدارة الرعاية الصحية على تطبيق برنامج عمل بيجين (١٩٩٥) لتنفيذ الأحكام الواردة في المادة ١٢ من الاتفاقية. وتقوم الإدارة، على نحو منتظم، بدراسة ما إذا كانت الإجراءات الحمائية للجماعة الفلمندية أو البرنامج (Gezondheidsvoorlichtingen en opvoeding) تتفق مع توجيهات بيجين وما إذا كانت تدعمها. وأخذ معهد (Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie) على عاتقه هذه المهمة.

وانعقد مؤتمر للحماية في ربيع عام ١٩٩٧، عكف، بين أمور أخرى، على إشكاليات مثل وصول المرأة إلى الرعاية الصحية الملائمة، الممكنة بنوعية عالية، واستخراج المعلومات بشأن صحة المرأة ونشرها. وفي أعقاب هذا المؤتمر، يمكن تحقيق أنشطة ملموسة من جانب عدة جهات في مستقبل قريب، حيث ستوليها اعتبارها في التقرير القادم.

وقد بدأ مشروع "منع الحمل والجنس"، باعتباره مبادرة مشتركة من جميع منظمات الطب العام، في تموز/يوليه ١٩٩١. ومنذ البداية جرى دعم هذا المشروع ومساعدته من جانب الجماعة الفلمندية. وقام كل من المعهدين (Vlaamse Huisartsen Instituut) و (Vlaamse Huisartsen) بتسلم المهمة المحددة لإنشاء وتنسيق هذا المشروع من خلال تشكيلاته الخاصة.

وقامت لجنة الخبراء في هذا المشروع بتحديد أهداف واقعية يؤدي بعضها إلى تنفيذ المادة ١٢ من الاتفاقية.

ملاحظة: هناك فقط ١٤ في المائة من النساء الفلمنديات اللواتي يستشرن طبيب الأسرة فيما يتعلق بقضايا منع الحمل.

نقطة إجراء: تشجيع النساء الفلمنديات على مناقشة المسائل المتعلقة بمنع الحمل مع طبيب الأسرة.

ملاحظة: ليس من المعروف تقريبا طريقة اتجاه المرضى نحو المراكز التي تمارس عملية قطع الحمل.

نقطة إجراء: تحسين نوعية رعاية المرأة التي تطلب الإسقاط.

نقطة إجراء: التوجه إلى النساء الأمهات، باعتباره مجموعة تتعرض لحالة الحمل غير المرغوب فيها، وإبلاغهن باستشارة طبيب الأسرة بشأن احتياجاتهن إلى موانع الحمل.

ويجري العمل بنشاط حاليا لتحقيق هذه الأهداف التي تضمنتها خطة العمل.

إن المشاريع المتعلقة بالوقاية الثانوية من السرطان التي قامت بها اللجنة (Vlaamse Advies Commissie voor Kankerpreventie)، قد تمحورت منذ نيسان/أبريل ١٩٩٣، حول الكشف عن سرطان الثدي عن طريق فحص الثدي الإشعاعي، الذي يجري تنفيذه كل عامين لدى النساء اللواتي تتراوح أعمارهن من ٥٠ إلى ٦٩ سنة. وعلى مدى السنوات الأخيرة، يمكن ملاحظة انخفاض الوفيات الناتجة عن سرطان الثدي.

ومنذ عام ١٩٩٥، تحقق في خمس محافظات فلمندية برنامج كشف عن سرطان عنق الرحم، وكان الهدف النهائي من هذا البرنامج الفلمندي هو تخفيض الوفيات التي يسببها هذا المرض بنسبة ١٥ إلى ٢٠ في المائة.

وقامت الجماعة الفرنسية المختصة في تعزيز الحالة الصحية، بوضع سياسة طبية للوقاية والتثقيف في مجال الصحة عن طريق إجراء حوار معمق بين الأطباء، والمهنيين الصحيين، بمدخلات المواقع والسكان. وتقدم الثقافة الصحية لدى الجماعة الفرنسية، التي تتألف من أشخاص، وهياكل، وهيئات معتمدة، خدماتها للسكان عموماً وجهات الارتباط الاجتماعية خصوصاً (مقدمو برامج ثقافية، ورياضية، معلمون، ومهنيون صحيون). ولم توجد على وجه التحديد أنشطة تتوجه حصراً نحو المرأة باعتبارها هدفاً عاماً متضرراً. والإجراءات الواردة أدناه تتناول المشاكل الصحية التي تمس المرأة.

