



**Convención sobre la eliminación de  
todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/BEL/3-4  
29 de septiembre de 1998  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: FRANCÉS

---

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN  
CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES EN  
VIRTUD DEL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN  
DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Terceros y cuartos informes periódicos de los Estados Partes

BÉLGICA\*

Bélgica presenta un informe doble, que abarca el período 1989-1997; este período puede caracterizarse por una toma de conciencia de los objetivos que se persiguen en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres, el desarrollo de políticas integradas y la puesta en práctica de estructuras novedosas, tanto a nivel político como administrativo, que reflejan el carácter federal del Estado belga.

Por lo tanto, el presente informe se refiere a las iniciativas de los diferentes poderes (federal, comunitario y regional), ya sean conjuntas, compartidas o específicas, que reflejan también el acento particular puesto por cada uno de ellos sobre uno u otro aspecto de sus competencias relativas a la política para lograr la igualdad entre los hombres y las mujeres, a la que han otorgado prioridad.

---

\* Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Bélgica, véase CEDAW/C/5/Add.53; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.143 y 146 y Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/44/38), párrs. 266 a 312. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Bélgica, véanse CEDAW/C/BEL/2; para su examen por el Comité, véase CEDAW/C/SR.300 y 301 y Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/51/38), párrs. 164 a 196.

## ARTÍCULO 1

La Constitución de Bélgica estipula en sus artículos fundamentales que todos los belgas son iguales ante la ley (art. 10) y que todos los poderes dimanan de la nación (art. 33). Se garantiza la libertad individual de los ciudadanos; la ley estipula que no se aplicará ninguna discriminación entre ellos (arts. 11 y 12).

La única disposición de carácter discriminatorio que existía en la Constitución respecto de las mujeres figuraba en el antiguo artículo 60:

Art. 60: "Los poderes constitucionales del Rey son hereditarios en descendencia directa, ... de varón a varón por orden de primogenia y con exclusión perpetua de las mujeres y sus descendientes."

Esta disposición discriminatoria se suprimió el 21 de junio de 1991 y en ese momento quedó sin efecto la reserva que Bélgica había hecho en el momento de adherirse a la Convención.

Desde esa fecha, ese artículo tiene el texto siguiente:

"Los poderes constitucionales del Rey son hereditarios en descendencia directa, ..., por orden de primogenia."

## ARTÍCULO 2

Bélgica continúa sus actividades para adaptar su legislación a los instrumentos internacionales que ha ratificado, así como para eliminar todo vestigio de discriminación, tanto directa como indirecta, en los textos de los cuerpos legales y reglamentarios, el derecho consuetudinario o la práctica.

A este respecto, la jurisprudencia belga y la de la Unión Europea aportan periódicamente aclaraciones valiosas respecto de la interpretación que se debe dar a ciertos conceptos en las diferentes esferas abarcadas por la legislación en general y por la que trata de la igualdad entre hombres y mujeres en particular.

Entre otras cosas, hemos podido comprobar, al igual que cualquier país dedicado a la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, que ni siquiera los textos legales y reglamentarios perfectos bastan para aplicar en la práctica una igualdad completa. Hay otros factores, como la existencia de estereotipos, que dan un sesgo a los efectos de las decisiones y oponen obstáculos múltiples.

Consciente de la importancia de esos obstáculos, Bélgica aplica una política que comprende campañas tendientes a eliminar los estereotipos en muchas esferas, dividir las tareas y las responsabilidades en el seno de la familia, determinar la función de los medios de información, y poner en práctica programas de acción positivos tanto en el sector público como en el sector privado.

## Las normas jurídicas y los patrones de referencia

### La Constitución

El artículo 10 de la Constitución (coordinado el 17 de febrero de 1994) dispone: "En el Estado no existe ninguna diferencia de categoría. Todos los belgas son iguales ante la ley; sólo ellos tienen derecho a ocupar puestos civiles y militares, con algunas excepciones que puedan establecer las leyes en casos particulares".

Además, el artículo 11 aclara que "debe asegurarse el disfrute de los derechos y libertades de los belgas sin ninguna discriminación. A tal fin, las leyes y los decretos garantizarán especialmente los derechos y libertades de las minorías ideológicas y filosóficas".

El artículo 23 hace hincapié en los derechos económicos, sociales y culturales.

En efecto, dispone que "todas las personas tienen derecho a una vida conforme a la dignidad humana". Ese artículo menciona explícitamente los derechos siguientes:

1. El derecho a trabajar y a escoger libremente una actividad profesional;
2. El derecho a la seguridad social, la protección de la salud y la asistencia social, médica y jurídica;
3. El derecho a una vivienda decente;
4. El derecho a la protección de un medio ambiente sano;
5. El derecho al desarrollo social y cultural.

El artículo 24 dispone que "la educación es gratuita; se prohíbe toda medida preventiva; la represión de los delitos estará reglamentada sólo en leyes o decretos".

De la jurisprudencia del Tribunal de Casación se desprende que las disposiciones de la Constitución actual prohíben toda discriminación basada en el sexo. Por lo tanto, las garantías ofrecidas por la Constitución son eficaces.

Las leyes<sup>1</sup> y los decretos

- El artículo 47bis de la ley de 12 de abril de 1965 relativa a la protección de la remuneración de los trabajadores (M.B.<sup>2</sup>, 30 de abril de 1965), añadido por ley de 16 de marzo de 1971 (M.B., 30 de abril de 1971) dispone que, de conformidad con el artículo 119 del tratado por el que se establece la Comunidad Europea, cada trabajador podrá presentar un recurso ante el tribunal competente a fin de hacer aplicar el principio de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres. (Esto se aplica tanto al sector privado como al sector público.)
- El capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 de reorientación económica (M.B., 17 de agosto de 1978 modificada por la ley de 22 de diciembre de 1989), "Igualdad entre los hombres y las mujeres en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y el acceso al empleo, a la formación y al adelanto profesional, así como al acceso a una profesión independiente".

Esta ley representa la puesta en práctica en la legislación belga del principio de la igualdad de condiciones, tal como está formulado en las diversas directivas europeas (75/117, 76/207, ...) y se aplica tanto al sector privado como al sector público.

El artículo 116 del capítulo V dispone que, respecto del artículo 10 (antiguo artículo 6) de la Constitución, el principio de la igualdad entre hombres y mujeres se aplica al acceso al empleo, al ascenso profesional, a la orientación, formación, perfeccionamiento y reciclado de profesionales, al acceso a una profesión independiente y a las condiciones de trabajo.

El empleador que no respete las disposiciones del capítulo V podrá ser objeto de sanciones civiles (eliminación de la situación discriminatoria, indemnización, ...), sanciones penales (pena de prisión o de multa, ...) o, en su caso, de sanciones administrativas (multa administrativa). Esto se aplica igualmente a las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo No. 25.

- La ley de 20 de julio de 1990 relativa al fomento de un equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de carácter consultivo (modificada por la ley de 17 de julio de 1997).
- El decreto de 15 de julio de 1997 de la Comunidad Flamenca relativo a la institución de una representación más equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos consultivos (M.B., 2 de septiembre de 1997).

---

<sup>1</sup> En lo que se refiere a la legislación y a la jurisprudencia nacional y europea, conviene señalar la existencia de una publicación del Ministerio de Empleo y de Trabajo, Servicio de Igualdad de Oportunidades, relativa a estas cuestiones. Esta publicación, que es muy completa, se denomina "Igualdad entre hombres y mujeres - documentación básica, edición de enero de 1998". La primera edición data de 1985; desde esa fecha, la publicación se actualiza todos los años.

<sup>2</sup> M.B.: Moniteur belge.

Este decreto introduce una cuota de 2/3 para las personas del mismo sexo en todos los órganos consultivos de la Comunidad y la Región Flamenca. Se prevé un período de transición hasta el 31 de diciembre de 1999. Los órganos consultivos que después de esa fecha no estén constituidos con arreglo al decreto, no podrán emitir dictámenes válidos.

- La ley de 24 de mayo de 1994 relativa al fomento de un equilibrio entre hombres y mujeres en las listas de candidatos a elecciones (véase el artículo 7).
- Ley de 6 de marzo de 1996 relativa al seguimiento de la aplicación de las resoluciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (informes del anexo 1) (M.B., 31 de octubre de 1996).

Esta ley dispone que el Gobierno debe presentar al Parlamento Federal un informe anual sobre la política aplicada con arreglo a los objetivos de la Conferencia Mundial sobre la Mujer. Al redactar ese informe, es conveniente, en la medida de lo posible, tener en cuenta también las propuestas formuladas por el Foro de Organizaciones no Gubernamentales. Además, los Ministros y Secretarios de Estado encargados respectivamente de la política de igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres y de la cooperación para el desarrollo deben también presentar al Parlamento Federal un informe anual específico de sus departamentos, en el que se evalúen las medidas adoptadas.

- El decreto de 13 de mayo de 1997 de la Comunidad Flamenca relativo al seguimiento de las resoluciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing del 4 al 14 de septiembre de 1995 (M.B., 18 de junio de 1997):

Análogamente a la legislación a nivel federal, se pide a los ministros flamencos que el 30 de septiembre de cada año presenten un informe sobre las medidas que han adoptado, en sus respectivas esferas de competencia, para aplicar la Plataforma de Acción de Beijing. El primer informe, relativo al período 1995-1997, que se incluye como anexo 2, se presentó al Parlamento flamenco dentro del plazo establecido el 31 de diciembre de 1997 (la fecha del primer informe es una excepción).

- La resolución del Consejo de la Comunidad Francesa de 28 de junio de 1994<sup>3</sup>, por la que se adoptan las prioridades de la comunidad francófona en materia de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres:

En el marco de la preparación de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, las prioridades de la comunidad francófona se definieron tras un largo

---

<sup>3</sup> Información de los parlamentarios de la Comunidad Francesa: el 15 de abril de 1997, la Comisión de Asuntos Generales del Parlamento de la Comunidad Francesa de Bélgica prestó particular atención a la labor realizada por el Servicio de Igualdad de Oportunidades. Este último fue objeto de una auditoría y presentó a los parlamentarios un informe titulado: "Prioridades, misiones, actividades y perspectivas de trabajo del Servicio de la Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa".

proceso de consulta a nivel de la comunidad, la región y la sociedad. Todas estas prioridades recibieron el visto bueno del Consejo de la Comunidad Francesa de Bélgica en el marco de una resolución aprobada el 28 de junio de 1994.

#### Democracia paritaria

Promoción de medidas positivas en las organizaciones sociales, económicas y culturales y en las estructuras políticas para garantizar el acceso de las mujeres a órganos normativos donde están subrepresentadas.

#### Prevención de la desestabilización y lucha contra todas las formas de exclusión

Puesta en práctica rápida y promoción de las políticas, dinámicas y limitativas, indispensables para garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, y especialmente en las esferas de la educación, la formación profesional, el acceso a la cultura, los resultados de las investigaciones, el desarrollo regional y las políticas de empleo. Se presta particular atención al fomento de iniciativas tendientes a favorecer la emancipación y la integración de las mujeres de origen extranjero en un espíritu de respeto por el diálogo intercultural.

#### Las mujeres y la adopción de decisiones en los medios de información

Puesta en práctica de estrategias destinadas a aprovechar los medios de información como instrumentos útiles en las esferas de la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible y la paz. Medidas positivas para permitir que un mayor número de mujeres llegue al nivel de la creación y la concepción de programas y a los puestos de decisión que facilitan el acceso a la expresión de ideas.

Lucha contra todas las formas de violencia contra los niños y las mujeres y apoyo a iniciativas y actividades de las mujeres en favor de la paz.

Lucha contra la trata de seres humanos, en particular las víctimas de la explotación sexual.

#### Promoción de la educación de las mujeres en materia de salud

Estas prioridades constituyen aún hoy el marco de referencia en materia de igualdad de oportunidades en la Comunidad Francesa, especialmente para la asignación de subvenciones.

#### Los convenios colectivos de trabajo

- Convenio colectivo de trabajo (C.C.T.) No. 25 de 15 de octubre de 1975 del Consejo Nacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres. Este C.C.T. constituye la puesta en práctica en el sector privado de la directiva 5/117/CEE, que fue declarada de aplicación general por Real Decreto de 9 de diciembre de 1975 (M.B., 25 de diciembre de 1975). Se aplica a todos los trabajadores asalariados, con excepción de los que trabajan en el sector público.

En el artículo 3 del C.C.T. No. 25 se dispone que: "La igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres se debe garantizar respecto de todos los elementos y las condiciones de la remuneración incluidos, cuando se utilicen, los sistemas de evaluación del desempeño. En ningún caso los sistemas de evaluación del desempeño entrañarán discriminación, ni en la elección de los criterios, ni en su ponderación, ni en los sistemas de transposición a valores de evaluación de los componentes de la remuneración". Los trabajadores y las trabajadoras recibirán una remuneración igual por un trabajo "igual" o de "igual valor".

Cada empresa debe anexar el texto de este C.T.T. a su reglamento de trabajo.

- El artículo 10 del C.C.T. No. 38 de 6 de diciembre de 1963 del Consejo Nacional del Trabajo, relativo a la contratación y la selección de trabajadores, ha sido modificado por el C.C.T. No. 38bis, de 29 de octubre de 1991. El empleador que contrata personal no puede tratar a los candidatos de manera discriminatoria. Durante el proceso de selección, deberá tratar a los candidatos en pie de igualdad: no podrá hacer distinción sobre la base de elementos personales mientras éstos no guarden ninguna relación con la función que se habrá de desempeñar ni con la naturaleza de la empresa, salvo si las disposiciones jurídicas lo autorizan o lo prohíben. Asimismo, el empleador no podrá en principio hacer ninguna distinción sobre la base de la edad, el sexo, el estado civil, los antecedentes médicos, la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones políticas o filosóficas, la afiliación a una organización sindical o a cualquier otra organización.

Este artículo no tiene fuerza obligatoria, lo que jurídicamente implica que la disposición no puede servir de fundamento para un litigio entre un empleador y un trabajador. Con todo, puede apoyar los argumentos de un recurso judicial basado en otras medidas de carácter jurídico (como el capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 ya citada).

#### La evolución reciente a nivel europeo

El artículo 119 del Tratado por el que se establece la Comunidad Europea ha sido modificado en dos oportunidades. Ese artículo tiene, por otra parte, un efecto directo y puede ser invocado por los individuos contra los empleadores (tanto privados como públicos).

La primera modificación se introdujo en virtud del artículo 6 del Protocolo Social, que completó el texto del artículo 119 de la siguiente manera:

"El presente artículo no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas en las que se prevean ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de una actividad profesional por las mujeres o a prevenir o compensar desventajas en su carrera profesional."

Esta disposición fue aprobada, junto con el Tratado de Maastricht, por ley de 26 de noviembre de 1992 (M.B., 30 de octubre de 1993), y entró en vigor el 1º de noviembre de 1993.

La segunda modificación tuvo lugar en el marco de la Conferencia intergubernamental de revisión del Tratado de Maastricht que culminó con el Tratado de Amsterdam. Los tratados se firmaron respectivamente el 7 de febrero de 1992 y el 2 de octubre de 1997.

Las deliberaciones en el seno de esa Conferencia se refirieron a la problemática de la igualdad entre los hombres y las mujeres, por una parte en el contexto de la integración del Protocolo Social y, por la otra, en el contexto de la integración de los derechos fundamentales en el Tratado de Roma.

En el Tratado de Amsterdam se estipula claramente que las acciones positivas están autorizadas. Desde ese momento, se apoyan en una base jurídica reforzada.

En efecto, el texto del artículo 119 ha sido modificado por el Tratado de Amsterdam de la siguiente manera: "A fin de asegurar concretamente la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional, el principio de la igualdad de condiciones no impide a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas en las que se prevean ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de una actividad profesional por el sexo subrepresentado o prevenir o compensar las desventajas en la carrera profesional".

Ese Tratado, firmado el 2 de octubre de 1997, se encuentra actualmente en proceso de ratificación en los diferentes Estados miembros de la Unión Europea.

Directiva 96/97 del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la directiva 86/378 relativa a la puesta en práctica del principio de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social

Esta modificación tiene por objeto poner a la directiva 86/378 en consonancia con el artículo 119 del Tratado de la CEE, con arreglo a la interpretación dada por la Corte Europea de Justicia (la jurisprudencia del caso "Barber"). En virtud de esta interpretación, los regímenes de seguridad social complementarios (todos los tipos de pensiones de las empresas) constituyen un elemento del sueldo en el sentido del artículo 119 del Tratado de Roma, que establece el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo igual entre hombres y mujeres. Además, no se admite ninguna derogación de ese principio en lo que se refiere a la edad de la pensión o a la referencia a la situación del estado civil o familiar, de manera que la derogación del principio de la igualdad de condiciones y ciertas disposiciones de la directiva 86/378 quedan anuladas o sin sentido.

Directiva del Consejo sobre la carga de la prueba en caso de discriminación basada en el sexo

Esta directiva se refiere a la noción de la carga de la prueba "compartida": cuando la parte demandante invoca elementos que pueden hacer presumir una discriminación o cuando haga hincapié en un régimen no transparente aplicado por la parte demandada, esta última deberá probar que no ha violado el principio de la igualdad de tratamiento o que la discriminación aparente se debe a factores objetivos que no tienen nada que ver con cualquier forma de



discriminación basada en el sexo (la parte demandante se beneficia de la ventaja de la duda).

Bélgica siempre ha adoptado una actitud abierta respecto de esta directiva sobre la carga de la prueba. La propuesta inicial de la Comisión (1988) fue examinada, bajo la presidencia de Bélgica, en 1993 y en ese momento se llegó a una transacción aceptada por 11 de los 12 Estados miembros.

El 15 de diciembre de 1997, el Consejo Europeo de Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales aprobó definitivamente las disposiciones relativas a la carga de la prueba en casos de discriminación basada en el sexo. Bélgica está preparando la incorporación de esa directiva al derecho belga.