ومع ذلك، هناك عدد من المشاريع النموذجية التي تتعلق "بالصحة المجتمعية" للوسط المهاجر بدأت بالظهور. وتتركز هذه حول دور "النيابة الصحية" التي يمكن أن تقوم بها المرأة المهاجرة في مجتمعاتها على المستوى المحلي (العائلي القريب/على نطاق حي السكن).

وتجدر الإشارة إلى وجود ونشاط الخدمات المعتمدة التالية:

النساء الاشتراكيات المتبصرات

- تحقيق الورش "تحسين الذات": معالجة الضغط الانفعالي، والتمارين الرياضية الخفيفة، والتغذية، والحمية؛
- الإعلام اللازم في مجال تعليم الصحة العقلية؛
- تدريب المدربين لدى المجتمع التثقيفي.

الحياة النسائية

تصور وتوزيع أدوات التدريب الموجهة إلى المرأة في الوسط الشعبي. ويتركز هذا التدريب حول تفهم أفضل للجسد ووظائفه ويهدف إلى إعطاء كل امرأة القدرة على العمل بصفة نائبة صحية في وسطها الأسري والاجتماعي.

وعلى صعيد القضايا الموضوعية المطروحة التي تتعلق بالمرأة، على نحو أوثق، يجدر تسجيل المرافق المعتمدة التالية:

لجنة التنسيق المعنية بالكحول ومختلف العقاقير

تقوم هذه اللجنة بخدمة المراكز الناشطة على صعيد الميدان والأشخاص، المنتدبين في مختلف أوساط الحياة، الأسرة، المدرسة، العمل، الفراغ. وقد نظمت حملات للتوعية والوقاية من السموم.

مؤسسة محاربة الإصابات التنفسية وتعزيز التثقيف الصحي

وتختص هذه المؤسسة في الوقاية من التشيع بالتبغ. وتقوم سنويا بتنظيم يوم الإعلام عن سوء استعمال التبغ.

التثقيف الصحي

وتمثل هذه الجمعية المحور المتحرك لأنشطة الوقاية من الحوادث المنزلية.

المركز التعاوني للاستهلاك

يقوم هذا المركز بتطوير أنشطة لتعزيز الاستخدام العقلاني والملائم الخاص بالأدوية.

وتقوم بجميع هذه الخدمات المعتمدة الخلية الدائمة للتثقيف الصحي، المسؤولة عن تقديم الأولويات إلى الوزير وأعضاء آراء استشارية بشأن برامج العمل والبحث التي تستحق المعونة. ويجري ضمان التنسيق الجغرافي من جانب عشر لجان محلية للتنسيق مسؤولة فوق ذلك عن جمع المعلومات وتحديد احتياجات السكان المحليين.

وهذه الخدمات المعتمدة لا تدعي مطلقا الاحتكار في مجال التثقيف الصحي. وفي عام ١٩٩١ بلغ عدد الفرق والتنظيمات الناشطة في هذا الميدان ٥٤١ وحدة. وتقدم بعضها إعانات في إطار التعليم الدائم. ويعتمد معظمها، إلى حد كبير، على تخصيص الأعضاء. وتعمل بعضها على توجيه نداء لتقديم الدعم الخاص. وهكذا فإن الميزانية التي تخصصها الجماعة الفرنسية للتثقيف الصحي (١٢٠ مليون في عام ١٩٩١) لا تمثل إلا جزءا من الوسائل المخصصة للتعليم الصحي للتنظيمات العامة والخاصة.

وفي إطار الجماعة الفرنسية، يوجد ١٠٠ مركز للمعونة والإعلام الجنسي، والزواجي والأسري، المدعوم في معظمه من السلطات الرسمية. وبغية التعرف على مراكز تنظيم الأسرة، قامت الجماعة الفرنسية بإخراج وتوزيع كراس بعنوان "الحمل مطروح للمناقشة" (انظر المرفق ٢٠).

وقام مكتب الولادة والطفولة بضمان توفير الاستشارات الطبية والتحصين ضد الأمراض للرضع مجاناً.

وأخيراً، ينبغي كذلك الإشارة إلى الدور الهام الذي يقوم به الطب المدرسي سواء في مجال الكشف عن المرض، أو من حيث التحصين ضد الأمراض والإعلام بشأن موانع الحمل.

تعزير الكشف عن السرطان

في عام ١٩٩٢، شكل هذا الموضوع محلاً لتوافق الآراء بشأن التوصيات التي قدمت إلى الأطباء. وحظي هذا التقرير، الذي قدم بشكل استنتاجات عملية، بضمان المجلس الاستشاري المجتمعي للوقاية الصحية بالإجماع (أنشئ في ١٩٨٢).

سرطان الثدي

ويتعلق الأمر بالسرطان الأكثر شيوعاً لدى المرأة. ومن المقدر أن سبعة في المائة من النساء سيصبن بالمرض، منهن أربع سيلاقين حتفهن. وفي بلجيكا تظهر ٥ ٠٠٠ حالة جديدة في كل عام، و ٧٥ في المائة من هؤلاء يعشن بعد سن الخمسين. إن فرص الشفاء من المرض تعتبر عالية، إذ لم يولد الورم إنبثاثاته بعد، قبل التشخيص. فالتشخيص المبكر إذن يستوجب الكشف المنتظم.

سرطان عنق الرحم

وتتوقع بعض الدراسات زيادة في عدد الوفيات بسبب هذا النوع من السرطان. وتبلغ عدد الإصابات الجديدة في بلجيكا ٨٠٠ إصابة كل عام. إن نسبة الوفيات بسرطان عنق الرحم تشكل ٢,١ و ٤,٣ في المائة من الوفيات بالأمراض السرطانية عامة. إن الكشف الذي ينجم بواسطة الشفيفة التلوينية، الذي يجري على نحو منتظم، يعتبر مجدداً لتخفيض الوفيات التي يسببها مرض السرطان .

٢ ٥٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي

مشاريع الكشف عن سرطان الثدي:

الإعانات الرئيسية للوقاية من الأمراض السرطانية

٢٠ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي

التي تصيب المرأة (الثدي، عنق الرحم):

البحوث الجارية بشأن مرض السرطان: الدراسات

الجارية بشأن الأنواع الوراثية من سرطان الثدي

١ ٥٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي

الوراثي:

في إطار الأسبوع الأوروبي للوقاية من الأمراض السرطانية التي تصيب المرأة، قامت الجماعة الفرنسية، في عام ١٩٩٧، بدعم مبادرات تعزيز الكشف الذي تقوم به الرابطات والجمعيات عن السرطان، ووضعت تحت تصرفها، من خلال قنوات الإذاعة والتلفزيون الفرنسية، مواداً سمعية وبصرية، في نطاق حملة إعلامية واسعة.

تنخرُّ العظام

يعتبر تنخرُّ العظام مرضاً يؤدي إلى العجز لدى المرأة في معظم الحالات، ولكن يمكن تجنبه عن طريق تدابير طبية بسيطة تطبق عند سن اليأس بغية تحاشي تطور المرض. وتجري عمليات توعية المرأة والسلك الطبي، في المقام الأول/ عن طريق الحملات العامة التي تتصدى للمشاكل المرتبطة بالشيخوخة.

وعلى كل حال، قامت الجماعة الفرنسية، في عام ١٩٩٧، بتمويل حملة متلفزة تتمحور على وجه الدقة حول الوقاية من مرض تنخر العظام.

الإجهاض

جرى اعتماد قانون عدم تجريم قطع الحمل الإرادي في هذا البلد، في ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٠ (Moniteur Belge، ٥ نيسان/أبريل ١٩٩٠).

ويبدو أن من المفيد، مع ذلك، الإشارة إلى أن اعتماد القانون ارتبط بسلسلة تدابير وقائية تهدف إلى تجنب اللجوء إلى قطع الحمل الإرادي: وقامت مراكز تنظيم الأسرة ومراكز الصحة العقلية بعرض معلومات بشأن وسائل منع الحمل والمواكبة السيكولوجية. فضلاً عن أن الطبابة المدرسية تضطلع بهذا الدور لدى المراهقين والمراهقات.

ويعتبر قانون ٤ نيسان/أبريل ١٩٩٠ حلاً وسطاً بين مختلف وجهات النظر التي يمكن إيجازها على النحو التالي: حماية إمكانات الحياة من جهة، وحماية حق المرأة في اتخاذ القرار من جهة أخرى.

ويمنح هذا القانون للمرأة الحامل التي تتعرض لحالة الشدة، الحق باتخاذ قرار بنفسها، يقضي بقطع حملها.