Propuesta de directiva del Consejo para modificar la directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y al ascenso profesionales y a las condiciones de trabajo

Este proyecto de directiva tiene sólo carácter interpretativo y no modifica el ámbito de aplicación de la directiva original. El fallo del Tribunal Europeo de Justicia en el caso "Kalanke" ha dado lugar a diversas interpretaciones que socavan la eficacia de las acciones positivas. El objetivo principal de la Comisión Europea es enviar un mensaje claro y eliminar toda duda en cuanto a la legitimidad de las acciones positivas. La propuesta tiene por objeto modificar el párrafo 4 del artículo 2 de la directiva 76/207/CEE en el sentido de que la disposición autoriza explícitamente las acciones positivas que no están incluidas en el fallo del Tribunal de Justicia.

Las deliberaciones relativas a este proyecto de directiva se suspendieron a la espera de los resultados de la Conferencia intergubernamental y de los dictámenes que deberá emitir el Tribunal Europeo de Justicia en respuesta a cuestiones prejudiciales relativas al mismo contexto (los casos Marschall, C-405/95, Stadt Dormagen t-Bezirksregierung Düsseldorf, C-334(96, Georg Badeck e.a., C-158/97).

Entretanto, el Tribunal de Justicia, por decisión de 11 de noviembre de 1997 en el caso Marschall, aprueba las medidas en favor de las mujeres siempre que se garanticen los derechos individuales de los hombres. Convalida el régimen (en un reglamento del personal) que prevé medidas positivas en favor de las mujeres sin excluir automáticamente la posibilidad de que un hombre obtenga un puesto aun en un sector en que las mujeres están subrepresentadas. Por lo tanto, el otorgamiento de preferencias en favor de las mujeres para la asignación de ciertos puestos es lícito, siempre que se garantice la posibilidad de adoptar una decisión diferente.

Otras medidas apropiadas

El Consejo de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres

Por acuerdo gubernamental, se promueve una presencia y una distribución equilibrada de las tareas y las responsabilidades de hombres y mujeres en las diversas esferas de la vida social, económica y política. A fin de sostener y

poner en práctica los aspectos principales de esta política de igualdad de oportunidades, por Real Decreto de 15 de febrero de 1993 (M.B., 6 de marzo de 1993), se creó el Consejo de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres.

El Consejo (que asume las antiguas competencias de la Comisión del Trabajo de las Mujeres y del Consejo para la Emancipación Social) tiene por misión contribuir eficazmente a eliminar toda discriminación directa o indirecta entre los hombres y las mujeres y establecer una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A tal efecto, el Consejo puede pedir informes, hacer investigaciones, proponer medidas jurídicas o reglamentarias, y preparar y distribuir información y datos. Prepara también informes para el Consejo Nacional del Trabajo, cuando éste los solicita.

El Consejo está compuesto de representantes de los interlocutores sociales (empleadores y sindicatos), el Ministerio de la Administración Pública, el Ministerio de Empleo y de Trabajo encargado de la política de igualdad de oportunidades, organizaciones de mujeres, organismos consultivos competentes en la esfera de la política cultural y de los jóvenes, organizaciones familiares y partidos políticos.

El Consejo está dirigido por un presidente asistido por una Mesa. El decreto de creación prevé la posibilidad de constituir comisiones a fin de tratar ciertos problemas específicos. El Consejo comprende además una Comisión Permanente que tiene una sección dedicada a los problemas generales de orden social que interesan a los empleadores y los trabajadores del sector privado y una sección sobre esos mismos problemas que interesan al Gobierno y a los trabajadores del sector público.

Actualmente, el Consejo tiene las siguientes Comisiones en actividad: Comisión Permanente del Trabajo, Comisión de Distribución de Tareas, Comisión del Seguro Social, Comisión de Europa, Comisión de las Mujeres y la Política, Comisión de las Mujeres y el Deporte, Comisión de las Mujeres y la Pobreza y Comisión de las Mujeres y el Derecho.

Además de un cierto número de comunicados de prensa, puntos de vista y aportaciones a la labor preparatoria de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, el Consejo emitió 19 opiniones consultivas (sobre diversos asuntos), una recomendación (sobre la reforma de las pensiones de los trabajadores asalariados), un memorando al síndico del Gobierno (elecciones de mayo de 1995), 8 sueltos (sobre los puntos de vista del Consejo acerca de la seguridad social) y diversas publicaciones.

En octubre de 1997 se presentó el primer informe de evaluación del primer mandato del Consejo relativo al período comprendido entre septiembre de 1993 y octubre de 1997 (véase el anexo 3).

- Por iniciativa de la Ministra belga de Empleo y Trabajo encargada de la política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, se celebró en Bruselas, los días 6 y 7 de marzo de 1994, una Conferencia europea de todas las ministras de Estados miembros del Consejo de Europa. Esa conferencia ministerial tuvo por objeto determinar las prioridades sobre la posición política, social, económica y cultural de la mujer en Europa

con una perspectiva del año 2000. Como resultado de esa cumbre europea, las ministras proclamaron una declaración de principios con miras a la realización de una igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres en la futura Europa.

- Por iniciativa de la misma Ministra, el 19 de abril de 1995 se celebró el coloquio "De imagen en imagen - Las mujeres en los medios de información y en la publicidad" (véanse los detalles en la nota sobre el artículo 5.3).
- En la Comunidad Francesa se tomaron diversas medidas en los últimos años relativas a la imagen de las mujeres en los medios de información y en la publicidad. Éstas se presentan en la reseña sobre el artículo 5.

#### Las elecciones sociales de 1995

Las elecciones sociales precedentes (1991) habían mostrado que, en relación con el número total de mujeres que trabajan en empresas, hay pocas candidatas y pocas mujeres seleccionadas. Por consiguiente, se ha estimulado a las organizaciones sindicales a que presenten listas que contengan una representación proporcional entre hombres y mujeres. En el Real Decreto de organización de las elecciones se mencionan explícitamente esas listas.

A este respecto, se ha iniciado una campaña en un marco integrado por el Ministerio de Empleo y de Trabajo, los empleadores y los sindicatos. Asimismo, se ha procurado informar y capacitar a los representantes de ambos sexos elegidos.

El número de candidatas ha vuelto a aumentar en relación con 1991. En los directorios de las empresas (que emplean por lo menos a 100 trabajadores), se observa un ligero aumento, del 25,5% al 26,4%. También en los comités de seguridad e higiene (de cada empresa que tiene por lo menos 50 empleados), se observa un ligero aumento del número de candidatas, del 28,7% al 29,6%.

Los porcentajes de mujeres elegidas son más elevados, lo que significa que si hay suficientes mujeres en las listas, éstas resultan elegidas: los directorios de las empresas eligen un 28% de mujeres y los comités de seguridad e higiene un 32%. Las mujeres representan cerca del 30% de los miembros de los órganos de concertación social de las empresas.

El "Hoger Instituut voor de Arbeid" está realizando un estudio de la eficacia de la campaña pública de 1995 y sobre los procedimientos de selección de mujeres como candidatas a elecciones sociales. Los resultados de este estudio se difundirán mediante un folleto.

#### El aumento de la visibilidad de las mujeres

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing hizo mucho hincapié en la necesidad de reunir datos desglosados por sexo y en la falta de estadísticas sobre las mujeres. Para responder a esta necesidad, se encargó a dos universidades que iniciaran una investigación para efectuar un inventario de los datos oficiales existentes desglosados por sexo y elaborar propuestas relativas a los datos complementarios necesarios, entre otros, en las siguientes esferas:

trabajo, adopción de decisiones, salud, tributación y demografía. Los resultados de ese estudio (véase el anexo 4) facilitarían la elaboración de una estrategia y de recomendaciones sobre la forma de tener en cuenta los elementos relativos al sexo en las estadísticas de esas esferas.

La feminización de los nombres de profesiones, funciones, grados o títulos

Los problemas de la feminización de los nombres de profesiones, funciones, grados o títulos son objeto de tratamiento diferente según la sensibilidad del idioma en que se expresan las personas.

En la Comunidad Francesa, el decreto de 21 de junio de 1993 se refiere a la feminización de los nombres de profesiones, funciones, grados o títulos en todos los documentos del sector público, así como en las obras o manuales de enseñanza, de capacitación o de investigación utilizados por los establecimientos, instituciones y asociaciones pertinentes de la Comunidad Francesa.

Este decreto responde a la evolución de una sociedad en la que las mujeres ocupan cada vez más puestos profesionales y constituye, por lo tanto, un instrumento útil de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

El folleto explicativo, cuya primera tirada fue de 40.000 ejemplares, ha sido reimpresso en una segunda tirada de 50.000 ejemplares en 1997 (véase el anexo 5). Cada agente de la Administración de la Comunidad dispone de un ejemplar de este documento, acompañado de una circular de la Ministra Presidente del Gobierno de la Comunidad Francesa en la que se recomienda la aplicación del decreto.

En la Comunidad Flamenca, actualmente no se aplican en el idioma holandés las propuestas de feminización de las denominaciones de las profesiones y de las funciones dimanantes de diversas instancias. La "Vlaamse gemeenschap" espera el dictamen definitivo de la "Nederlandse Taalunie (NTU)"<sup>4</sup>.

La falta de un consenso ha impedido a las autoridades promulgar reglas y nombres específicos con fuerza obligatoria.

La "Taalunie" prepara una publicación que contendrá los elementos siguientes:

1. Una reseña de las tendencias lingüísticas que permiten evitar toda discriminación sexual en los textos y el uso del idioma;
2. Una lista de las diferentes posibilidades que ofrece el idioma holandés para evitar toda discriminación sexual en el uso del idioma;

---

<sup>4</sup> Nederlandse Taalunie = (NTU): Grupo de lingüistas encargados de determinar el uso correcto del idioma holandés y de promulgar reglas, como seguimiento de la concertación, en 1980, de un tratado entre Bélgica y los Países Bajos para promover el idioma y la literatura holandesa y asegurar una política lingüística común.

3. Una lista de todas las denominaciones de funciones y profesiones, tanto en denominación neutra como en denominación sexual (masculino y femenino).

Para dar mayor visibilidad a la presencia de empleadas, la Comunidad Flamenca publicó una circular (dd. 14 de marzo de 1996) dirigida a todos los miembros del personal de los servicios de la Comunidad Flamenca, en la que se los alentaba a utilizar su nombre.

La Ministra Federal encargada de la política de igualdad de oportunidades dispuso la preparación y edición de varias tiradas de un folleto titulado "Ne dites pas trop vite ... il n'y a pas de femme" (no te apresures a decir que la mujer no existe) que contiene una lista de centenares de mujeres y que se ha puesto a disposición de los periodistas y de las instituciones (véanse los detalles en la reseña del artículo 5.3).

El Consejo de la Igualdad de Oportunidades ha organizado una campaña de información y concienciación sobre las aportaciones de la Unión Europea a la igualdad entre hombres y mujeres (una jornada nacional, 10 jornadas en diversos lugares del país), bajo el título "l'Europe, un atout pour les femmes" (Europa: una oportunidad para las mujeres". Estas jornadas tuvieron lugar desde fines de 1994 hasta fines de 1995. En esas ocasiones, se expusieron los objetivos del Cuarto Programa de Acción Comunitaria (1996-2000) (la participación equilibrada de hombres y mujeres en la adopción de decisiones y la conciliación de la vida familiar y profesional) y se explicó la forma de introducir proyectos en la Comisión Europea.

En ese contexto, se elaboró también material de información que se puso a disposición de una amplia audiencia con el objetivo de dar cierta orientación a los posibles promotores en la maraña de disposiciones financieras europeas. Ese material está destinado, en primer lugar, a los conferenciantes que lo pueden utilizar en sesiones de información, jornadas de estudio, etc. Contiene un vídeo (introducción preliminar a las medidas de la Unión Europea en favor de las mujeres), material para cursos (con diapositivas) e información de fondo sobre el Cuarto Programa de Acción Comunitaria.

En la Comunidad Francesa, se estableció un arreglo de colaboración entre la Dependencia del Fondo Social Europeo del Ministerio de la Comunidad Francesa y el Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa, para fomentar los proyectos NOW de iniciativas de empleo del Fondo Social Europeo.

En el marco de esa colaboración para la programación 1997-1999, el Servicio puso sus conocimientos y competencias a disposición del Comité de Selección de esos proyectos desde la iniciación del proceso.

Esa colaboración responde a las disposiciones de la resolución del Consejo de la Unión Europea, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco de los fondos estructurales europeos.

### La protección jurisdiccional

Se organizan actividades de concienciación de los posibles actores a fin de hacer conocer la posibilidad de recurrir a la justicia y de la importancia de hacerlo.

De esta forma, cada trabajador que se considere discriminado en el marco del capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 o del C.C.T. No. 25, o aun la organización sindical que representa a ese trabajador, puede iniciar una acción ante un tribunal competente a fin de hacer aplicar el principio de igualdad de condiciones o de igualdad de remuneración.

Ese trabajador puede luego presentar su petición personalmente, o por intermedio de la organización sindical a la que está afiliado. Hay tres tipos de acciones posibles:

- Los demandantes de ambo sexos tienen la posibilidad de presentar la demanda ante la policía, la gendarmería, la judicatura o el departamento de inspección de leyes sociales y de presentar una demanda ante el juez penal (constituyéndose en parte civil) por daños e intereses. El empleador puede llegar a ser condenado a cumplir una pena de prisión o a pagar una multa.

Los diferentes servicios de inspección del Ministerio de Empleo y de Trabajo vigilan la aplicación de la ley citada y pueden, si procede, presentar una acción pública en caso de infracciones. Si después de haber presentado la demanda ante el departamento de inspección no se inicia una acción, el Director General del Servicio de Estudios del Ministerio de Empleo y de Trabajo puede en su caso imponer una multa administrativa.

- Otra posibilidad es dirigirse al tribunal de trabajo (anulación de la situación discriminatoria, indemnización).
- Por último, se puede iniciar ante la Sección Administrativa del Consejo de Estado un recurso para anular las medidas o los reglamentos administrativos de carácter discriminatorio (sector público). El Consejo de Estado puede solicitar la opinión de la Comisión consultiva en litigios relativos a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en la administración pública. Esa Comisión fue creada por Real Decreto de 2 de marzo de 1984 (M.B., 29 de marzo de 1984; modificado por Real Decreto de 9 de enero de 1985, M.B., 6 de febrero de 1985).

El trabajador que presenta una denuncia está protegido. Una vez que el trabajador ha presentado una denuncia o ha iniciado una acción ante los tribunales a fin de hacer respetar sus derechos a un tratamiento o una remuneración iguales, el empleador no podrá, por esa razón, despedirlo ni modificar arbitrariamente sus condiciones de trabajo (por ejemplo, desplazándolo a otro sitio).

Si pese a todo es despedido o se modifican sus condiciones de trabajo de manera unilateral (salvo si las razones son extrañas a la denuncia), el trabajador puede acogerse a una doble protección:

- Tiene derecho a la reincorporación en la empresa o en el puesto de trabajo del que ha sido despedido, ya sea directamente o a través de su organización sindical;
- En caso de que se le niegue la reincorporación a la empresa o a su puesto, el trabajador cuyo despido o modificación unilateral de sus condiciones de trabajo se hayan considerado contrarios a las disposiciones de protección de la ley de 4 de agosto de 1978 sobre reorientación económica (párrafo 1 del artículo 136 del capítulo V), el empleador pagará al trabajador, a elección de este último, una indemnización igual al monto correspondiente a la remuneración bruta de seis meses, o a los perjuicios realmente sufridos por el trabajador, aunque en este último caso el trabajador deberá demostrar la magnitud de ese perjuicio.

No se dispone de cifras en cuanto al número de demandas a este respecto, y no es fácil determinar su número. Ciertas víctimas se dirigen al Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Empleo y de Trabajo (ese servicio presta asesoramiento, transmite eventualmente las actuaciones a la Dirección de Inspección de Leyes Sociales, se dirige si procede al empleador, etc.) o a su sindicato, o plantea una denuncia ante la Dirección de Inspección. Otros se dirigen solamente al empleador. No hay que olvidar, sin embargo, que numerosas víctimas no hacen nada y permiten de esta forma la continuación de la discriminación.

En materia de discriminación en el empleo (ofertas, entrevistas, etc.) se ha determinado una evolución notable: las mujeres ya no son las únicas que sufren discriminación; actualmente, también los hombres son objeto de discriminación (por ejemplo, en la esfera de las responsabilidades). Puede que esta nueva tendencia sea una consecuencia de las crisis en las industrias y la producción, donde están desapareciendo los puestos de trabajo tradicionalmente masculinos. Eso lleva inmediatamente a los hombres a buscar ocupaciones calificadas de femeninas.

El desarrollo de una jurisprudencia constituye un elemento importante de progreso para la igualdad entre los hombres y las mujeres. Por una parte, permite precisar el objeto y el contenido de la ley y, por la otra, constituye un ejemplo para el futuro.

Se puede determinar la doble constante siguiente:

- El número de denuncias planteadas en todas las jurisdicciones en su conjunto crece lenta pero regularmente.
- Los jueces utilizan cada vez con más frecuencia su facultad de plantear cuestiones previas al juicio ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En Bélgica, la jurisprudencia no es objeto de una recopilación sistemática. Por lo tanto, es particularmente importante reunir y difundir los casos que podrían ser utilizados como referencia en ulteriores procesos.

Los casos interesantes se incluyen en la documentación jurídica básica publicada por el Servicio Federal de Igualdad de Oportunidades (véase el anexo 6). El Servicio realiza esta tarea desde 1985, año en que se organizó una gran cantidad de información del sector judicial sobre la base de un primer documento jurídico establecido en el seno del Servicio. Esa publicación se actualiza todos los años (la última edición es de enero de 1998). En ella se incluye la legislación belga y europea sobre la igualdad de oportunidades en materia de empleo y asuntos sociales, así como la jurisprudencia belga anotada, las referencias a la jurisprudencia europea y algunos datos bibliográficos.

Ese instrumento se distribuye ampliamente en el mundo judicial y contribuye a hacer conocer la jurisprudencia. La edición de 1998 contiene 68 referencias a la jurisprudencia belga y 117 referencias a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

### ARTÍCULO 3

En Bélgica, que es un país federal en el que la lucha en favor de la igualdad entre los hombres y las mujeres está a cargo de los diferentes poderes en función de sus respectivas competencias, las estructuras y los mecanismos establecidos para erradicar las desigualdades coexisten en el seno de los diferentes poderes.