وينص هذا القانون، في واقع الأمر، أن قطع الحمل، في حالات خاصة لا يشكل جريمة. وتقضي المادة الجديدة رقم ٣٥٠ من القانون الجنائي بأن قطع الحمل ينبغي أن يحصل قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل. وبعد فترة الاثني عشر أسبوعاً، لا يمكن قطع حالة الحمل، إلا إذا كان يؤدي استمرارها إلى تعرض صحة الأم إلى خطر بالغ، أو عندما يتحقق على وجه التأكيد أن

الطفل الذي سيولد سيصاب بداء ذي خطورة كبيرة، وأن يتقرر كونه غير قابل للشفاء، لدى إجراء عملية التشخيص. وفي هذه الحالة الأخيرة، فإن وقف العقوبة يتوقف على شروط أصعب يمكن التأكد منها على نحو موضوعي.

وبغية تقويم تطبيق الأحكام الخاصة بقطع الحمل الطوعي، نص قانون ١٣ آب/أغسطس ١٩٩٠ على إنشاء لجنة وطنية لتقويم قانون ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٠. وكان تاريخ آخر تقرير وضعته اللجنة إلى البرلمان هو آب/أغسطس ١٩٩٦، ويغطي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ (انظر المرفق ٢١).

المادة ١٣

الحق في الاستحقاقات الأسرية

كما ورد في التقرير السابق، لا يوجد أي تمييز بين الرجل والمرأة في هذا الميدان.

الحصول على القروض والائتمان المالي

في بلجيكا، كما في كل مكان آخر، من المرجح أن المؤسسات المالية (المصارف وغيرها) تتحقق من ملاءة الزبون المالية قبل منحه القرض. لذلك فإن وضع الزبون المالي الخاص، ووضع قرينه فضلا عن وضعه العائلي كلها تشكل، دون شك، عناصر تقويم مهمة تؤدي إلى الحكم على استقرار وملاءة الزبون.

علما بأن هذه المؤسسات تطبق عادة نفس القواعد على مجموع الزبناء، سواء كانوا رجالا أو

نساء.

الرياضة

تختص الطوائف المجتمعية (الجماعات) بتعزيز الأنشطة الرياضية.

فالجماعة الفلمندية، تعتبر جميع الفروع الرياضية مفتوحة للجنسين، ولا يستبعد أي شخص من أحد الفروع الرياضية بسبب الجنس. وفي المؤسسات التعليمية والتدريبية، هناك مساواة كاملة بين الرجل والمرأة، ويتمتع البنات والبنين بنفس إمكانات النشاط في ميدان الرياضة، والتربية البدنية وأوقات الفراغ.

ومع ذلك، ولأسباب بيولوجية، فهناك، على صعيد المنافسة الرياضية، فرق رياضية للذكور والإناث حصرا.

وقد لوحظ على مدى السنوات الأخيرة الماضية، أن النشاط الرياضي للفتيات بين سن الـ ١٢ و ١٨ قد انخفض كثيرا. وأظهرت دراسات مختلفة أن النشاط الرياضي للفتيات المسلمات

ضعيف جدا. لذلك، جرى، في إطار حملة المؤسسة الفلمندية لتشجيع الرياضة المسماة اختصاراً "بلوسو" (BLOSO) بشأن الألعاب الرياضية للشبان (التي توجه للبنات والبنين بين سن الـ ١٢ و الـ ١٨)، اختيار أنشطة معينة موجهة إلى البنات المهاجرات، بوجه خاص.

ومنذ ١٩٩٢، قامت "بلوسو" بالتعاون مع (Nationaal Overleg Meisjeswerkingen) بتنظيم يوم الرياضة الوطني للفتيات المهاجرات، في كل سنة. وفي دورتي يومي الرياضة في ١٩٩٤ و ١٩٩٥، فتحت تظاهرة يوم الرياضة الوطني للفتيات الفلمنديات، بناء على طلب الفتيات المهاجرات بالذات. وكان معظم المشاركات من المهاجرات؛ وشكل البنات الفلمنديات ثلث اللواتي حضرن التظاهرة عن طريق جمعيات الشباب والـ "بلوسو".

ويبلغ عدد الرياضيين الأعضاء في النوادي المضمونة في فلندرة ١٢٧ ٠١٥ ٠١، منهم ٦١٨ ١٣٢ رجلاً و ٣٩٦ ٩٩٤ امرأة. وهكذا يظهر بوضوح بأن النساء لا يشتركن حتى الآن في الحياة الرياضية المنظمة في فلندرة بقدر الرجال.

وفيما يتعلق بالاشتراك في المخيمات الرياضية للمؤسسة الفلمندية لتشجيع الرياضة، فإن اشتراك المرأة يرتفع قليلاً، ولكنه لم يبلغ حد النصف بعد، (٧ ٠٥٢ أولاد، ٥ ٧١٠ بنات).