#### 3.1. Las estructuras y los mecanismos federales

##### En el ámbito del poder legislativo

- La Comisión Consultiva para la Emancipación Social (creada en 1987 en la Cámara de Representantes). Por iniciativa propia, o a petición de la Cámara o de una de sus comisiones, presta asesoramiento sobre la emancipación social.
- La Comisión Consultiva sobre la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres (creada en 1996 en el Senado). Tiene competencia consultiva en esta materia y dispone también de un derecho de iniciativa.

##### En el ámbito del poder ejecutivo

###### La Ministra de Igualdad de Oportunidades

Desde 1991 el Gobierno belga tiene una Ministra encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, que también tiene a su cargo la política de empleo y de trabajo, cuestiones fundamentales para la realización de una igualdad verdadera entre hombres y mujeres.

De 1985 a 1991, la Ministra ocupa también el puesto de Secretaria de Estado de Emancipación Social y Medio Ambiente, y en tal calidad tiene a su cargo la problemática de la igualdad entre los hombres y las mujeres.



### El Servicio de Igualdad de Oportunidades

Es la autoridad competente, en el seno del Ministerio de Empleo y de Trabajo, de la problemática de la igualdad de oportunidades en su conjunto. Tiene por objetivos promover iniciativas en esta esfera y coordinar la política en favor de una mejor inserción de las mujeres en todos los ámbitos de la vida (véanse los detalles en el anexo 7).

El servicio está a cargo de un funcionario con rango de consejero; al 1º de agosto de 1997 contaba con una plantilla de 20 personas de las cuales nueve tenían título universitario.

A modo de ejemplo, cabe citar que el presupuesto asignado al programa de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como parte del presupuesto del Ministerio de Empleo y de Trabajo para 1997 supera los 100 millones de francos belgas (2.500.000 dólares). En este presupuesto no se incluyen los gastos de personal y otros gastos de la secretaría del Consejo, que figuran en el presupuesto general del Ministerio.

### Las Dependencias de acciones positivas del Servicio de relaciones colectivas de trabajo del Ministerio de Empleo y de Trabajo

Esta Dependencia administrativa, creada en 1989, tiene por objeto ayudar a los interlocutores sociales a negociar y poner en práctica planes de acciones positivas en los sectores y las empresas privadas. Competencia: La Dependencia elabora medidas de concienciación general, interna y externa, colectiva o individual, así como medidas de información y de capacitación, principalmente dirigidas a las empresas privadas y a los delegados sindicales. Los expertos de la Dependencia garantizan el seguimiento de la realización de un plan de acciones positivas. Proporcionan los instrumentos y las direcciones necesarias, principalmente para las investigaciones financieras.

### En el ámbito de los órganos consultivos

#### El Consejo de Igualdad de Oportunidades (dependiente de la Ministra encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades)

Este Consejo se creó mediante la fusión de la Comisión del Trabajo de las Mujeres y el Consejo para la Emancipación Social. Esta fusión fue consagrada por Real Decreto de 15 de febrero de 1993. El Consejo tiene por misión contribuir eficazmente a eliminar toda discriminación, directa o indirecta, entre los hombres y las mujeres y establecer una igualdad efectiva entre ellos. Trabaja por iniciativa propia o siguiendo instrucciones de la Ministra encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades o de otros ministros (véanse los detalles en el anexo 8).

Los servicios de secretaría para reuniones y los servicios de estudios del Consejo están a cargo del Servicio de Igualdad de Oportunidades.

El Consejo está compuesto de 54 miembros que representan a los interlocutores sociales, las organizaciones de mujeres, los organismos consultivos competentes en la esfera de la política cultural y de los jóvenes,

los partidos políticos representados en el Gobierno y los ministros encargados de la administración pública, el empleo y la política de igualdad de oportunidades, así como dos expertos.

Sus órganos son la Asamblea General, la Mesa y las comisiones, de las cuales la Comisión Permanente del Trabajo ha asumido las funciones jurídicas de la Comisión del Trabajo de las Mujeres.

Durante el ejercicio de su primer mandato de cuatro años, el Consejo emitió 19 opiniones consultivas, algunas de las cuales tuvieron efectos importantes en la evolución de la política de igualdad de oportunidades. A título informativo, se incluye en un anexo del presente informe una lista de las opiniones y las publicaciones del Consejo.

El presupuesto operacional del Consejo de Igualdad de Oportunidades es de 1.200.000 francos belgas (30.000 dólares), sin contar los gastos de personal y de servicios de secretaría del Consejo, que se imputan al Servicio de Igualdad de Oportunidades.

#### La Comisión del Trabajo Familiar

Esta Comisión no se ha reunido durante los últimos años; el Consejo de Igualdad de Oportunidades parece haber tomado a su cargo de facto los exámenes iniciados en el seno de esa Comisión. De esta forma, la opinión No. 1 del Consejo está dedicada a la combinación de la vida familiar y la vida profesional, habiéndose organizado una campaña de concienciación pública sobre este tema.

#### La Comisión consultiva en materia de litigios relativos a la igualdad de condiciones de los hombres y las mujeres en la administración pública (creada en 1984 como parte del Ministerio de la Administración Pública)

Esta Comisión hace recomendaciones relativas a la formación de funcionarios, la aplicación de las leyes y las propuestas de enmienda.

#### La Comisión de las Mujeres y el Desarrollo, que forma parte del Ministerio encargado de la Cooperación para el Desarrollo

Esta Comisión está compuesta de 24 miembros que representan al Centre National de Coopération au Développement y al National Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking, el Consejo francófono de mujeres belgas y el Nederlandstalige Vrouwenraad, el Consejo Interuniversitario de la Comunidad Francesa y la Vlaamse Interuniversitaire Raad, así como de expertos.

Sus objetivos son mejorar la condición de las mujeres del tercer mundo, entre otras cosas, promoviendo su situación económica, social y política, estableciendo garantías para su integridad moral y física y asegurando la aplicación de las convenciones y declaraciones internacionales para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer.

Presta asesoramiento al Ministro y emite, por propia iniciativa, opiniones consultivas relativas a la aplicación de una política relativa a las "mujeres y

el desarrollo", el apoyo a las iniciativas mediante la coordinación, la concertación y el intercambio de información, y la facilitación de las actividades de concienciación de la opinión pública sobre la problemática de "las mujeres y el desarrollo".

#### En el ámbito de las estructuras de apoyo a las organizaciones no gubernamentales

##### El centro Amazonas

El centro Amazonas, inaugurado en 1995, reúne a 19 organizaciones de mujeres y diferentes bibliotecas y centros de documentación. Sus miembros principales son el Consejo de Mujeres Francófonas de Bélgica, la red Sofía, la Universidad de Mujeres y la Nederlandstalige Vrouwenraad. La mayoría de las organizaciones no gubernamentales que alberga este centro reciben también subvenciones del Gobierno Federal y de las comunidades y regiones. Desde su creación, el centro Amazonas se ha convertido en un centro de reunión dinámico que ofrece servicios que utilizan cada vez más regularmente una gran diversidad de organizaciones.

##### El sistema de subsidios

En el contexto del Real Decreto de 27 de octubre de 1987, relativo al régimen de subvenciones para proyectos de emancipación social de la mujer, el Ministerio Federal encargado de la Política de Igualdad de Oportunidades otorga subvenciones a las organizaciones no gubernamentales para la realización de proyectos en favor de la emancipación de la mujer, siempre que se cumplan las condiciones mínimas del decreto mencionado.

En resumen, la estructura actual a nivel federal comprende principalmente un nivel de decisión política (la Ministra), una administración (el Servicio de Igualdad de Oportunidades), un órgano consultivo (el Consejo de Igualdad de Oportunidades), y un lugar de reunión y de acogida de las organizaciones no gubernamentales que la sostienen (el centro Amazonas). Hay también otras estructuras consultivas especializadas a diferentes niveles.

### 3.2. Vlaamse Gemeenschap (comunidad y región flamencas)

#### En el ámbito del poder legislativo

##### El grupo de trabajo de igualdad de oportunidades del Parlamento flamenco

En el seno del Parlamento flamenco se ha creado un grupo de trabajo sobre igualdad de oportunidades. Ese grupo de trabajo tiene a su cargo la preparación y la evaluación política de todo tipo de iniciativas del Parlamento flamenco que repercuten sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ese grupo de trabajo evalúa también la política de la Ministra flamenca encargada de la Igualdad de Oportunidades.

En el ámbito del poder ejecutivo

Ministro flamenco encargado de la Igualdad de Oportunidades

Después de la creación del Gobierno flamenco en junio de 1995, se nombró por primera vez una ministra flamenca encargada de la política de igualdad de oportunidades.

La política flamenca de igualdad de oportunidades se aplica en relación con dos objetivos. Por una parte, procura facilitar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad y a todos los niveles de poder, y por la otra, procura promover la igualdad de oportunidades para los grupos que, en razón de su origen, su comportamiento sexual o sus discapacidades deben hacer frente a una discriminación de hecho o reciben oportunidades limitadas tanto a nivel personal como en el seno de la sociedad.

El servicio "Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen"<sup>5</sup>

El servicio se creó el 1º de enero de 1996 en el seno de la administración para apoyar la política de la ministra competente. En la estructura de la Comunidad Flamenca, ese servicio pertenece al Departamento Horizontal de Coordinación. Este último abarca todas las esferas de la política de la Comunidad y de la Región Flamenca. La igualdad de oportunidades en Flandes se procura a los tres niveles de la política: la preparación de la política, su ejecución y su evaluación. El servicio está dirigido por un funcionario con nivel de director y actualmente consta de tres funcionarios.

El presupuesto para la Igualdad de Oportunidades en Flandes ascendió a 60.100.000 francos belgas en 1997 (véase el anexo 9).

La Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades

La Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades, que fue creada el 2 de julio de 1996, es uno de los instrumentos de la política de integración. Se trata de una comisión administrativa que tiene por finalidad estimular a los diferentes departamentos, las instituciones públicas y las instituciones científicas flamencas a adoptar medidas en materia de política de igualdad de oportunidades y a coordinar esas medidas. La aplicación de dos decretos (véase más adelante) constituye, entre otras, una de las tareas de esta comisión.

La mandataria encargada de las cuestiones de emancipación

El 1º de septiembre de 1991, esta mandataria pasó a formar parte del Ministerio de la Comunidad Flamenca al aprobarse la legislación sobre las acciones positivas (véase más adelante), con un mandato de cinco años. El 1º de septiembre de 1996 se nombró a una nueva mandataria, también con un mandato de cinco años. Esta mandataria tiene competencia en materia de acciones positivas en el seno de la política de personal del Ministerio de la Comunidad Flamenca, las instituciones públicas y las instituciones científicas flamencas.

---

<sup>5</sup> Departamento de Igualdad de Oportunidades en Flandes.

### La Dependencia de Diversificación de la Enseñanza

El Consejo flamenco de la enseñanza creó una Dependencia de Diversificación en 1992 a fin de coordinar el desarrollo del proyecto de reforma sobre la "Diversificación de la elección de carreras de las mujeres en la enseñanza técnica y profesional de tiempo completo". Este proyecto de reforma, en el que colaboraron 30 escuelas piloto de diferentes redes, fue terminado al final del año escolar 1995-1996.

Esta dependencia recibió dos nuevos mandatos en noviembre de 1997 y fue suprimida el 15 de noviembre de ese mismo año por decisión del Ministro flamenco de Educación. Las misiones de esa dependencia fueron traspasadas a la sección "Beleidsgerichte Coördinatie" del Departamento de Educación del Ministerio de la Comunidad Flamenca. Esta sección trabaja en colaboración con la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades.

#### En el ámbito de los órganos consultivos

##### De Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen

Este órgano consultivo fue creado en 1990 en el seno del Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV); emite opiniones consultivas sobre todas las cuestiones relativas a la posición social y económica de la mujer en Flandes.

#### En el ámbito de las estructuras de apoyo a las organizaciones no gubernamentales

A partir de 1997, la Comunidad Flamenca ha incluido a dos organizaciones en el presupuesto para cuestiones de igualdad de oportunidades, a saber: Rol en Samenleving (el centro de información y documentación en la esfera de las mujeres y la igualdad de oportunidades) y el Nederlandstalige Vrouwenraad (un organismo de coordinación de las organizaciones de mujeres). Las actividades de esas organizaciones, que persiguen cada una sus propios objetivos, constituye un apoyo a la política flamenca de igualdad de oportunidades.

Una de las formas en que se efectúa esta cooperación es la petición de opiniones consultivas sobre temas o documentos políticos. En 1997 se pidió por primera vez una opinión consultiva a la Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), en el documento "Emancipatie Effecten Rapportage", un instrumento de la política de igualdad de oportunidades desarrollado por los poderes públicos flamencos.

Al igual que a nivel federal, la Comunidad Flamenca ha puesto en práctica un sistema de subvenciones para proyectos de organizaciones no gubernamentales que trabajan en la esfera de igualdad de oportunidades.

### 3.3. Comunidad Francesa

#### En el ámbito del poder legislativo

El 15 de abril de 1997, la Comisión de Asuntos Generales del Parlamento de la Comunidad Francesa de Bélgica prestó particular atención a la labor realizada por el Servicio de Igualdad de Oportunidades. Este último presentó un informe a

los parlamentarios titulado "Prioridades, misión, actividades y perspectivas de la labor del Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa".

En el ámbito del poder ejecutivo

La Ministra Presidenta del Gobierno de la Comunidad Francesa encargada de la Igualdad de Oportunidades

La Ministra Presidenta procura impartir dinamismo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las esferas de competencia de la Comunidad Francesa, principalmente la educación, el tratamiento de los niños y la asistencia a la juventud, pero también en las esferas culturales y de la atención de la salud. Asegura la coherencia de las políticas y prácticas, especialmente al definir las directrices y determinar las prioridades.

El Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de la Comunidad Francesa de Bélgica

Este servicio se creó en 1994 para sustituir al Servicio para la Promoción Cultural y Profesional de la Mujer, creado en 1985. Tiene por objetivo promover políticas de igualdad de oportunidades en las esferas administradas por la Comunidad Francesa y en la administración de su gobierno.

Cumple una misión de información, presentación de recomendaciones y apoyo a nivel del sector asociativo. También coordina la política de igualdad de oportunidades para el personal. Cuenta con un centro de documentación y proporciona un foro de información, concertación y comunicación. Fomenta las experiencias novedosas al servicio de una política de igualdad de oportunidades.

El Servicio de las Asociaciones Femeninas de la Comisión Comunitaria Francesa Bruselas (Capital)

Este servicio tiene por objeto promover y apoyar las iniciativas que favorecen la acción de las mujeres en la vida social, cultural, económica y política. Presta asesoramiento al Ministro de Cultura respecto del otorgamiento de subvenciones a los diferentes proyectos presentados por las asociaciones que organizan actividades de concienciación, reflexión o reivindicación sobre temas que se refieren a la condición de la mujer.

En el ámbito de los órganos consultivos

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre los jóvenes de ambos sexos en la enseñanza (creada en 1979 en el marco del Ministerio de Educación de la Comunidad Francesa)

Su función es asegurar la coeducación, el cambio de mentalidad, la diversificación de las posibilidades profesionales y el reciclado de los alumnos. Esta Comisión tiene por misión, ya sea por iniciativa propia o a petición del Ministro de Educación, prestar asesoramiento, realizar estudios o proponer medidas jurídicas o reglamentarias sobre toda cuestión relacionada, directa o indirectamente, con la preparación para una vida profesional que ofrezca igualdad de oportunidades para jóvenes de ambos sexos.

### 3.4. Región Valona

#### Comité Consultivo sobre la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres del Parlamento Valón

Este Comité, que se creó en marzo de 1997, está compuesto de nueve miembros. Tiene a su cargo el examen de cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y presta asesoramiento a petición de la Presidencia, a petición de una comisión permanente o por su propia iniciativa.

#### En el ámbito del poder ejecutivo

##### La Red de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Forem<sup>6</sup>

Esta red, creada en 1986, reúne a los agentes de campo que trabajan en los diferentes servicios del Forem (empleo, formación, administración central) y en cada dirección subregional.

Orientado principalmente hacia las personas de ambos sexos "que buscan empleo", tiene por objetivo asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la información, la orientación, la formación, el empleo y el asesoramiento para todos. A tal efecto, proporciona información y asesoramiento a las personas de ambos sexos que solicitan empleo, a los empleadores, a las federaciones patronales y a los interlocutores sociales acerca de los objetivos de Forem y garantiza una política de igualdad de oportunidades en el seno del propio Forem, a nivel central y local.

#### En el ámbito de los órganos consultivos

##### La Comisión Regional de Mujeres del Consejo Económico y Social de la Región Valona

Esta Comisión, creada en 1994, es una comisión paritaria compuesta de miembros propuestos por las organizaciones que representan a empleadores y a trabajadores. También participan representantes de los ministerios regionales valones.

Tiene por objetivo promover iniciativas para garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres a nivel de la región valona.

Prepara opiniones consultivas para el Consejo, por iniciativa propia o a petición del Gobierno valón, sobre los textos jurídicos y reglamentarios relacionados con todas las cuestiones de carácter regional que afectan a las mujeres. Propone medidas para facilitar la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en la vida económica y social de la región. Por último, proporciona información y realiza campañas de concienciación sobre la problemática de la igualdad.

---

<sup>6</sup> Oficina comunitaria y regional de formación profesional y empleo.

### 3.5. En el ámbito local

Algunas administraciones locales también han puesto en práctica una o más estructuras, entre ellas las que se describen a continuación:

#### Consejero responsable de la igualdad

Un mandatario elegido a nivel local, que está encargado de promover la igualdad de oportunidades y la elaboración de proyectos.

#### Funcionario encargado de la "igualdad"

Un funcionario de la administración local encargado de elaborar medidas para asegurar la igualdad del personal y prestar asistencia al consejero responsable de la igualdad.

#### Consejo para la Igualdad o Consejo para la Emancipación

Se trata de un órgano consultivo de nivel local, que tiene por misión prestar asesoramiento y hacer propuestas a las autoridades locales para establecer la igualdad entre hombres y mujeres a nivel local.

## ARTÍCULO 4

### 4.1. La acción afirmativa

La legislación belga prevé, desde finales del decenio de 1980, la aplicación de medidas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, la aplicación de una política de acciones afirmativas. Estas medidas se organizan para el sector privado y para el sector público, sobre la base de leyes diferentes.

No obstante, la definición de acciones afirmativas es igual para los dos sectores. Acción afirmativa se define como un conjunto coherente de medidas para lograr una igualdad de hecho entre los hombres y las mujeres en todas las esferas de la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos (contratación, ascensos, capacitación, cesantías, condiciones de trabajo, remuneración, etc.). Estas medidas toman la forma de planes de igualdad de oportunidades que prevén medidas para corregir efectos perjudiciales para las mujeres, o medidas de promoción de su presencia y participación en la vida profesional.

Respecto del sector privado, el Real Decreto de 14 de julio de 1987 alienta a las partes en el Pacto Social a poner en práctica, con carácter voluntario, acciones afirmativas en favor de las mujeres. Esta recomendación está recogida en el Acuerdo entre las Profesiones 1989/1990, en virtud del cual los interlocutores sociales piden la creación, en el seno del Servicio de Relaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio de Empleo y Trabajo, de una dependencia de expertos que les ayude a poner en práctica medidas afirmativas a nivel sectorial o directamente en las empresas (a partir de 1989).



En 1988 y 1989, el sector privado se familiarizó con la "estrategia de acciones afirmativas" mediante una actividad de investigación que comprendió a 42 empresas y a la Secretaria de Estado para Emancipación Social.

Los interlocutores sociales introdujeron seguidamente ese aspecto en las relaciones colectivas de trabajo, a través de los Acuerdos entre las Profesiones 1989/1990, 1990/1991 y 1992/1993. Los acuerdos de 1991/1992 y de 1993/1994 intensificaron el apoyo de los interlocutores a las acciones afirmativas introduciendo incentivos financieros que permitieron financiar planes de medidas afirmativas en los diferentes sectores y las empresas. Una veintena de acuerdos sectoriales y convenciones colectivas de empresas permitieron también alcanzar varios resultados positivos, especialmente en materia de formación profesional de las trabajadoras. Esas actividades de capacitación abarcan el 70% de las actividades emprendidas en el marco de los planes de acciones afirmativas. Otras actividades se refieren a las condiciones de trabajo.

En 1992 y 1993, dos decretos reales atenuaron el carácter voluntario de estas medidas. Se trata, por una parte, de la obligación que tienen las empresas que desean ser reconocidas "en situación difícil o de reestructuración", de presentar planes de acciones afirmativas (Real Decreto de 27 de septiembre de 1992). Esta medida se refiere a un número bastante importante de empresas, aunque cabe señalar que, psicológicamente, esa obligación se plantea en un mal momento. No obstante, más de 30 empresas han recurrido a la dependencia de expertos en esa cuestión.

Se trata, por otra parte, de la obligación de las empresas privadas de establecer un informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Real Decreto de 12 de agosto de 1993). Esta obligación consiste en la realización de un estudio cuantitativo del empleo femenino y masculino, contenido en un informe relativo a las condiciones de empleo en vigor en la empresa, que se presenta anualmente al Consejo de Empresas.

La participación de los sindicatos en este tipo de política es de importancia fundamental. La presencia de mujeres en esas estructuras es, por otra parte, sumamente necesaria porque contribuye a encarar el problema de manera más sistemática. La formación de delegados sindicales de ambos sexos es un elemento importante de la política adoptada para el plan federal belga.

Una iniciativa lanzada en octubre de 1993 tiene por objeto combinar los aspectos más positivos de ambos enfoques, inspirándose en una evaluación a fondo de las políticas aplicadas hasta ese momento. La Ministra de Empleo y de Trabajo encargó al HIVA (Institut Supérieur de la KU Leuven) y a la Dependencia de Acciones Afirmativas del Ministerio de Empleo y de Trabajo la puesta al día de la metodología de las medidas afirmativas. A tal efecto, se efectuó una adaptación del cuestionario de análisis, tanto de forma, para mejorar la realización de encuestas en las empresas, como de fondo, integrando las novedades más recientes en materia de gestión de los recursos humanos.

Uno de los principales aspectos de esta iniciativa es la creación de redes de empresas privadas. Estas redes prestarán apoyo en materia de información y proporcionarán un foro de intercambio de opiniones entre los participantes (responsables de la administración de los recursos humanos o jefes de empresas). La Dependencia de Acciones Afirmativas coordina las actividades de las redes y

presta servicios a las empresas. En diciembre de 1995, unos pocos centenares de empresas participaban en siete redes. Posteriormente, se crearon tres redes regionales (Limbourg, Liège y Charleroi). Por último, en el marco del proyecto "Optima/Fair Play" (1993-1997), financiado conjuntamente por el programa europeo de empleo y NOW, se establecieron nuevas redes en cuyo seno cooperan empresas, sindicatos, servicios públicos locales e intercomunales, asociaciones, etc.

En junio de 1997 se otorgó por primera vez a dos empleadores un premio titulado "igualdad de oportunidades", tras un procedimiento de selección basado en el modelo europeo de calidad "EFQM" (European Foundation for Quality Management). En 1998, el Vlaams Centrum voor de Dwaliteitszorg y la Asociación valona de gestión de calidad integraron el criterio de la "igualdad" en el modelo "EFQM" y establecieron su premio "igualdad de oportunidades".

Respecto del sector público, el Real Decreto de 27 de febrero de 1990 prevé la obligación de cada servicio público de diseñar y aplicar un plan de igualdad de oportunidades. La elaboración de ese tipo de plan comprende dos etapas: el establecimiento de un informe analítico y el establecimiento del plan propiamente dicho. El informe analítico describe, desglosada por sexos, la situación del personal en función de un cierto número de criterios pertinentes como el acceso al empleo, los ascensos, la estructura jerárquica, los estatutos, el servicio, la participación en actividades de capacitación, etc. El plan contiene, por lo menos: una descripción de los objetivos que se persiguen en función de la situación comparativa de los hombres y las mujeres en la administración pública; una descripción de las acciones afirmativas previstas; la fecha de entrada en vigor del plan; la duración del plan y los plazos previstos para la realización de las etapas intermedias; la designación de los responsables de la ejecución de las medidas afirmativas incluidas en el plan; las modalidades relativas a la evaluación periódica y definitiva de esas medidas, así como la vigilancia de su aplicación en el seno de la administración pública y la introducción de medidas de corrección.

Las acciones afirmativas aplicadas en los ministerios e institutos paraestatales federales, así como en el seno de las empresas públicas autónomas cuentan con el apoyo de una coordinadora nacional que organiza reuniones bimestrales de redes de funcionarios de "acción afirmativa" (creados en 1995), responsables de la política aplicada a ese respecto en el seno de sus respectivos departamentos. El objetivo es examinar los cambios en la gestión del personal, teniendo en cuenta la posición de las mujeres; determinar desigualdades cualitativas de hecho y señalarlas a la atención de los encargados de adoptar políticas. En general, se han tomado iniciativas para integrar la política de la igualdad de oportunidades en las medidas adoptadas por el Ministerio de la Administración Pública (a nivel de contratación, etc.).

En cuanto a la evaluación, los funcionarios de "acción afirmativa" están encargados de preparar, cada cinco años, un análisis cuantitativo de la plantilla de personal de sus instituciones y presentar un informe a la Comisión Permanente de Trabajo del Consejo de Igualdad de Oportunidades. Entre 1989 y 1995, el número de mujeres en el total de funcionarios de los ministerios federales, los órganos paraestatales y las empresas públicas autónomas pasó,

respectivamente, del 38% al 45%, del 46% al 55% y del 15% al 18%<sup>7</sup>. Es difícil determinar en qué medida las acciones afirmativas han aportado algo a este respecto. Las mujeres tienen acceso a todos los niveles jerárquicos, pero siguen estando sobrerrepresentadas en los niveles inferiores y subrepresentadas en los niveles superiores. Otro problema importante es el de la proporción mayoritaria de las mujeres (72%) entre los que trabajan por contrata, que se encuentran siempre en una situación precaria.

El objetivo para el futuro es integrar la política de acciones afirmativas en la política general del personal de las instituciones públicas, por medio de reuniones de concertación con el Ministerio de la Administración Pública. Cada institución deberá contar con un "código de buena práctica". Asimismo, se procura establecer cifras objetivo sobre la base de la situación actual para poder medir los progresos que se logren en el futuro. Las prioridades para el futuro comprenderán también el examen de la situación en las empresas públicas autónomas, así como el mejoramiento de la posición del personal que trabaja por contrata.

En lo que se refiere a las provincias, las comunas y los Centros públicos de Asistencia Social (CPAS), se ha creado a nivel de las provincias una red de coordinadoras encargadas de coordinar las acciones afirmativas adoptadas por las administraciones de sus provincias, y también por las administraciones comunales y los CPAS. En general, están encargadas de la política de igualdad de oportunidades a nivel de toda su entidad territorial. La red, que celebra reuniones una vez por mes, permite elaborar directrices y nuevos proyectos de colaboración. Permite también establecer un intercambio de las experiencias concretas y las buenas prácticas aplicadas en cada una de las provincias.

En la práctica, después de la entrada en vigor del Real Decreto de 1990, aproximadamente el 23% de las comunas belgas y el 18% de los CPAS han puesto en práctica por lo menos un plan de igualdad de oportunidades. Las medidas contenidas en esos planes difieren según las comunidades y los CPAS. Entre las categorías generales de medidas cabe citar las relativas a la carrera, que son las más numerosas y que se agrupan de la siguiente manera: organización del desarrollo (afirmación, etc.) o el mantenimiento de la función, organización de reuniones de información relativas a funciones o exámenes específicos, la publicación de una guía de carreras, la composición mixta de los jurados examinadores, la redacción de ofertas de empleo que favorezcan las candidaturas de mujeres, la modificación de las descripciones de funciones, principalmente en la policía, etc. Una segunda categoría de medidas es la relativa al mejoramiento del clima y las condiciones de trabajo. Se trata de medidas para asegurar la guarda de niños, especialmente durante las vacaciones escolares, medidas que permitan una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, y medidas de prevención contra el hostigamiento sexual. Por último, una tercera categoría se refiere a las medidas de concienciación sobre el tema de la

---

<sup>7</sup> Hay otras cifras disponibles en el informe presentado al Gobierno por la Ministra encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en cumplimiento del Real Decreto de 27 de febrero de 1990 relativo a las medidas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la administración pública (junio de 1997).

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (publicaciones, jornadas de estudio, etc.) y de información al personal.

Como ya se ha mencionado (véase el artículo 3), en cumplimiento del Real Decreto de 27 de febrero de 1990, en el seno de la Comunidad Flamenca se ha creado un puesto de mandataria encargada de cuestiones de la emancipación. Esta mandataria es responsable de las medidas afirmativas relativas al personal del Ministerio de la Comunidad Flamenca y de las Instituciones Públicas y Científicas Flamencas. Cada año prepara un plan de medidas afirmativas. La nueva mandataria encargada de las cuestiones de emancipación, que inició su mandato el 1º de septiembre de 1996, otorga preferencia a un plan quinquenal, cuyos objetivos son a más largo plazo y que puede ser adaptado cada año. Se trabaja de manera más integrada con los responsables de la formación del personal, la gestión de los recursos humanos y la formación del personal del Ministerio de la Comunidad Flamenca, y se asegura una mayor atención al examen de los problemas de género. Se están preparando instrumentos a este respecto. (Este proyecto se inició en el otoño de 1997.)

Desde hace varios años, se han puesto en práctica a todos los niveles administrativos proyectos de acogida de niños de funcionarios durante ciertos períodos de vacaciones escolares.

En el anexo 10 figuran diversos documentos relativos a las acciones afirmativas adoptadas tanto a nivel federal como de las comunidades.

#### 4.2. La protección de la maternidad

Cabe hacer referencia al capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 sobre reorientación económica, en cuyo artículo 118 (véase el examen del artículo 2 más arriba), se define el principio de igualdad de condiciones y se afirma que: "Las disposiciones especiales relativas a la protección de la maternidad no son discriminatorias".

El artículo 123 de la misma ley dispone que: "Provisionalmente no se consideran como contrarias a las disposiciones del capítulo V de la presente ley, las disposiciones del primer párrafo del artículo 8 de la ley de 16 de marzo de 1971 sobre el trabajo (trabajo subterráneo) ni las adoptadas por aplicación del artículo 10 de la misma ley (trabajos peligrosos e insalubres), que impiden el acceso al empleo o el ascenso profesional".

El artículo 129 dispone a su vez que: "No se consideran provisionalmente como contrarias a las disposiciones de la presente sección (igualdad de condiciones en lo que se refiere al trabajo y el otorgamiento de licencias) (...) las disposiciones determinadas por el Rey en materia de salud y seguridad de los trabajadores, así como las relativas a la salubridad del trabajo y de los lugares de trabajo, y que aseguran una protección específica para las mujeres".

Se trata de disposiciones reglamentarias que tienen por objeto esencial proteger a las trabajadoras (incluidas las embarazadas), al prohibirles realizar un trabajo que podría poner en peligro su salud y su seguridad.

(Para una exposición más detallada de la reglamentación sobre la protección de la maternidad, se ruega referirse a la exposición relativa al artículo 11.)

## ARTÍCULO 5

### 5.1. Las acciones afirmativas contra los estereotipos

Bélgica tiene conciencia de la importancia de los obstáculos que se oponen a la igualdad entre hombres y mujeres y que constituyen prejuicios y estereotipos tendientes a encasillar al hombre y a la mujer en funciones distintas y que con frecuencia conllevan una valoración de las funciones y los caracteres atribuidos a los hombres en detrimento de los atribuidos a las mujeres.

De hecho, desde la más temprana edad los niños se ven enfrentados, a través de los estereotipos utilizados por los adultos (padres, educadores, maestros) a una visión sexual de las funciones, las responsabilidades y los valores.

Además, los medios de información refuerzan esa impresión que contribuye a afirmar en el subconsciente de cada uno los prejuicios y valores tradicionalmente heredados de una época en que la distribución sexual de las funciones estaba dictada por el instinto de supervivencia.

Bélgica ha tomado medidas para superar esos importantes obstáculos al establecimiento de una igualdad de hecho, tanto en el plano general como en las esferas de la enseñanza, los medios de información y la violencia.

La lucha contra los estereotipos tiene por objeto modificar radicalmente la mentalidad. Esto sólo se puede lograr a largo plazo mediante la adopción de medidas coordinadas y, algunas veces, repetitivas.

Los cambios de mentalidad en lo que se refiere al papel que cumplen el hombre y la mujer en la sociedad requieren, por lo tanto, bastante tiempo y paciencia, así como una labor incesante.

Partiendo del supuesto de que la división desigual de las tareas del hogar influye mucho en la posición que ocupa la mujer en el mercado de trabajo, el Ministerio de Empleo y de Trabajo pidió al Consejo de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que emitiera un dictamen sobre este tema. Se trata del dictamen No. 1 de 27 de junio de 1994 relativo a la combinación de la vida familiar y la vida profesional.

Seguidamente se inició una amplia campaña pública de concienciación sobre este tema. La campaña abogaba por una modificación de la mentalidad en lo que se refiere a la división de las tareas en su sentido lato.

En efecto, una buena combinación de tareas profesionales y tareas familiares es una condición necesaria para lograr una sociedad más equilibrada en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

El dictamen No. 1 del Consejo de Igualdad de Oportunidades, que figura como anexo 11 del presente informe, recomienda la adopción de medidas en cuatro importantes esferas:

- El desarrollo de guarderías de menores y de cuidado de ancianos;
- Regímenes de jubilación para los progenitores que trabajan;
- La función de la empresa;
- La repartición de las tareas entre los hombres y las mujeres.

En lo que se refiere a la combinación trabajo-familia, Bélgica aplica también una política orientada hacia un doble objetivo. Por una parte, una política basada en el mercado de trabajo: ésta comprende las medidas en materia de trabajo a tiempo parcial, la interrupción de la carrera, la jubilación por motivos imperiosos, etc. Por otro lado, una política basada en la infraestructura social, como el tratamiento de los menores, la ayuda a las familias y a los ancianos, el cuidado a domicilio, etc.

En virtud de esta política, los poderes públicos dividen la responsabilidad de armonizar las tareas profesionales y familiares entre diversos agentes:

- Los poderes públicos propiamente dichos, las organizaciones de empleadores y trabajadores, las empresas y los hombres y las mujeres.

A consecuencia de este dictamen, el Consejo de Igualdad de Oportunidades recibió los medios para poner en práctica una importante campaña de concienciación sobre la división de las tareas en la familia.

Esta campaña comprendió "anuncios publicitarios" en la radio, colocación de carteles en los transportes públicos, preparación de afiches para los movimientos femeninos, las escuelas y otras organizaciones pertinentes a la campaña, así como venta de tarjetas postales en las estaciones y los cafés.

Esta campaña lanzada en 1995 suscitó numerosos comentarios en la prensa y dio origen a grupos de discusión, tanto a nivel de ciertas escuelas como de los movimientos de la juventud.