وفي إطار الجماعة الفرنسية أعلن ٦٦ في المائة من الشبان بأنهم يمارسون الألعاب الرياضية خارج إطار المدرسة، ١٦ في المائة منهم لم يمارسوا مطلقاً، و ١٧ في المائة تركوا الممارسة الرياضية، ومعظم الشبيبة الفرنسية لا تتحدد بنوع واحد من الرياضة: ٦٠ في المائة منهم يمارسون نوعين على الأقل. وكلما تقدم العمر وسنحت الفرصة لممارسة نوعين من النشاط الرياضي على الأقل.

ولا يمارس كل من البنات والبنين الرياضة بنفس الأسلوب. ففي كل مائة من الشبان الذين يمارسون الرياضة بانتظام، هناك ٤٧ فتاة و ٥٣ فتى. ومن بين هؤلاء الذين لم يمارسوا الرياضة هناك ٦٥ في المائة من البنات و ٣٥ في المائة من البنين. والذين يتركون الرياضة هم: ٦٠ في المائة بنات و ٤٠ في المائة أولاد.

وهكذا فإن البنات يمارسن الرياضة أقل من الأولاد حيث أن النسبة تبلغ ٢/٥ للبنات و ٣/٤ للأولاد.

وهناك ٦٣ في المائة من البنات يمارسن نوعاً واحداً من الرياضة على الأقل، وقليل جداً منهن يمارسها محاباة للمدرسة، إذ يوجد ٣ في المائة من الفتيات اللواتي أعلن بأنهن شرعن بممارسة الرياضة بسبب دروس الرياضة البدنية.

ولا يوجد اتحاد رياضي نسائي. وتقدم المعونات إلى الرياضة باستخدام النظم.

وبعد سن الثلاثين، يمارس ٤١ في المائة من النساء الرياضة مقابل ٥٠ في المائة من الرجال. والجانب اللعبي والتنافسي لممارسة الرياضة تبدو أقل لدى المرأة منها لدى الرجل. وإذا اقتضى الأمر توصيف النظم الرياضية التي تنخرط فيها معظم النساء في سن الثلاثين، يمكن القول إنها تتعلق بالرياضة الترفيهية.

إن اشتراك المرأة في الفرق الرياضية يعتبر قليلا جدا، ولا يمثلن الأغلبية إلا في كرة اليد، ولكن لا تمارس هذه الرياضة على المستوى العالمي إلا قليلا. وفيما يتعلق بترك الممارسة الرياضية فإن النسبة لدى الرجل والمرأة متقاربة جدا. ومع ذلك يختلف العمر الحدي للرجل والمرأة بالنسبة لممارسة الرياضة. فلدى الرجل يبلغ المعدل الأكثر أهمية بين الـ ٣٠ و ٣٩ عاما بينما تترك المرأة بعد سن الـ ٧٠.

المادة ١٤

كما ورد في تقرير بلجيكا الثاني، تتمتع المرأة في المناطق الريفية بنفس الحقوق والخدمات والاستحقاقات التي يتمتع بها مجموع المواطنين البلجيكين.

ولدى الجماعة التي تتكلم اللغة الجرمانية تملك المرأة الريفية وخاصة تلك التي تساعد في الزراعة، تنظيما خاصا بها يدعى "أغرا - فام" (AGRA-Femmes)، الذي يستثمر في مجال تدريب المرأة.

إن أوضاع القرينين المتعاونين، في بلجيكا هو واحد لدى المرأة والرجل على حد سواء. فكل القواعد الواردة فيما بعد تنطبق بنفس الطريقة على الرجل والمرأة.

من المفيد التأكيد، على أثر هذا الفرض، أنه استنادا إلى الفقرة الأولى من المادة ٧ من المرسوم الملكي رقم ٣٨ الصادر في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٦٧، أن الأقران المتعاونين لا يتعرضون على نحو إلزامي إلى القانون الاجتماعي للعمال المستقلين (الفرديين). ونتيجة لذلك ليس هناك إحصاء لهؤلاء الأقران المتعاونين، ويتعذر توفير أي إحصاءات تتعلق بعددهم أو القطاع الذي يعملون فيه.

وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، فإن بإمكان الأقران المتعاونين الاستفادة من مختلف الاستحقاقات الاجتماعية بفضل وجود الحقوق الفرعية المشتقة.

وفي مجال الشيخوخة، على سبيل المثال، عندما يتمكن الزوج، باعتباره أحد القرينين المتعاونين، من الحصول على منافع المعاش التقاعدي، فإن هذا المعاش يدفع إلى الزوج أو إلى الزوجة على حد سواء

باعتباره معاشاً للأسرة لا باعتباره معاشاً "فردياً" هو أقل من الأول. ويحسب المعاش التقاعدي تبعاً للدخل المهني وفترة خدمة الزوج.

وفي حالة الافتراق الجسدي أو الواقعي، فيمكن حساب المعاش التقاعدي، كما في حالة الحياة المشتركة، على أساس معاش الأسرة. ويمكن للزوجة أن تحصل على جزء من هذا المعاش في حالة أن يصبح الافتراق رسمياً.

وفي حالة الطلاق، فإن بإمكان الزوجة المطلقة الحصول كذلك على معاش تقاعدي على أساس نشاط زوجها السابق، وذلك بالإضافة إلى معاشها التقاعدي الخاص المحتمل.

ويحسب المعاش التقاعدي الممنوح إلى أحد الزوجين المطلقين باستخدام فترة الخدمة المهنية للزوج السابق خلال سنوات الزواج.

وفي حالة وفاة الزوج فإن بإمكان الزوجة المساعدة أن تحصل على راتب تقاعدي للإعاشة يعادل راتب النشاط الرئيسي للعامل المستقل الذي مارسه الزوج المتوفي.

وإضافة إلى ذلك، ففي حالة الزواج مرة أخرى تفقد الزوجة حقها في الراتب التقاعدي للإعاشة. وفضلاً عن ذلك، إذا تكرر زواج المطلقة عدة مرات وتوفي جميع أزواجها، لا يمكنها أن تستفيد إلا من معاش واحد (الأكثر).

ولا يشكل الافتراق الواقعي أو الجسدي بين القرينين عقبة لدفع الراتب المعاشي.

ومن حيث الرعاية الصحية فإن القرينين المتعاونين يستفيدان من الضمان الصحي باعتبار أن أحدهما مسؤول عن الآخر.

وحيث لا ينبغي الاشتراك في أي ضمان طوعي للاستفادة من الرعاية الصحية في حالة المرض.

وعلى العكس من ذلك، ينبغي التصرف على نحو آخر فيما يتعلق بالتعويضات عن العجز عن العمل، حيث أن دفعها مشروط بالاشتراك في التأمين الطوعي.

وهذا التأمين الطوعي للقرين المعاون، قد أنشئ بقانون ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ وبالمرسوم الملكي الصادر في ٢٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، وقد أصبح نافذاً منذ عام ١٩٩٠.

ويمكن الرجوع إلى المرفق ٢٢ للاطلاع على جدول يدرج الأرقام المرتبطة بهذا التأمين للفترة المحصورة بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٦.

وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، قام ٤٨٠ ٤ من الأقران المتعاونين بالاشتراك في هذا التأمين الطوعي للحماية من العجز عن العمل.

ونظرا لأن عدد الأقران المتعاونين غير متوفر، لذا يستحيل تحديد النسبة المئوية للأقران المتعاونين المؤمنين طوعيا.

المادة ١٥

فيما يتعلق بالمادة ١٥ ليس هناك أي تمييز بهذا الصدد في بلجيكا.

المادة ١٦

فسخ الزواج

بقدر ما يتعلق بفسخ الزواج، يجدر أخذ موقف دولة بلجيكا بعين الاعتبار بشأن الاعتراف بالطلاق تحت شروط معينة.

نظرا لأن هناك عددا كبيرا نسبيا من المسلمين الذين يعيشون في بلجيكا، فغالبا ما يحتكم إلى السلطات البلجيكية بشأن حالتهم المدنية وخاصة بشأن الاعتراف بطلاقهم.

يقتضي إجراء الطلاق عملا صادرا عن الإرادة المنفردة للرجل - الزوج - بفسخ الزواج، ووضع حد للعلاقة الزوجية (يوجد كذلك نوع من الطلاق بمبادرة من الزوجة في حالة قيام الزوج بانتهاك التزامه بالزواج بوحدة، ثم إيقاع الطلاق بواسطة التعويض).

وقد سجل موقف دولة بلجيكا في ثلاثة تعميمات صادرة عن وزارة العدل في ٢٧ حزيران/يونيه ١٩٧٨ و ١٣ آذار/ مارس ١٩٨٠ و ٢٧ نيسان/أبريل ١٩٩٤.