El Ministerio de la Comunidad Flamenca organizó también diversas actividades de concienciación en materia de lucha contra los estereotipos existentes sobre los hombres y las mujeres. A continuación se enumeran las más importantes:

- En noviembre de 1996, durante el período precedente al "Día de la mujer" (que se organiza cada año), se lanzó una campaña en los medios de información para las masas con un anuncio de radio y televisión (en colaboración con un cantor flamenco conocido), y la publicación de anuncios en diarios y periódicos durante dos semanas. Se diseñó también un emblema de igualdad de oportunidades. Como continuación de esta campaña, se dio amplia difusión a un cartel plegable mediante su envío a organizaciones femeninas y su distribución en mostradores instalados en los edificios de la Comunidad Flamenca, las bibliotecas públicas

flamencas y las administraciones comunales. La difusión del anuncio en la televisión y del cartel plegable se reanudó en septiembre de 1997;

- Subvención para los proyectos de Gynaika. Esta organización se especializa en la promoción de artistas femeninos y la utilización del arte para promover la igualdad. En 1996, se preparó un programa ampliado que incluía programas artísticos en todas las disciplinas (bellas artes, drama, conciertos, etc.) con artistas femeninos. Se publicó un folleto explicativo de los programas, que se difundió ampliamente en Flandes. Durante ese mes, los ciudadanos flamencos pudieron participar en todo tipo de actividades con artistas femeninas;
- Preparación de páginas de teletexto para las mujeres en la BRTN; estas páginas se actualizan diariamente con información sobre temas que interesan a las mujeres (y medidas de carácter político) y un calendario de actividades para la mujer;
- Publicación de 10 libros para niños (de 6 a 8 años de edad) escritos e ilustrados por autores flamencos conocidos; cada libro trata de un tema específico de la igualdad de oportunidades en un cuento para niños y hay también una carpeta educativa para cada libro; el conjunto (los 10 libros y las 10 carpetas educativas) se distribuyó gratuitamente en todas las escuelas primarias de Flandes;
- Exposición en el Museo de Arqueología Industrial y Textil en Gantes: "Las mujeres en la trastienda y en las barricadas". Esta exposición muestra la función de las mujeres en la historia (el período desde la revolución industrial hasta el presente). Esta exposición está dirigida al público en general, pero contiene medidas didácticas específicas para jóvenes de 12 a 18 años.

## 5.2. Las medidas en el campo de la enseñanza

### En la Comunidad Flamenca

Además de un cierto número de proyectos específicos en la esfera de la enseñanza, a los que se hace referencia en la reseña sobre el artículo 10, se puede afirmar que, de manera general, la cuestión de la emancipación en la enseñanza se trata de dos maneras:

- 1) Una investigación sobre la integración del material y las metodologías de los proyectos ejecutados anteriormente, y la sensibilización de los poderes organizadores y del personal docente sobre el tema de las mujeres en las funciones de dirección.

La Comisión de la enseñanza para la igualdad de oportunidades entre jóvenes de ambos sexos creada en 1981 fue suprimida definitivamente en 1994. Esa Comisión cumplía una función consultiva en el Ministerio de Enseñanza. Todas las funciones consultivas relativas a la enseñanza fueron transferidas en 1990 al Consejo Flamenco de la Enseñanza que, a su vez, creó en 1992 la dependencia de "diversificación" a fin de coordinar el proyecto de reforma sobre la "diversificación de la elección de carreras para las jóvenes en la enseñanza

técnica y profesional de tiempo completo". Ese proyecto llegó a su término en noviembre de 1996, tras lo cual la dependencia recibió otras dos misiones:

- Integrar los materiales y los métodos desarrollados en virtud del proyecto sobre "diversificación" en la esfera de la enseñanza;
- Preparar una campaña de concienciación para muchas mujeres que ocupan puestos de dirección en la enseñanza secundaria.

El Ministerio Flamenco competente en materia de enseñanza suprimió también esta dependencia el 15 de noviembre de 1997. Las funciones de la dependencia están a cargo ahora de la Sección "Beleidsgerichte Coördinatie" del Departamento de Enseñanza (véase infra). No obstante, se mantienen las actividades de investigación sobre la integración de la idea de la emancipación en la enseñanza.

2) La integración de la idea de la emancipación en las "normas definitivas" y en los "objetivos de formación". Se trata de objetivos de aprendizaje que las escuelas deben alcanzar para los diferentes grupos de edades, cualquiera sea la naturaleza de la entidad organizadora.

Las disposiciones siguientes, entre otras, están incluidas en las normas definitivas para la enseñanza secundaria:

- La esfera de la elección de los estudios, estableciendo una diferencia entre hombres y mujeres;
- Las aptitudes sociales, entre ellas el respeto del individuo y la defensa de una opinión propia;
- La educación cívica, para que los alumnos puedan hacerse una idea del comportamiento de los hombres y las mujeres en la sociedad en general y en la familia en particular, y compararla con la situación existente en su entorno;
- La educación tecnológica.

Esta información sobre los objetivos de la enseñanza ofrece la posibilidad de considerar la emancipación detalladamente. No obstante, esta información debe estar integrada permanentemente en los planes de estudios concretos, en la agrupación de los alumnos y en la formación de los maestros. Queda un largo camino por recorrer.

En la Comunidad de habla alemana se realizó, junto con el Departamento de la Familia del Gran Ducado de Luxemburgo, sección de promoción e igualdad de oportunidades, un estudio piloto para examinar las imágenes tradicionales que se transmiten en los manuales escolares, pero también a través de los métodos de enseñanza y de las diferentes actitudes frente a los varones y las mujeres. Esta iniciativa tiene por objeto examinar ciertos estereotipos de comportamiento basados en el sexo, así como las representaciones tradicionales del papel que juegan los miembros de la sociedad conyugal en la educación y en la realización de las tareas familiares.



Asimismo, el proyecto sobre "División de la igualdad: ¿la educación familiar y escolar de las mujeres es igual a la de los hombres?", cuenta con la colaboración de diferentes asociaciones sociales de la comunidad de habla alemana. A fin de noviembre fue considerado con profesores de la enseñanza primaria y materna así como con padres, madres tutoras y todos los que cumplen una función en la educación de los niños.

#### En la Comunidad Francesa

El idioma, escrito o hablado, cumple una función a veces decisiva en la formación de las ideas, las actitudes y las percepciones. La elección de las palabras refleja nuestros valores, lo que a su vez puede influir en las mentalidades. En la decisión de ampliar el alcance del Decreto sobre la feminización de las denominaciones de títulos y funciones en manuales y libros de texto, se afirma la voluntad de asegurar no sólo la visibilidad de las mujeres en profesiones que con frecuencia se perciben como masculinas sino también de destacar el adelanto de la mujer en todas las esferas de la vida profesional. Es uno de los medios de combatir los estereotipos en materia de funciones y posibilidades atribuidas a las mujeres y los hombres que contribuye todavía más a limitar la diversificación de la elección de la carrera para los jóvenes de ambos sexos.

El Consejo de Educación y Capacitación emitió un dictamen solicitando una reorientación de los programas pedagógicos para alumnos actuales y futuros (formación inicial y formación continuada) a fin de que éstos puedan adquirir los conocimientos y las aptitudes que les permitan cumplir una función vital en favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

#### 5.3. Las medidas en el ámbito de los medios de información

En 1996, se creó en Bélgica la base de acción ZORRA (Zien ... opsporen, reageren op Reclame en Advertenties<sup>8</sup>) tras una jornada de estudios sobre el tema de la igualdad en la publicidad, organizada por la división "Estudios de la mujer" de la Universidad de Amberes y el Servicio de Emancipación de la ciudad de Amberes.

Los objetivos de esa base de acción son los siguientes:

- Recopilar las reacciones de la población ante las imágenes de los hombres y las mujeres que transmiten los medios de información, determinar la influencia potencial para la emancipación del contenido discriminatorio de los mensajes publicitarios y establecer estrategias para reaccionar a corto y a largo plazo frente a esos mensajes;
- Estimular el potencial progresista y la eliminación de los estereotipos de la publicidad, pero al mismo tiempo tomar medidas cuando los hombres y las mujeres son presentados sistemáticamente de manera irresponsable por ciertos anuncios publicitarios, cuyo objetivo final es hacer que la

---

<sup>8</sup> ZORRA: Ver, descubrir y reaccionar en relación con las propagandas y los anuncios.

publicidad refleje la diversidad y la riqueza del carácter femenino y del carácter masculino.

Se han tomado iniciativas importantes en favor de la imagen de las mujeres en los medios de información.

- Los días 7 y 8 de marzo de 1994 se celebró en Bruselas, por iniciativa del Ministerio de Empleo y de Trabajo encargado de la política de igualdad de oportunidades, la primera Conferencia Europea de ministras de países miembros del Consejo de Europa. Uno de los temas incluidos en la declaración de principios firmada al concluir esa Conferencia se refiere a "la imagen de las mujeres en los medios de información y la publicidad". Las ministras europeas apoyaron la presentación de imágenes de hombres y mujeres que sean positivas y exentas de prejuicios. Alentaron a los medios de información a tomar todas las medidas posibles para luchar contra las discriminaciones respecto de las mujeres, por ejemplo, mediante la adopción de un código deontológico o la creación de un órgano de fiscalización neutral. Después de esa Conferencia, se encargó al departamento Vrouwenstudies del U.I.A.<sup>9</sup>, que elaborara un proyecto sobre la concepción de la imagen de la mujer. Ese proyecto consistió en un estudio de la literatura existente en la materia y la elaboración de diversos instrumentos que se presentaron durante un coloquio celebrado en Bruselas el 19 de abril de 1995 que tuvo por tema "La imagen de la mujer en los medios de información".

Los resultados de ese estudio permitieron elaborar instrumentos prácticos que de hecho constituyen un código de reglamentación autónomo para los que crean las imágenes. Estos últimos, en la medida en que aceptan tener en cuenta de manera sistemática el impacto social de sus productos sobre las mujeres y sobre la concepción de la imagen de las mujeres, pueden consultar, a manera de guía, una lista-guía en formato de disquete informática. También se ha preparado un vídeo.

Todos los grupos objetivo pueden obtener gratuitamente el folleto, la disquete y el vídeo; los tres medios fueron objeto de un examen de su eficacia.

Además, la lista-guía elaborada en el marco del estudio será utilizada por el Servicio Federal de Igualdad de Oportunidades para examinar toda reclamación que se le presente en materia de publicidad con sesgo sexual. El Ministro Federal responsable de la igualdad de oportunidades pedirá también al Jurado de Ética Publicitaria que utilice esa lista cuando realice exámenes de anuncios publicitarios.

A fin de multiplicar los efectos de esos diferentes instrumentos, se ha concertado un acuerdo con la Unión Europea relativo a la traducción a los diferentes idiomas y la difusión en diversos países.

---

<sup>9</sup> U.I.A.: Institut universitaire d'Anvers.

- La Ministra Federal encargada de la política de igualdad de oportunidades hizo publicar, en colaboración con la BRTN<sup>10</sup>, el folleto titulado "Ne dities pas trop vite ... il n'y a pas de femmes" (No hay que apresurarse a decir que no hay mujeres), en el que se incluyen reseñas de centenares de mujeres y que se ha puesto a disposición de los periodistas y de las instituciones a fin de acrecentar la visibilidad de las mujeres. Asimismo, ese repertorio se publicó en 1994 para la parte francófona en colaboración con la "Commission Femmes" de la RTBF<sup>11</sup>. La edición neerlandesa de 1996 es ahora un libro de 282 páginas. A fin de 1997 se estaba preparando una versión francesa revisada, que contenía ciertas referencias en idioma alemán.
- En el marco del programa de investigación sobre ciencias humanas de la Comunidad Flamenca, se han asignado créditos para las investigaciones basadas en la política. En lo que se refiere al presupuesto de 1996, se confiaron a las universidades flamencas dos actividades de investigación en materia de "estudios sobre las mujeres", relativos al tema de las mujeres y los medios de información. Esos estudios comprenden un análisis de los argumentos sociales y éticos relativos a las imágenes de las mujeres y los hombres en los medios de información, así como a la influencia del sexo como variable en la producción de imágenes de los hombres y las mujeres en esos medios;
- El Consejo Flamenco de Medios de Información ha reactivado la norma de su acta constitutiva sobre cuotas para la representación equilibrada de los hombres y las mujeres y respecta escrupulosamente esa norma.
- La BRTN, una de las instituciones públicas flamencas, cuenta con un funcionario de emancipación que se ocupa de la adopción de medidas afirmativas en la propia institución, en su calidad de empleadora frente a su personal (véase el artículo 4 sobre acciones afirmativas), y también de la imagen de las mujeres en las producciones propias, mediante un grupo de trabajo en el que participan productores y programadores.
- La participación especial de la Comunidad Francesa en la cuestión de "las mujeres y los medios de información" dimana directamente de una resolución adoptada por su Consejo en junio de 1994. Esa resolución estipula que, en el marco de las prioridades definidas durante los preparativos de Beijing, se acordaría una atención especial a la "puesta en práctica de estrategias destinadas a utilizar los medios de información como recursos útiles en la esfera de la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible y la paz" así como a la elaboración de acciones afirmativas que permitan a las mujeres acceder de inmediato a los niveles de creación y concepción de programas y a los puestos de decisión que faciliten el acceso a la expresión".

A fin de preparar el análisis y el estudio del tema dedicado a los medios de información en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre

---

<sup>10</sup> Radio y televisión neerlandesa.

<sup>11</sup> Radio y televisión francesa.

la Mujer, más de 200 profesionales de los medios de información se reunieron en Toronto en marzo de 1995, bajo la égida de la UNESCO, para determinar recomendaciones y estrategias tendientes a favorecer "el acceso de las mujeres a los niveles de expresión y de decisión en los medios de información y por su conducto". La Comunidad Francesa tuvo una participación activa, reconocida internacionalmente, en los trabajos preparatorios de ese simposio y facilitó la participación de varios expertos en los estudios realiaizados, no solamente de la Comunidad sino también de Benin, Burkina Faso, Marruecos, Túnez y Senegal.

La importante labor realizada en Toronto no sólo tuvo una influencia directa en la redacción de la parte de la plataforma de Beijing consagrada a los medios de información, sino también en la dedicada a la violencia y los medios para combatirla.

Tanto durante la preparación como durante el seguimiento de esa Conferencia, el Servicio de Igualdad de Oportunidades mantuvo informadas a las personas y organizaciones que podrían estar interesadas en el contenido de esos trabajos y transmitió propuestas o información suministradas por esas mismas personas u organizaciones.

- En la Comunidad Francesa, el Jurado de Ética Publicitaria había mostrado sensibilidad en cuanto a las cuestiones relacionadas con el sexo en la publicidad. Este órgano fue sustituido por el Consejo Superior de Medios Audiovisuales, cuya Presidencia se confió a una mujer.

En noviembre de 1996 tuvo lugar una primera reunión, en forma de audiencia del Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa. Se entregó a cada miembro del Jurado de Ética un importante expediente con una recopilación de los textos jurídicos relativos a la imagen de la mujer y la ética publicitaria. El Consejo Superior de Medios Audiovisuales estudia la posibilidad de incluir ese tema en su programa.

- En el ámbito de los servicios públicos de radio y televisión de la Comunidad Francesa, actualmente no se ejerce ninguna vigilancia especial.

No obstante, cabe señalar que el 19 de diciembre de 1992 el Consejo Superior de Medios Audiovisuales emitió un dictamen relativo a la imagen y a la condición de la mujer en la televisión. Ese dictamen (que se incluye en el anexo 12) ha inspirado un artículo del Código deontológico relativo a la difusión de emisiones de televisión que comprendan escenas de violencia adoptado por todos los medios de radiodifusión, públicos y privados en 1994, en presencia del Ministro de Medios Audiovisuales, que estipula que "los atentados contra la imagen de la mujer y su integridad constituyen un ejemplo de violencia moral que conviene tener en cuenta". Esta disposición se refiere tanto a las producciones propias como a las adquiridas.

- Cabe señalar también otras dos iniciativas adoptadas en la Comunidad Francesa:

- Un Curso de capacitación en comunicaciones e igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres destinada a editores de los medios de prensa comunitarios de la Comunidad Francesa, impartido en 1995 con ayuda y apoyo financiero de la Oficina de la Comisión Europea en Bélgica y en colaboración con la Universidad de la Mujer.

Se trata de una primera experiencia en la Comunidad Francesa destinada a los editores de la prensa comunitaria. Los medios de información suelen difundir imágenes simplificadas y normalizadas de las mujeres manteniendo, y hasta contribuyendo a crear, una jerarquización y una dicotomía convencionales de las funciones y las condiciones en la sociedad. El objetivo principal de esta actividad es suscitar una toma de conciencia sobre esos estereotipos. Los trabajos teóricos y prácticos han procurado poner en evidencia los mecanismos, a veces inconscientes, que permiten reproducir esos estereotipos. Se ha propuesto que se estudien nuevas formas de expresar y apoyar en las palabras y los escritos el lento y difícil proceso de igualdad que exige una vigilancia cotidiana, aun entre los que ya están más convencidos. Se ha concebido, realizado y difundido un plan de estudios que incorpora esa capacitación.

- Una mesa redonda sobre "las mujeres y la ética publicitaria" organizada por el Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa en colaboración con el Consejo de Mujeres Francófonas de Bélgica (CFFB).

Esta reunión permitió distinguir las perspectivas siguientes:

- Elaboración de un código de buena conducta mediante un diálogo en el que participen todos los agentes interesados (juristas, sociólogos, profesionales de la publicidad, movimientos femeninos, grupos de consumidores, etc.);
  - Necesidad de realizar estudios y evaluaciones;
  - Posibilidad de lanzar campañas de concienciación de los diversos medios de creadores y "consumidores" de anuncios publicitarios;
  - Enseñanza para niños, adolescentes y adultos sobre un "examen crítico";
  - El deseo de ver a más mujeres que acceden a puestos de decisión y expresión en los medios de información.
- Por otra parte, en materia de acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, el Servicio de Igualdad de Oportunidades se ha asociado a la red europea WITEC. Se trata de una red europea de expertas en nuevas tecnologías, con la que colabora el Servicio. La Comunidad Francesa dio acogida en 1996 a una reunión de miembros de esa red.