ويُعترف بهذا الطلاق (الإسلامي) في بلجيكا حتى دون أمر بالتنفيذ، بنفس شروط الطلاق (العادي) (وذلك بموجب المادة ٥٧٠ من المدونة القانونية البلجيكية).

ومع ذلك لا يمكن الاعتراف به إلا بتحقيق الشروط الخمسة التالية:

- ينبغي أن يكون مقبولا من جانب قانون الأحوال الشخصية للزوجين ولا يتضمن حكما مخالفا لمبادئ النظام العام الدولي البلجيكي. أما إذا كان أحد الزوجين مزدوج الجنسية، ويحمل

الجنسية البلجيكية، فإنه يعتبر حينئذ بلجيكيا في بلجيكا، وذلك استنادا إلى المادة ٣ من اتفاقية لاهاي الصادرة في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٣٠. وفي هذه الحالة فإن الطلاق (الإسلامي) لا يكون معترفا به في بلجيكا؛

- ومع ذلك، ينبغي احترام حقوق الدفاع في هذا الإجراء الخاص (Cass. 3ème ch., 11) (décembre 1995, R.T.D.F., 1995, 165)

- ينبغي أن يتم الطلاق أمام سلطة مختصة بغية أن يتحقق هذا النمط من فسخ الزواج. ولا تترتب أي إشكالات إذا تحقق أمام سلطة محلية في البلد الذي ينتمي إليه كلا الزوجين. أما إذا جرى أمام سلطة بلد آخر، فلا يمكن الاعتراف به في بلجيكا إذا كانت تلك السلطة مختصة فقط بسبب جنسية الطالب. وإذا جرى أمام سلطة دبلوماسية أو قنصلية، لا يمكن الاعتراف به إلا إذا كانت الدولة التي أولتها تلك السلطة، قد أعطتها صلاحية فسخ الزواج عن طريق إجراء الطلاق (الإسلامي). وهكذا فلا يمكن الاعتراف بهذا الطلاق إذا جرى أمام سلطة قنصلية أو دبلوماسية في بلجيكا - المحاكم المختلفة وحدها تختص بفسخ الزواج؛

- ينبغي أن يكون هذا الطلاق نهائيا (أي بائنا)؛

- يجب أن تحتوي الوثيقة المقدمة جميع الشروط اللازمة لكونها صحيحة.

ويجري التحقق من توفر هذه الشروط من جانب مأمور الأحوال المدنية الذي يقوم، لدى الاقتضاء، باستشارة نائب الملك.

التشريع البلجيكي الخاص بالاسم والبنوة

في تشريعنا، يعتبر الاسم نتيجة للبنوة. وينبغي الرجوع إلى البنوة للتحقق من اسم الشخص.

ويتحدد الاسم بشهادة الميلاد. وتتضمن شهادة الميلاد ذكر اسم الأم (وتؤدي هذه الإشارة إلى إثبات بنوة الأم) وذكر اسم الأب، إذا ثبتت البنوة من جهة الأب. وتنتج البنوة الأبوية في حالة الزواج، من قرينة واردة في المادة ٣١٥ من القانون المدني.

وإذا ثبتت البنوة الأبوية والبنوة الأمومية في ذات الوقت، يحمل الولد* اسم أبيه (المادة ٣٣٥، الفقرة الأولى من القانون المدني).

* يسري لفظ "الولد"، في العربية على الذكر والأنثى على السواء (الترجمة العربية).

وإذا كانت البنوة الأبوية ناتجة عن اعتراف رجل متزوج من امرأة أخرى غير الأم، فإن الولد يحمل اسم أمه (المادة ٣٣٥ الفقرة الأولى).

وإذا كانت البنوة الأبوية ثابتة استنادا إلى البنوة الأمومية، يحمل الولد اسم أمه (المادة ٣٣٥، الفقرة ٣) إلا إذا قام الأب والأم معا - أو أحدهما في حالة وفاة الآخر - بالتصريح في عقد محرر لدى مأمور الأحوال الشخصية. ولا يمكن تحرير هذا العقد في حالة الوفاة السابقة للأب أو خلال زواجه، دون موافقة القرينة التي كان الأب زوجها في لحظة إثبات البنوة (المادة ٣٣٥، الفقرة ٣، ٢).

وينبغي أن يتحقق هذا التصريح خلال السنة المحسوبة ابتداء من اليوم الذي أحاط المعلنان علما بإثبات البنوة، وقبل إدراك الولد سن الرشد أو الإذن له به (المادة ٣٣٥، الفقرة ٣، ٢).