#### 5.4. Las medidas contra la violencia y el acoso sexual

##### 5.4.1. La violencia

Bélgica aplica desde hace 10 años una política de lucha contra la violencia respecto de las mujeres y los niños. Encargó la preparación de un estudio científico sobre la naturaleza, la extensión y las consecuencias de la violencia física y sexual respecto de un grupo de la población femenina belga (experiencias de las mujeres en materia de violencia física y sexual: prevalencia y consecuencias, UCL<sup>12</sup>, 1988). Se inició una campaña nacional de información y concienciación mediante afiches, folletos titulados "Violence. Voulez-vous?", un cartel plegable titulado "Violence à l'égard des femmes et des enfants" (la violencia contra las mujeres y los niños), que figura en el anexo 13, y material didáctico ofrecido gratuitamente a la población, así como el proyecto de vídeo "Disle!", cuyo objetivo es enseñar a los niños de las escuelas primarias a defenderse. En lo que se refiere a la protección de las víctimas, la Ministra Encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades ha tomado medidas para establecer comisarías de policía en los lugares apropiados, impartir capacitación a los servicios de policía (cursos sobre interrogación de mujeres víctimas de la violencia) y elaborar un expediente sobre la intervención de la policía frente a las víctimas de la violencia. Asimismo, adoptó iniciativas para las mujeres en el seno de los servicios de policía, como parte de una acción afirmativa.

También se ha procurado mejorar la situación jurídica de las víctimas, mediante la adopción de la nueva ley sobre violación de 4 de julio de 1989. Esta ley define por primera vez jurídicamente la noción de violación: "todo acto de penetración sexual, de cualquier naturaleza que sea y por cualquier medio, cometido contra una persona que no ha prestado su consentimiento". El medio, el sexo de la víctima y el lugar de la penetración carecen de importancia. También se castiga la violación en el seno del matrimonio. Por último, se ha efectuado una adaptación de las distintas penas y la descripción de las circunstancias agravantes y se han introducido diversas modificaciones en los procedimientos.

Se ha preparado un conjunto sobre agresión sexual (SAS) para facilitar las investigaciones judiciales en caso de denuncia de un delito sexual. El conjunto es también un medio para evitar la victimización secundaria asegurando una buena actitud frente a la víctima por parte de la policía, la gendarmería, el médico forense y la judicatura. Además de un conjunto de recomendaciones y directivas para las instituciones mencionadas, el SAS incluye una especie de botiquín que contiene material médico escogido cuidadosamente y concebido especialmente para conservar muestras de todas las marcas de violencia sexual. El Ministerio de Empleo y de Trabajo, y el Ministerio de Justicia, han realizado una evaluación; se había previsto una versión revisada para principios de 1998.

Teniendo en cuenta que las víctimas de violencia sexual rara vez presentan denuncias, sino que se dirigen directamente a los médicos a fin de recibir cuidados, se han puesto a disposición de los médicos certificados y un folleto con miras a la constatación de actos de violencia. El Ministerio de Empleo y de

---

<sup>12</sup> U.C.L.: Universidad Católica de Lovaina.

Trabajo ha efectuado una evaluación; se había previsto una versión adaptada de este material para 1998.

La delincuencia sexual es un problema social, por lo que cabe poner en tela de juicio la conveniencia y la eficacia de una intervención judicial. Por esta razón, en 1992 se lanzó un proyecto piloto titulado "Ayuda a los agresores". El objetivo del proyecto es prevenir la reincidencia de los que cometen agresiones sexuales, enseñándoles a controlar su comportamiento sexual aberrante.

También se estableció un proyecto de coordinación provincial sobre la "violencia contra las mujeres". La misión de esos coordinadores es informar a todos los asociados de las víctimas de la violencia sobre la problemática de la violencia y familiarizarlos con los diferentes instrumentos desarrollados por las autoridades, promover la colaboración entre los diferentes sectores, poner de relieve los problemas subsistentes en materia de asistencia y colmar las lagunas. Se han creado directorios por provincias a fin de optimizar la orientación de las víctimas.

En febrero de 1996, la Ministra Encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres encargó a KULEuven y a la Universidad de Lieja un estudio de la ley penal relativa al atentado contra el pudor, la violación, la violencia física en el seno de la familia y la mutilación de los órganos genitales, con miras a modernizar y reestructurar el código penal. Esos estudios centraron su atención en los aspectos penales de todas las formas de violencia en el seno de la familia, incluidos los casos de mutilación de los órganos genitales. Los estudios dieron origen a la ley relativa a la lucha contra la violencia en el seno de la pareja, de 24 de noviembre de 1997 (M.B. 6 de febrero de 1998). En virtud de esa ley, la violencia contra la persona o el grupo de personas con las que se cohabita o se ha cohabitado y con las que se ha mantenido una relación afectiva y sexual duradera, se incluye explícitamente en el código penal y se prevé un aumento de la pena en esos casos. Además, la ley permite a todas las instituciones del ministerio público y a toda asociación que a la fecha en que se cometieron los hechos disponga de personalidad jurídica con una antigüedad de cinco años y que, en virtud de sus estatutos, tenga por objetivo prevenir la violencia en el seno de la pareja y ofrecer asistencia a las víctimas y a sus familias, iniciar litigio judicial previo consentimiento de la víctima.

El Ministerio del Interior participa en la lucha contra la violencia:

#### Algunas iniciativas del Ministerio del Interior

La política del Ministerio del Interior para mejorar el tratamiento de las víctimas de la violencia sexual se basa en lo siguiente:

- Personal calificado, con formación especializada;
- Locales para tratar a las víctimas de actos de violencia física y sexual;
- Facilitación a la policía del conjunto de medios que le permita resolver con eficacia casos de victimización a fin de que las víctimas puedan ser oídas y tratadas en una atmósfera serena y especial por personal

específicamente calificado, a fin de prevenir de esta forma toda victimización secundaria proveniente de un tratamiento no adecuado de su situación;

- Facilitación a las víctimas más jóvenes de un local adaptado y amueblado específicamente para su edad. El equipamiento del local con un dispositivo de vídeo que permita registrar el testimonio del niño, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de protegerlos lo más posible del carácter traumatizante de la reiteración de los testimonios en que se revele cada vez la violencia de que han sido objeto. El objetivo es establecer en cada comisaría un local que permita escuchar y tratar a las víctimas de actos de violencia física y sexual.

#### Algunas iniciativas del Ministerio de Justicia

Las iniciativas recientes están relacionadas con algunas de las siguientes medidas:

- La posición de la víctima en el derecho penal y en el caso de procedimiento judicial (también se ha adoptado una directiva ministerial relativa al tratamiento de las víctimas en los juzgados y los tribunales de primera instancia);
- La información proporcionada por las víctimas y el tratamiento de esa información en las instancias oficiales (desde febrero de 1996 hay en cada distrito un servicio de tratamiento de víctimas en los juzgados);
- La asistencia de carácter no material a las víctimas y sus familias (a fin de resolver los problemas relativos a las competencias de las respectivas entidades intervinientes, las fuentes de financiación, los conflictos territoriales y diversos problemas de orden jurídico, el Ministerio de Justicia creó un Foro nacional de ayuda a las víctimas. Esta instancia, creada a nivel federal, comprende 14 entidades que tienen que ver con la política de tratamiento de las víctimas. Su objetivo es tratar integralmente a las víctimas. A tal fin, formulan propuestas para mejorar la coordinación de las iniciativas en favor de las víctimas y están preparando una guía que contendrá descripciones sencillas y fácilmente asimilables de los derechos de las víctimas y los medios para hacerlos efectivos. A petición de la Ministra Encargada de la Política de la Igualdad de Oportunidades, el Foro nacional de asistencia a las víctimas organizará un curso de capacitación para magistrados);
- Asistencia material (los poderes públicos intervienen en casos de actos intencionales de violencia en que el autor es desconocido o insolvente. El Fondo de asistencia a las víctimas de actos de violencia intencionales interviene con carácter subsidiario). (Véase el folleto en el anexo 14).

En el seno de las Comunidades, se han establecido algunas iniciativas de prevención y asistencia a las víctimas.



Respecto de la elaboración de una política relativa a las víctimas, la Comunidad Flamenca ha optado por el desarrollo de una asistencia específica para las víctimas.

Actualmente hay en Flandes 13 centros cuya misión es prestar asistencia a las víctimas. Teniendo en cuenta la intensificación de la atención que se presta a las víctimas de los delitos, en cada distrito judicial se ha confiado la ayuda a las víctimas a un centro polivalente, a fin de que haya una distribución regional coherente.

La coordinación y el apoyo de las actividades de los diferentes centros de ayuda a las víctimas se efectúa a partir de Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, afdeling Slachtoffehulp Vlaanderen. Entre otras cosas, estos centros han establecido un conjunto de cursos de capacitación para los coordinadores y los voluntarios.

En lo que se refiere a la colaboración con las instancias federales, las Comunidades participan en el Foro nacional de la política de ayuda a las víctimas, organizado por el Ministro de Justicia con la colaboración del Ministerio de Empleo y de Trabajo. En ese contexto, desde 1996 rige un acuerdo de cooperación en materia de asistencia a las víctimas, a fin de garantizar una buena transición entre la protección de las víctimas (poder federal) y la asistencia a las víctimas y la terapia (Comunidad Flamenca y Comunidad Francesa).

En la Comunidad Francesa hay más de 120 servicios de salud mental, unas 50 clínicas médicas, más de 40 centros de cuidado diario para adultos en dificultades, de los cuales unos 15 están reservados para mujeres que puedan estar acompañadas de niños; la mayoría de estos institutos reciben subvenciones.

Los servicios que pueden representar una ayuda específica para las víctimas de la violencia sexual reciben subvenciones en el marco de la educación permanente y la asistencia a las personas. Su misión consiste en tratar a las personas, prevenir la violencia conyugal y familiar, organizar grupos de discusión, elaborar terapias individuales, de pareja o de grupo, prevenir la violencia en el marco de la prostitución, recibir a mujeres y niños golpeados, e impartir capacitación a profesionales en materia de tratamiento de mujeres violadas.

Por otro lado, cabe señalar también otras dos iniciativas fundamentales:

- Un ciclo de conferencias titulado "Des silences ... et des violences" (El silencio ... y la violencia) en el Centre d'Etudes et de Documentation sociales - Réseau "Actualités Femmes - Liège". Esas reuniones constituyen no sólo un medio de información, concienciación y reflexión, sino también un lugar de análisis que permite tratar esta problemática de manera neutral. En este sentido, puede considerarse que esas reuniones representan un aspecto de prevención que permite romper el ciclo de la transmisión de la violencia.
- Una Semaine de Solidarité Femmes algériennes, celebrada del 4 al 8 de marzo de 1996 en la Universidad Libre de Bruselas orientada hacia la

concienciación y la información de la población sobre la situación real de las mujeres argelinas. Los artistas y participantes dieron un sentido testimonio de solidaridad para esa "resistencia cotidiana que permite seguir viviendo y trabajar pese al duelo, las amenazas y el temor".

En la Comunidad de habla alemana se ha establecido un servicio para tratar a las mujeres golpeadas y se han levantado estructuras para organizar a las víctimas. La "Frauenkontaktstätt" es un centro de mujeres que propone un servicio especialmente concebido para la clientela femenina y que tiene como lema de trabajo: "Defender la posición de la mujer".

En esta Comunidad se han organizado también dos cursos específicos para el personal de las fuerzas del orden, en colaboración con los servicios especializados de tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia.

Hay centros de asistencia a las víctimas de la violencia física y sexual dentro y fuera de la familia en Flandes, en Bruselas y en la región valona que aseguran a las víctimas y a sus familiares cercanos, lo más rápidamente posible después de los hechos, un tratamiento que tiene por objeto evitar la agravación de los efectos traumatizantes. Todas las posibles víctimas de delitos más diversos pueden dirigirse a los centros de asistencia a las víctimas.

#### 5.4.2. El hostigamiento sexual

El fenómeno del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo recibe una atención especial del Gobierno desde comienzos del decenio de 1980.

La extensión de este problema en Bélgica se reconoció por primera vez en un estudio de la población efectuado en 1984-1985 por iniciativa de la Comisión del Trabajo de la Mujer. Los resultados del estudio indicaron que el 41% de las mujeres y el 21% de los hombres interrogados tenían conocimiento de casos de hostigamiento sexual. Una mujer interrogada de cada tres, y un hombre de cada diez habían tenido problemas a ese nivel en el lugar de trabajo.

La ex Secretaria de Estado de Emancipación Social, hoy Ministra de Empleo y de Trabajo Encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, dio a conocer los resultados de ese estudio mediante una campaña titulada "Sex - Collègue? Ex - Collègue!" (¿sexo colega? ¡ex colega!). Esa campaña no pasó inadvertida. Además de numerosas reacciones positivas de parte de las víctimas, los interlocutores sociales también mostraron un mayor interés frente a este problema.

En el marco de la política de prevención, la Comisión del Trabajo de la Mujer difundió en junio de 1991, entre las empresas más importantes del país, 30.000 carteles plegables titulados "Harcèlement sexuel au travail: mieux vaut prévenir que guérir" (El acoso sexual en el trabajo: mejor prevenir que curar), en los que se señalan las medidas que pueden tomar los empleadores y los trabajadores.

El código de buena práctica de la Comisión Europea, así como los numerosos testimonios a veces dramáticos hechos por personas que han tenido el coraje de

hablar sobre sus problemas, movió a la Ministra a iniciar una nueva etapa en el marco de esta política. Es así que el 19 de septiembre de 1992 se promulgó un decreto real relativo a la protección de los trabajadores contra el acoso sexual.

El Real Decreto se aplica a todos los empleadores del sector privado y de las instituciones públicas que, en virtud de la ley de 8 de abril de 1995, deben establecer un reglamento de trabajo, así como a las instituciones públicas de crédito y a las empresas públicas autónomas.

El Real Decreto define el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de comportamiento verbal, no verbal o corporal de naturaleza sexual, en la que la persona culpable sabe o debería saber que está atentando contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

Los empleadores deben modificar sus reglamentos de trabajo y adoptar las medidas de protección siguientes:

- Primero, emitir una declaración de principios afirmando que el acoso sexual es inadmisibile e intolerable;
- Segundo, designar a una persona o un servicio de confianza encargado de atender, ayudar y apoyar a las víctimas;
- Tercero, elaborar el procedimiento que se ha de seguir en el tratamiento de las denuncias;
- Cuarto, indicar las penas que se pueden aplicar a toda persona que cometa un acto de acoso sexual.

Desde 1992, 60.000 empresas han adaptado sus reglamentos de trabajo.

El Real Decreto de 9 de marzo de 1995, relativo a la protección de los funcionarios del sector público federal incluye las mismas cuatro exigencias adoptadas en el sector público.

El Real Decreto de 9 de marzo de 1995 dio origen a la publicación de una circular, de fecha 7 de agosto de 1995. En ésta se dispone la introducción de cuatro medidas para proteger a los funcionarios contra el acoso sexual en el lugar de trabajo (la declaración de principios, la institución de un servicio de confianza o la designación de dos personas de confianza como mínimo, el procedimiento relativo a las denuncias y la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias).

En apoyo de esas decisiones, se han puesto a disposición de las víctimas de acoso sexual en lugar de trabajo y de las personas de confianza dos líneas telefónicas (una para personas de habla neerlandesa y una para personas de habla francesa) mediante las que se puede obtener información y consejo en forma gratuita. Las denuncias y las preguntas se registran y se atienden; eventualmente, las personas son remitidas a las redes de asistencia de sexólogos o de otros servicios especializados. Seguidamente, se evalúan las soluciones

propuestas. Por decisión de la Ministra Encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, se prorrogaron en 1996 los contratos de las líneas telefónicas sobre "hostigamiento sexual".

Teniendo en cuenta que las líneas telefónicas han demostrado su utilidad en el pasado, esta forma de tratamiento de las víctimas debe garantizarse para el futuro. Para dar carácter permanente a este servicio, la líneas se han integrado definitivamente en las federaciones de servicios de teletratamiento que, por otra parte, reciben subvenciones de las comunidades y las regiones. Esta iniciativa presenta las ventajas de la continuidad y de una mayor facilidad de acceso.

En 1995 se organizaron cursos para las personas de confianza. Con miras a coordinar el funcionamiento de los servicios de confianza y la integración de la información, a partir del tercer trimestre de 1995 comenzó a funcionar una red que agrupa a estas personas.

Se ha publicado material de información para las personas de confianza y las víctimas, así como folletos de carácter general y carteles con fines de concienciación.

En 1996 se inició un estudio de calidad relativo a la violencia, el hostigamiento sexual y las vejaciones en el lugar de trabajo. Además, se han perfeccionado las diferentes estrategias utilizadas por las víctimas para hacer frente a esos problemas.

En febrero de 1996 se inició un proyecto piloto en el seno de la administración pública flamenca en virtud del cual durante un período de seis meses se ofreció a las víctimas de hostigamiento sexual la posibilidad de dirigirse a una persona de confianza. Ese experto externo debía encargarse del tratamiento emocional, asesorando a la víctima en cuanto a la forma de resolver el problema, y podía, a petición de la víctima, ponerse en contacto con el colega o el superior jerárquico culpable de hostigamiento. Después del período de seis meses, se realizó una evaluación del funcionamiento de ese sistema. Cabe señalar que ese proyecto consistía no solamente en tratar a la víctima y servir de intermediario para hacer cesar el comportamiento agresivo, sino que debía también permitir la realización de un estudio de la situación en la Comunidad Flamenca y, sobre la base de los datos recogidos, prestar asesoramiento y sugerir medidas de acción a los responsables políticos.

El proyecto piloto fue extendido hasta febrero de 1997 y luego fue integrado como parte de la gestión del personal del Ministerio de la Comunidad Flamenca a través de la mandataria encargada de las cuestiones de emancipación. El consultor externo sigue estudiando esta problemática del tratamiento y seguimiento de los funcionarios que se quejan de acoso sexual en el lugar del trabajo; en 1997 se inició una nueva campaña de información sobre este problema, y sobre las posibilidades de ayuda existentes, dirigida a los gerentes y a todos los funcionarios.

En la Comunidad de habla alemana se han designado, para ciertos organismos, especialistas encargados de recibir las quejas de las personas víctimas de una agresión sexual.

## ARTÍCULO 6

### La trata de seres humanos

A fines del decenio de 1980 en Bélgica, así como en otros países europeos, se tomó conciencia de la existencia de una forma organizada de trata de seres humanos. Este es un fenómeno preocupante que supera las formas "clásicas" de prostitución tradicionalmente toleradas.

El problema de la trata de seres humanos es demasiado denso y complejo. Es imposible permanecer insensible en la medida en que se trata de defender los valores humanos fundamentales.

Esta situación llevó a la Secretaria de Estado de Emancipación Social (actualmente Ministra Encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades) a otorgar prioridad al estudio de este problema.

En diciembre de 1992 se estableció una Comisión parlamentaria de investigación encargada de elaborar, sobre la base de un examen a fondo del problema, una política estructural tendiente a reprimir la trata de seres humanos. Esta Comisión trabajó durante 15 meses entre 1993 y 1994.

Poco después de finalizado el estudio, el problema despertó el interés del Parlamento a raíz de una serie de publicaciones que tuvieron gran repercusión.

Se trata de testimonios comprobados de que las mujeres son las principales víctimas de la trata de seres humanos, y que la actividad más difundida es la contratación de bailarinas de cabaret a través de empresarios: una vez reclutadas por esos cabarets situados en las grandes ciudades, las mujeres son obligadas, por diferentes medios de intimidación, a prostituirse. La Comisión de investigación estimó que desde 1986-1987, unas 3.000 mujeres fueron capturadas por la industria del sexo.

### Resultados de los trabajos

La Comisión de investigación estimó que los medios jurídicos existentes para luchar contra la trata de seres humanos tenían lagunas y carecían de eficacia, y emitió diversas recomendaciones, junto con un proyecto de ley destinados a reforzar la represión contra la trata de seres humanos.

Los trabajos de la Comisión dieron origen a una ley con disposiciones para reprimir la trata de seres humanos y la pornografía infantil que la legislatura aprobó el 13 de abril de 1995. Además de la ley aprobada, el interés que se ha despertado por el problema de la trata de seres humanos se ha manifestado en una aplicación más estricta de la legislación social; la creación de tres centros de tratamiento especializados; y la iniciación de procedimientos judiciales, mediante la creación de una dependencia de coordinación interdepartamental y la creación de una dependencia central en la fuerza de gendarmería. Asimismo, la Comisión elaboró una serie de recomendaciones para reforzar la lucha contra la trata de seres humanos. Los trabajos de esta Comisión han tenido efectos también en el sector judicial y han dado lugar a un fortalecimiento notable de la política de represión penal en Bélgica.

Se ha preparado un folleto multilingüe de información destinado a personas (mujeres) de origen extranjero, que se distribuye durante la inscripción en el registro de población de la comuna en que se domicilian.

La ley sobre la trata de seres humanos de 13 de abril de 1995

Hasta hace poco, la lucha contra la trata y la explotación sexual de mujeres y niños no había tenido una prioridad alta en el sistema de política penal de Bélgica. Al promulgar leyes sobre la trata de seres humanos, la legislatura belga ha hecho una elección de valores.

Principales disposiciones de la ley:

a) La ley de 13 de abril de 1995 no ha modificado la perspectiva abolicionista mundial del sistema belga: sólo la explotación de la prostitución por otros constituye un delito. Se suprime la incriminación específica del que proporciona sostén, concretamente para evitar que la cohabitación con una prostituta sea sancionada. Por otra parte, el artículo 380 bis, párrafo 1º, 3º nuevo, reprime el proxenetismo hotelero, es decir, la venta, el alquiler o la facilitación de una habitación con fines de prostitución o de cualquier otro local con el objeto de obtener una ganancia anormal. De esta forma, el legislador incorpora expresamente en el texto de la ley el criterio de la ganancia anormal;

b) La trata de seres humanos con fines de prostitución o diversas formas de explotación sexual constituye una problemática evidentemente más grande que la del tráfico de seres humanos, destinados a otros sectores como el de la construcción, los trabajos domésticos, etc. El objetivo principal de la ley es dotar a la justicia de medios que le permitan contrarrestar de la manera más eficaz posible las diferentes actividades de los traficantes, especialmente al incluir el artículo 77 bis en la ley de 15 de diciembre de 1980 relativa al acceso al territorio, la residencia, el establecimiento y la permanencia de un extranjero en el Reino. Esa disposición apunta a la situación de abuso de una persona en posición vulnerable sin necesidad de demostrar una forma de restricción concreta;

c) Se añaden nuevas circunstancias agravantes en materia de explotación de la prostitución y de depravación. La legislación de 1948 había optado por reprimir la explotación de la prostitución de una persona, aun si hubiera prestado su consentimiento, como se preveía en la Convención de Nueva York de 2 de diciembre de 1949<sup>13</sup>. Esta vez, en cambio, la legislación va mucho más lejos porque reprime con sanciones penales la trata "forzada" o la prostitución "forzada", es decir, el hecho de usar de manera directa o indirecta maniobras fraudulentas, violencia, amenazas o cualquier otra forma de restricción. Sanciona también el abuso de la situación particularmente vulnerable de una persona que se encuentra en una situación administrativa ilegal o precaria, en estado de gravidez, enferma, discapacitada o con una deficiencia física o mental;

---

<sup>13</sup> Convenio de las Naciones Unidas de 2 de diciembre de 1949 para la represión de la trata de personas y la explotación de la prostitución ajena.

d) La legislación contiene disposiciones específicas sobre los menores de edad (artículo 383 bis sobre pornografía infantil y artículo 380 quinto sobre publicidad, del código penal) y dispone sanciones penales para todas las formas de explotación de la prostitución o la perversión de menores. La ley sobre la trata de personas también debe tener en cuenta el turismo sexual, al menos en lo que se refiere a los menores, cuya explotación sexual constituye un problema a nivel mundial, y también en lo que se refiere a la extensión del fenómeno (en el mundo hay varios centenares de miles de niños prostituidos) como a sus consecuencias dramáticas para la salud física y psíquica de los menores (cada vez hay más niños contaminados por el SIDA). Una cláusula de extraterritorialidad permite ahora el enjuiciamiento de las personas capturadas en Bélgica que hayan cometido en el extranjero hechos incluidos en la legislación (la trata de seres humanos pero también el abuso sexual cometido contra menores de 16 años);

e) La severidad de las penas de prisión y de multa impuestas a los traficantes de seres humanos y a los que explotan la prostitución ajena revela la importancia que los legisladores han otorgado a la lucha contra ese fenómeno. La legislatura también ha puesto el acento en la posibilidad de basar la represión en los aspectos financieros de las redes;

f) Las competencias del centro de igualdad de oportunidades y lucha contra el racismo se han ampliado para incluir la lucha contra el tráfico de seres humanos.

#### Medidas de carácter social en favor de las víctimas de la trata de seres humanos

La ley confía al Rey el poder de determinar las normas y medidas aplicables en favor de las víctimas de la trata de personas para ayudarles, sobre todo, en sus actuaciones judiciales. A raíz de los trabajos de la Comisión Parlamentaria de Investigación, los ministerios competentes promulgaron una circular relativa a la emisión de permisos de residencia y de trabajo a los extranjeros víctimas de la trata de personas (M.B., 7 de julio de 1994). Dicha circular se integra en el marco de aplicación de la ley de 13 de abril de 1995 (M.B. 24 de abril de 1995) que contiene disposiciones relativas a la represión de la trata de seres humanos y de la pornografía infantil. Se ha establecido un sistema de permisos provisionales de residencia para las víctimas. Se concede a las víctimas una autorización de residencia de 45 días para que puedan aprovechar el tratamiento y la protección de las organizaciones sociales especializadas antes de regresar a sus países de origen; se concede un permiso de residencia de tres meses renovable a las víctimas que plantean denuncias y colaboran con la justicia en el marco de la investigación judicial. Las víctimas que dispongan de un permiso de residencia provisional pueden recibir los beneficios de la asistencia social. Esas disposiciones sobre permisos de residencia provisionales en favor de las víctimas de la trata de personas han sido aclaradas y reforzadas en una circular de 13 de enero de 1997. La publicación oficial de esa circular complementaria estuvo acompañada de un folleto y un cartel plegable multilingüe dirigido a las víctimas. Esas dos publicaciones forman parte de las actividades de información y concienciación que realizan los principales servicios encargados de la aplicación de esas disposiciones.

En el marco del sistema de tratamiento y protección de las víctimas, la Comunidad Flamenca subvenciona dos centros de tratamiento especializados, a saber Payoke en Amberes y Pagasa en Bruselas (Real Decreto de 7 de abril de 1995 relativo a la financiación de la ayuda de urgencia y el tratamiento de las víctimas de la trata de personas). El centro SURYA de Lieja, creado con el apoyo de los poderes públicos, otorga asistencia a las víctimas por intermedio del centro público de asistencia social. También hay otros centros y asociaciones activos en este campo, como Le mouvement du Nid et Espace P (el movimiento techo y espacio).

En la Comunidad Flamenca se ha creado una red de apoyo para las víctimas de la trata personas. Esta red está compuesta de células de apoyo locales en las diversas regiones, lugares de tratamiento donde se pueden denunciar los hechos, que están encargados de proporcionar orientación y protección a las víctimas. Esas células de apoyo locales están instaladas en centros ambulantes polivalentes y reciben una subvención para sufragar los gastos de funcionamiento. Actualmente hay cinco células de apoyo locales en Kortrijk, Brujas, Hasselt, Herentals y Gante.

#### El derecho de las asociaciones de comparecer en justicia

La ley de 13 de abril de 1995 (párrafo 5 del artículo 11) dispone que el Centro de Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo, así como las asociaciones reconocidas y los organismos de interés público pueden comparecer ante la justicia en relación con litigios a que pueda dar lugar la aplicación de la ley. Esta disposición tiene por objeto permitir a los organismos y asociaciones que defienden a las víctimas entablar, en nombre de las víctimas, demandas judiciales contra redes de prostitución o de trata de personas, a fin de proteger a las víctimas contra diversas formas de intimidación. En ese contexto, el "Mouvement du Nid" y "Payoke" han sido reconocidos por Real Decreto de 30 de enero de 1996 y de 29 de enero de 1997, respectivamente.

#### El control y el seguimiento de la lucha contra la trata de personas

La labor de la Comisión de Investigación ha demostrado la necesidad de organizar una verdadera política penal que, en lo que se refiere a la trata de personas, implica una coordinación entre el sector de la administración pública, el medio social y las entidades creadas para atacar este fenómeno en sus bases. Se ha confiado al Centro de Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo la tarea de "estimular la lucha contra la trata de seres humanos". El Real Decreto de 16 de junio de 1995 encarga al Centro la coordinación y el seguimiento de la política de lucha contra la trata internacional de personas (coordinación de una célula interdepartamental). El Centro también debe velar por la colaboración entre los diferentes servicios privados de ayuda y protección de las víctimas y debe preparar un informe anual de evaluación.

#### El informe gubernamental anual

La ley dispone también que el Gobierno presente anualmente un informe al Parlamento sobre la aplicación de la ley relativa a la trata de personas y sobre



la lucha contra este fenómeno en general. Ese informe, basado en las políticas vigentes, debe contener especialmente una exposición de la situación en lo que se refiere a las actuaciones judiciales. El último informe disponible data de octubre de 1996 (véase el anexo 15).

#### El aumento de la prostitución

Los datos disponibles indican sin lugar a dudas un crecimiento de la prostitución en Bélgica. Se estima que en 1995 había entre 10.500 y 14.000 personas afectadas por la prostitución. Esta cifra parece estable.

El medio de la prostitución está cambiando: el número de extranjeros prostituidos va en aumento y se prevé que los desplazamientos de población (proveniente de África y de los países del Este), así como la presencia de clandestinos se acentuará. Además de la prostitución oficial mencionada más arriba, hay también un número no determinado de casos de prostitución clandestina, ocasional y privada.

#### Los magistrados de enlace en los juzgados generales y en el juzgado del Procurador del Rey

De conformidad con el compromiso adquirido en el punto 1.5 de las conclusiones del informe del Gobierno, los procuradores generales han designado en el seno de cinco juzgados generales y 27 juzgados nacionales, un magistrado de enlace encargado de tramitar los casos de trata de personas y asegurar el contacto con esos centros de tratamiento especializados.

#### La Comisión de ética de los servicios de información por telecomunicaciones

En base a la ley de 27 de marzo de 1995, que prohíbe a los servicios de carácter sexual que tengan directa o indirectamente un fin lucrativo o de prostitución toda publicidad relativa a los menores, la Comisión de ética de los servicios de información por telecomunicaciones ha elaborado un código deontológico aplicable a todos los signatarios de contratos entre los explotadores de la red y los prestatarios de los servicios.

#### La lucha contra el SIDA

##### Iniciativas en la Comunidad Flamenca

###### PASOP

Un estudio realizado al final del decenio de 1980 demostró claramente la necesidad de contar con un centro de confianza relativo al SIDA y la prostitución. En 1990 se creó PASOP, una entidad sin fines de lucro, y en 1992 se inició un programa de investigación sobre el SIDA. En 1996, la Comunidad Flamenca aprobó el proyecto de prevención del SIDA "Mobiele Equipe voor AIDS preventie bij prostituees".

Los objetivos de ese proyecto son los siguientes:

Establecer un modelo de asistencia para que 400 mujeres activas en la prostitución alrededor de Gantes:

- Se sometan una vez por año a un análisis de enfermedades de transmisión sexual y detección de cáncer de cuello del útero;
- Utilicen un lubricante a base de agua junto con un preservativo;
- Dispongan de un lugar donde puedan discutir sin temor los problemas sociales o de salud de su profesión;
- Sepan qué medidas tomar si, en su trabajo, un preservativo se desprende o se rompe.

Para lograr estos objetivos se utiliza un equipo móvil, integrado por una persona de contacto, un enfermero social y un médico. El equipo parte del centro y visita cuatro veces por año una red de unos 120 lugares de trabajo que se han establecido durante los años anteriores. Esos centros de trabajo están situados en el centro de prostitución de Gantees (40%) y en la periferia (20% en el resto de la ciudad y 40% sobre todo en las rutas de salida hacia las ciudades circundantes). El equipo dispone de material de información y educación sobre la salud (desarrollado durante proyectos precedentes) y examina, con ayuda de una lista de control anónima, a las prostitutas para determinar si tienen conciencia de la importancia de sus objetivos. Si procede, el equipo puede realizar exámenes médicos preventivos pero, en la medida de lo posible, procura poner en contacto a las mujeres con las estructuras de asistencia existentes.

En 1992 se lanzó también un programa de vacunación contra la hepatitis B.

La sede de todos los proyectos está situada en la "Glazen straat". El local de tratamiento actúa como eje central de los diferentes proyectos y, por lo tanto, es fundamental para la organización. Está vinculado a todas las otras actividades y prevé, además de residencia y consulta médica hebdomadaria, un servicio de noche bimensual para las mujeres extranjeras que trabajan en el barrio.

La organización sin fines de lucro Payoke trabaja también como centro de confianza en lo que se refiere al SIDA y la prostitución. Utiliza tres métodos para realizar mejor los objetivos del proyecto.

#### Centrumwerk (trabajo en el centro)

Durante las horas de servicio, los miembros de los grupos blanco pueden obtener información general sobre la forma de trabajar con seguridad, obtener material de prevención específico (preservativos, lubricantes, esponjas vaginales, etac.), direcciones de médicos generalistas que colaboran con el proyecto o servicios de medicina pertinentes, etc. Se reciben también numerosas consultas telefónicas sobre la salud, provenientes principalmente de trabajadores o trabajadoras privadas y de prostitutas empleadas en bares o servicios de escolta. Dada la gran diversidad del grupo blanco, tanto desde el punto de vista geográfico como de la forma de trabajo, esa labor efectuada en el

centro constituye un eslabón necesario en el desarrollo de una política de prevención del SIDA lo más completa posible en el seno de su organización.

Peer-support (apoyo de pares)

El término apoyo de pares indica la participación de personas con experiencia en la aplicación de las actividades de prevención del SIDA. Estas personas cumplen una importante función en el establecimiento de contactos con el grupo blanco. El hecho de que hayan participado activamente en la prostitución les permite llegar más fácilmente al grupo blanco. Estas personas saben cuál es la mejor forma de llegar a ese grupo. Además, conocen los aspectos específicos de la profesión y pueden transmitir información concreta sobre la forma de trabajar con seguridad, etc.

Straathoekwerk (el trabajo en la calle)

Este método permite ponerse en contacto con el grupo blanco en su propio entorno de trabajo. Dado que un gran número de prostitutas nunca recurre a los servicios de asistencia existentes, este método es absolutamente necesario para establecer contactos con el grupo blanco. La forma de trabajo escogida hace que normalmente el asistente "colega" vaya acompañado de un asistente "callejero". Actuando de consuno procuran establecer contactos, responder a consultas sobre la salud y la higiene e iniciar todo tipo de medidas preventivas.

Durante 1997 se tomaron, entre otras, las siguientes medidas:

- Difusión de un boletín de información gratuito "Rouge 69";
- Lanzamiento del acuerdo con la red de médicos generalistas y otros servicios médicos pertinentes;
- Promoción de las personas con experiencia;
- Diferentes contactos con organizaciones que trabajan con mujeres provenientes de Ghana y Nigeria;
- Fortalecimiento de la presencia regular en la prostitución de vitrinas y en el barrio de casas públicas;
- Colaboración con el proyecto "HIV en allochtonen" del Instituto Tropical, prestando especial atención a las prostitutas africanas.

Iniciativas en la Comunidad Francesa

La Agencia de Prevención del SIDA, creada en 1991, elabora programas de prevención del SIDA en el ambiente de la prostitución.

El plan maestro de medidas de prevención

El plan maestro trienal (1996-1998), que define un marco estratégico de medidas de prevención del SIDA que deben aplicar los agentes sanitarios, constituye un plan específico destinado a las personas prostituidas del grupo objetivo. La asociación Espace P, que se ocupa de las prostitutas haciendo

particularmente hincapié en las toxicómanas, elabora programas de acción ajustados a ese plan maestro.