إن تعريف الشخص رسميا عن طريق اسمه هو إجراء متخذ لصالح المجتمع ولصالح الشخص.

ويعتبر تحديد الاسم أمرا أساسيا للمحافظة على الحالة الشخصية، ولصيانة النظام في المجتمع. وعند ذلك لا يمكن لأي مواطن أن يحمل اسما (عائليا) أو اسما شخصيا غير ذلك المثبت في شهادة الميلاد (Décret du 6 Fructidor An II). فضلا عن ذلك فإن قانون ١٥ أيار/ مايو ١٩٨٧ المتعلق بالاسم (العائلي) والاسم الشخصي - الذي ينظم حالات تغيير الاسم (العائلي) والاسم الشخصي - في مادته الثالثة، يعزز كذلك قاعدة تثبيت الاسم، الذي لا يمكن إجازة تغييره إلا استثناء، وذلك عندما يكون الطلب مستندا إلى دوافع هامة، وإلا إذا لم يثر الاسم المطلوب الالتباس ولا يضر سواء بالملتصق أو بالأطراف الآخرين.

ومع ذلك، فإن النظام القائم حاليا والمتعلق باسم الابن يعتبر، على نحو متزايد، تمييزيا بالنسبة للمرأة، من جانب البعض. لذلك جرت عدة مبادرات برلمانية بهذا الشأن وقامت عدة منظمات استشارية بالإدلاء بأرائها.

قائمة بالمرفقات*

1. Rapports au Parlement de la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances sur l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin, Décembre 1996 et Décembre 1997.
2. Verslag aan het Vlaams Parlement - Opvolging resoluties van Peking (Rapport au Parlement FLamand - suivi des résolutions de Pékin), December 1997 (Décembre 1997).
3. Rapport d'activités du Conseil de l'Egalité des Chances, Septembre 1993 - Octobre 1997.
4. Etude "(In)visibilité des femmes dans les statistiques belges" (I et II), 1997.
5. Guide de féminisation des noms de métiers, fonction, grade ou titre, Communauté française.
6. "Egalité entre hommes et femmes - Documentation de base", édition janvier 1998.
7. Dépliant du Service fédéral de l'Egalité des Chances - Liste des publications fédérales relatives à l'égalité entre hommes et femmes.
8. Dépliant du Conseil de l'Egalité des Chances.
9. Gelijke kansen in Vlaanderen - Begroting 1998.
(Egalité des Chances en Flandre - Budget 1998).
10. Actions positives:
 - * "Guide pratique des actions positives dans les entreprises", 1988
 - * "Actions positives dans les services publics", 1990

* يمكن مراجعة المرفقات لدى الشعبة المختصة: La Division de la Promotion de la Femme

- * "Une politique communale d'émancipation dans la pratique", 1994
 - * "Clés pour la négociation des plans d'actions positives", 1996.
11. Avis n° 1 du 27 juin 1994 du Conseil de l'Égalité des Chances en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle.
12. "Avis n° 141 relatif à l'image et au statut de la femme en télévision", Conseil Supérieur de l'audiovisuel - Communauté française, Décembre 1992.
13. Dépliant "Violence à l'égard des femmes et des enfants"
14. Brochure "L'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence", Ministère de la Justice, 1997.
15. "Rapport sur la Traite des êtres humains et discussion au Parlement".
16. Dépliant "Les opinions sur les femmes sont nombreuses"
Dépliant "Sans femmes, le potentiel de votre organisation est amputé de moitié".
- 16bis. Enseignement en Communauté française:
- * "Le système éducatif en Communauté française de Belgique" - Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Formation Bruxelles, 1996
 - * "Statistiques générales de l'Enseignement et de la Formation. Annuaire 1994-1995" - Ministère de la Communauté française - Bruxelles, 1997
 - * "Statistiques du personnel de l'Enseignement. Annuaire 1995-1996" - Ministère de la Communauté française - Bruxelles, 1997.
17. Plate-forme "Égalité des chances du Forem".

18. Avis n° 8 du 24 mai 1996 du Conseil de l'Égalité des Chances sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
19. Dépliant "Le salaire que vous méritez?" + manuel "Pour une rémunération correcte de votre fonction".
20. Brochure "Grossesse en question", Communauté française, novembre 1993.
21. Rapport présenté par la Commission nationale d'évaluation de la loi du 3 Avril 1990 relatif à l'interruption de grossesse (Loi du 13 août 1990) à l'attention du Parlement, août 1996.
22. Tableau "Cotisations des conjoints aidants".

— — — — —