#### Las actividades de Espace P

Espace P asegura un tratamiento general de las personas que necesitan información y un seguimiento de los "problemas económicos" (sobre endeudamiento, reembolso de deudas contraídas con la organización que le permitió entrar en Bélgica, falta de domicilio). Espace P trabaja con el proyecto LAMA en relación con los problemas de la toxicomanía (para facilitar el acceso a la metadona), asegura la vigilancia y cumple una función mediadora respecto de todos los problemas sociales. Asimismo, la asociación vende preservativos a precio de mayorista. Espace P organiza campañas de concienciación sobre el uso de preservativos destinadas a las prostitutas y sus clientes. Para el grupo de las prostitutas inmigrantes, ese organismo utiliza la técnica de tipo "bola de nieve": imparte capacitación a prostitutas para que realicen un trabajo de prevención entre sus colegas, actuando como personas de enlace. Se elaboran y producen medios de prevención (periódico trimestral, folleto de prevención sobre sexo seguro y víctimas, anuncios autoadhesivos y afiches).

En el marco de sus actividades de prevención de la prostitución de los jóvenes, el Mouvement du Nid organizó el 14 de diciembre de 1996 una manifestación bajo el lema "Prostitution des jeunes: tous, acteurs de prévention!" (La prostitución de los jóvenes: todos somos agentes de prevención). Esa manifestación reconoció la atención muy particular que presta la Comunidad Francesa a las iniciativas en favor de la lucha contra todas las formas de violencia contra los niños y las mujeres.

El 6 de diciembre de 1997, el Mouvement du Nid organizó, como parte de sus actividades de prevención destinadas a los jóvenes, un día de debates titulado "Exploitation sexuelle: les jeunes prennent la parole" (La explotación sexual: los jóvenes toman la palabra). Esa jornada se organizó en relación con cinco temas:

"El derecho de saber y el derecho de hablar", centrado en las relaciones entre los jóvenes y la justicia;

"Control: ¿Represión o diálogo?", centrado en las relaciones entre los jóvenes y las fuerzas del orden;

"Realidades de la calle";

"Prostitución: pornografía y turismo sexual";

"La explotación sexual de los niños y los adolescentes".

#### ARTÍCULO 7

El artículo 10 de la Constitución estipula que todos los belgas son iguales ante la ley. Ese artículo sostiene la igualdad política (el voto es obligatorio en Bélgica y tanto los hombres como las mujeres tienen el mismo derecho a ser elegidos), la igualdad de jurisdicción (artículos 13 y 14 de la Constitución) y

/...

la igualdad en relación con los puestos públicos (no se puede hacer ninguna distinción entre los candidatos a un puesto público que no haya sido establecida con carácter general y que no se base en criterios objetivos).

El artículo 27 de la Constitución estipula que todos los belgas tienen el derecho de asociarse, por lo que ese derecho no puede estar sometido a ninguna medida restrictiva.

Sin embargo, hay que reconocer que en la práctica la participación de las mujeres en los diferentes procesos decisorios sigue siendo inferior a la de los hombres. A fin de despertar la conciencia de la población sobre este problema se han concebido y difundido dos carteles plegables, que figuran en el anexo 16, titulados "Sans femmes, le potentiel de votre organisation est amputé de moitié" y "Les opinions sur les femmes sont nombreuses". Además, a fin de corregir esta situación se han adoptado en Bélgica medidas de promoción de la presencia de las mujeres en la política sobre la base del sistema de cuotas. Dado que en Beijing se reconoció la eficacia de este tipo de medidas, se midió su impacto y se introdujeron diversas mejoras.

Estas mejoras son:

- La ley de 24 de mayo de 1994 sobre la promoción de una distribución equilibrada de los hombres y las mujeres en las listas de candidatos a elecciones

Esta ley estipula que en toda lista electoral el número de candidatos de un mismo sexo no puede exceder de dos tercios. Si no se respeta esta disposición, las autoridades responsables deben declarar nula la lista. Esta regla general está dirigida a todos los niveles de poder (comunal, provincial, comunitario y regional, federal y europeo). Tiene plena vigencia a partir de las elecciones que se celebren después del 1º de enero de 1999. Hasta ese año, se aplicaba la cuota de un cuarto/tres cuartos. Es por eso que en las elecciones comunales y provinciales de octubre de 1994 tres cuartos como máximo de los candidatos eran del mismo sexo. Al estudiar los resultados electorales, se puede comprobar un aumento del 6% en el número de mujeres elegidas, que pasó del 14% al 20%.

- Ley para promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos (ley de 20 de julio de 1990) y sus modificaciones (ley de 17 de julio de 1997)

La ley de 20 de julio de 1990 dispone que, respecto de cada puesto de los órganos federales de consulta, cada instancia encargada de presentar candidatos debe presentar la candidatura de por lo menos un hombre y una mujer.

En un informe de la evaluación de la eficacia de esta legislación, se determinaron dos lagunas: por una parte, el hecho de que una presentación doble no garantiza para nada que la composición efectiva del órgano consultivo será equilibrada y, por otra parte, que a falta de sanciones la legislación no siempre se aplica estrictamente. En consecuencia, el Parlamento aprobó el 17 de julio de 1997 una

modificación de esa ley que dispone que podrán ser del mismo sexo un máximo de dos tercios de los miembros de un órgano consultivo (obligación de resultado). Se prevén también sanciones para los casos en que no se respeten las disposiciones legales. Por lo tanto, el puesto permanecerá vacante mientras no haya una doble presentación. Además, los dictámenes que emita un órgano que no cumple las disposiciones sobre los dos tercios no serán válidos, salvo si el ministro competente puede justificar esta situación. Esa justificación debe ser aceptada, salvo opinión en contrario del Consejo de Ministros, en los dos meses siguientes a la expresión de los motivos.

Estas dos medidas jurídicas permitirán lograr en el futuro la "masa crítica" de un 30% a un 35% de mujeres elegidas y de mujeres integrantes de los órganos consultivos.

- El decreto de 15 de julio de 1997 de la Comunidad Flamenca sobre la instauración de una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos

#### Consejo de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Tras la promulgación de la ley sobre la inclusión de mujeres en las listas electorales, el Consejo de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres emitió un dictamen en el que comprobaba un aumento del número de mujeres elegidas pero insistía en la insuficiencia de esos progresos.

Al preparar ese dictamen, el Consejo se vio enfrentado a la dificultad de analizar las cifras sobre el número de mujeres elegidas a todos los niveles (europeo, federal, etc.), ya que los resultados que se publican sobre las diferentes elecciones todavía no están desglosados por sexo.

Tras esa constatación, el Consejo realizó en 1996 una investigación estadística que consistió en un recuento de las mujeres elegidas en todos los niveles políticos de Bélgica, e incluyó esas cifras en un folleto titulado "Mujeres elegidas; cifras y estadísticas". Seguidamente, un instituto universitario realizó un análisis e interpretación de los datos reunidos a fin de estudiar la influencia de diferentes factores sobre el número de mujeres elegidas (sistema de suplentes, de inclusión en cabeza de lista, etc.). Los resultados de esta actividad se esperaban para finales de 1997 o principios de 1998.

En el marco de la promoción de medidas para apoyar el acceso de las mujeres a las esferas de decisión, o donde estén subrepresentadas, el Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Francesa apoya sobre todo el proyecto de formación del Centro Femenino de Educación Permanente (CFEP), que tiene por objetivo proporcionar a las mujeres activas en la política los medios necesarios para promover la democracia paritaria en el mundo político. Se ha preparado y difundido una publicación de 130 páginas.

## ARTÍCULO 8

Las mujeres belgas tienen la posibilidad de representar a su Gobierno en el campo internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales en un pie de igualdad con los hombres.

### 1. La representación de las mujeres en el cuerpo diplomático

La representación de las mujeres en el cuerpo diplomático, sobre la base de la distribución por categoría administrativa, es la siguiente:

Categoría	Total	Número de mujeres	Porcentaje
1	11	0	0,00
2	120	7	5,83
3	84	11	13,09
4	66	14	21,21
5	39	6	15,38
6	57	9	15,78
Total	377	47	12,46

El número total de mujeres en el cuerpo diplomático aumentó notablemente durante los últimos 15 años, ya que durante ese período pasó de un grupo muy reducido de cuatro agentes a un conjunto que representa ahora el 12% del total. También se han registrado progresos importantes gracias al acceso de mujeres diplomáticas a puestos de responsabilidad superior en esa carrera, ya sea en puestos de diplomáticos belgas en el extranjero o en el seno del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Su situación en los diferentes escalones jerárquicos es, como cabe esperar, sensiblemente menos importante en los niveles superiores de la carrera. Asimismo, en 1997 sólo un 4,2% de mujeres ocupaban puestos de jefes de representaciones diplomáticas. Esto se debe en gran parte a la casi ausencia de mujeres en la diplomacia hasta los años cincuenta.

Con todo, el crecimiento es constante y la presencia progresiva de mujeres lógicamente debería reflejarse en los diferentes niveles, ya que por lo menos hasta la segunda categoría, siempre que haya puestos disponibles, los ascensos son automáticos después de tres años en la función de la sexta a la cuarta categoría y después de seis años en la tercera.

En el estudio titulado "De Nairobi 1985 a Pekín 1995" (págs. 1.28 a 1.30) preparado como parte del informe oficial belga para la Conferencia de Beijing, figuran cuadros estadísticos detallados y comentados. Esos dos documentos se han puesto a disposición de la Secretaría.

## 2. El ascenso de la mujer en el cuerpo diplomático

El Real Decreto de 27 de febrero de 1990 tuvo por objeto promover la presencia de las mujeres en la administración pública belga en su conjunto. Tras ese decreto, el Ministerio de Relaciones Exteriores aprobó un plan de acción que tiene por objetivo garantizar una mayor presencia de la mujer en los diversos órganos de consulta cuyas actividades influyen en el funcionamiento general del departamento y sobre las condiciones de la vida profesional de los agentes.

Se estableció en el departamento un grupo de trabajo sobre "igualdad de oportunidades". Este grupo estudia, entre otras cosas, los medios para hacer más atractiva la carrera y, además, evitar las dimisiones al comienzo de la carrera por razones familiares.

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha confiado la dirección general del personal del servicio exterior a una mujer diplomática que cumple una función importante en los órganos de dirección y de concertación social de ese departamento. Otras mujeres también han ascendido a puestos de gran responsabilidad, sobre todo en el seno de la Dirección General de Política. Seis mujeres ocupan puestos de jefe de embajada en el extranjero (5%).

Tendrán que pasar todavía algunos años hasta que más diplomáticas puedan obtener una categoría suficiente que les permita ascender al nivel necesario para ocupar puestos de jefes de embajada.

Ha disminuido la tasa de participación de mujeres en el examen de ingreso a la carrera diplomática. En el decenio de 1980 esa tasa había llegado a casi el 50%, pero ha ido disminuyendo netamente durante los últimos años.

## 3. Los cónyuges de los miembros del cuerpo diplomático

No hay ningún reglamento específico aplicable al empleo de los cónyuges de diplomáticos belgas en el extranjero. A ese respecto, Bélgica aplica la Convención de Viena, cuyas disposiciones no impiden el empleo del cónyuge de un diplomático acreditado en el extranjero. Se respetan las normas deontológicas incorporadas en el estatuto de los funcionarios públicos.

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha establecido un banco de datos para los cónyuges que acompañan a los funcionarios al extranjero y que desean ejercer allí su profesión. Los datos se pondrán a disposición del sector privado, las organizaciones profesionales, entidades federadas, etc. (N.B.: esta iniciativa ha tenido poco éxito, ya que se han abierto sólo unos 15 expedientes).

## ARTÍCULO 9

### La legislación sobre nacionalidad

En lo que se refiere a la legislación sobre la nacionalidad, Bélgica se atiene a lo dispuesto en el artículo 9 de la actual Convención.



Uno de los principales objetivos del Código belga de nacionalidad, promulgado por ley de 28 de junio de 1984 y que entró en vigor el 1º de enero de 1985, es precisamente eliminar toda discriminación entre hombres y mujeres en cuanto a la nacionalidad, en lo que se refiere a la transferencia de la nacionalidad tanto a la pareja como a los hijos.

Según el artículo 16 del Código belga de nacionalidad (CNB), el casamiento no tiene ningún efecto de pleno derecho sobre la nacionalidad. Esa disposición ha permitido poner a la legislación belga en consonancia con diversas convenciones internacionales, entre ellas la presente Convención y las resoluciones aprobadas el 27 de mayo de 1977 por el Comité de Ministros del Consejo de Europa. La resolución 77 (12) se refiere a la nacionalidad de los esposos que tengan una nacionalidad diferente y la resolución 77 (13) trata de los hijos nacidos del matrimonio. Las dos resoluciones consagran el principio de la igualdad.

En consecuencia, la persona extranjera que se casa con una persona belga o cuando el cónyuge adquiere la nacionalidad belga durante el matrimonio no obtiene la nacionalidad belga de pleno derecho. Asimismo, la pérdida de la nacionalidad belga por uno de los cónyuges no entraña la pérdida de la nacionalidad para el otro.

En lo que se refiere a la concesión de la nacionalidad belga sobre la base de la ascendencia, las leyes no hacen ninguna distinción entre la filiación materna o paterna (art. 8 del CNB). Eso significa que un niño nacido en Bélgica de una madre belga y de un padre de otra nacionalidad o de un padre apátrida, adquiere la nacionalidad belga. Para los niños nacidos en el extranjero, cuya madre belga también ha nacido en el extranjero, esta última debe, en un plazo de cinco años después del nacimiento, hacer una declaración en la que reivindique para su hijo la atribución de la nacionalidad belga.

Si no se efectúa esa declaración, el niño adquirirá pese a todo la nacionalidad belga a condición que no tenga ni conserve ninguna otra nacionalidad después de cumplidos los 18 años de edad o en el momento de su emancipación antes de cumplir esa edad.

Si el padre y la madre son de nacionalidad belga, el niño obtendrá automáticamente la nacionalidad belga sobre la base de su filiación paterna y materna.

El mismo principio se aplica para la adopción. Un niño adoptado por una mujer belga adquiere la nacionalidad belga como si hubiera sido adoptado por un hombre belga, con arreglo a las mismas condiciones previstas en la ley (art. 9 del CNB).

El niño no emancipado, que todavía no haya cumplido los 18 años y que dependa de la autoridad de un solo progenitor (por ejemplo, la madre) o progenitor adoptivo, pierde la nacionalidad belga cuando ese progenitor o progenitor adoptivo adquiere voluntariamente una nacionalidad extranjera o renuncia a la nacionalidad belga, a condición de que la nacionalidad extranjera del progenitor o del progenitor adoptivo se atribuya a ese niño o que éste ya posea esa nacionalidad. Con todo, no se hace ninguna diferencia entre progenitor o progenitor adoptivo masculino o femenino.

Después de la entrada en vigor, el 16 de julio de 1991, de la ley de 22 de mayo de 1991 relativa a la aprobación de la Convención sobre la reducción de casos de nacionalidad múltiple y sobre las obligaciones militares en caso de nacionalidad múltiple, adoptada en Estrasburgo el 6 de mayo de 1963, no existe ninguna diferencia entre hombres y mujeres en materia de pérdida de la nacionalidad belga como consecuencia de la obtención de una nacionalidad extranjera o de la renuncia a la nacionalidad belga. Esa ley deroga el párrafo 2 del artículo 22 del CNB, que disponía que la persona interesada que estuviera cumpliendo servicio en el ejército activo o de reserva necesitaba autorización real para perder la nacionalidad belga.

La ley de 13 de junio de 1991, que entró en vigor el 1º de enero de 1992, contiene diversas disposiciones que permiten a los inmigrantes de la segunda y la tercera generación adquirir con más facilidad la nacionalidad belga; esta ley respeta plenamente la igualdad entre hombres y mujeres.

La ley de 6 de agosto de 1993, que entró en vigor el 3 de octubre de 1993, no hace ninguna distinción entre hombres y mujeres. Esa ley modificó el artículo 16 relativo a la adquisición de la nacionalidad belga por el cónyuge extranjero de una persona belga (se ha prorrogado la duración de la cohabitación como condición) y suprimió la distinción entre naturalización grande y pequeña así como la noción de "belga por razón de nacimiento".

Por último, la ley de 13 de abril de 1995, que entró en vigor el 1º de enero de 1996, prevé una modificación del procedimiento de naturalización. Esta ley también respeta plenamente el principio de igualdad entre los hombres y las mujeres.

#### ARTÍCULO 10

La enseñanza es una cuestión que compete a las Comunidades y, desde un punto de vista jurídico, puede decirse que todas las discriminaciones citadas en el artículo 10 están prohibidas en Bélgica. Esto ya se ha tratado en los informes anteriores. No obstante, es evidente que en la práctica las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres.

Las autoridades competentes han adoptado diversas medidas para corregir los desequilibrios comprobados:

#### La enseñanza

##### En la Comunidad Flamenca

Como ya se ha indicado en la reseña sobre el artículo 5, se procura integrar la idea de la emancipación en la política de enseñanza. Se trata de un proceso lento que requiere la elaboración de proyectos específicos. Durante los últimos años, se han establecido los proyectos siguientes:

- 1) Proyecto sobre "diversificación de la elección de la carrera para las mujeres en la enseñanza secundaria técnica o profesional de tiempo completo".

En una primera etapa, el proyecto procura, en colaboración con las escuelas piloto de enseñanza secundaria de diferentes redes, estimular a las mujeres a escoger carreras técnicas en la enseñanza secundaria técnica o profesional de tiempo completo. Para este proyecto se han establecido "horas-docente" suplementarias. El proyecto, que aplica un enfoque global al fomento del interés de las mujeres por la técnica, tiene tres prioridades:

- Aumento de las opciones de estudio para mujeres y hombres;
- Incorporación de las mujeres en las disciplinas técnicas;
- Transición a la enseñanza superior o al empleo.

En una segunda etapa, el proyecto apunta a la generalización de las experiencias, en colaboración con los organismos de coordinación de las autoridades organizadoras.

Este proyecto ha durado varios años; en 1996 dejó de ser un "proyecto piloto". El Departamento de Enseñanza utilizará la experiencia obtenida para extender este proyecto a otras escuelas que no sean experimentales. La dependencia de "diversificación", creada originalmente para enmarcar ese proyecto, ha elaborado materiales y metodologías específicas para promover su difusión, en colaboración con los servicios de extensión pedagógica.

- 2) Uno de estos materiales es el módulo y el juego "Balans", desarrollado en el marco de un proyecto europeo en colaboración con Irlanda y los Países Bajos. El juego, que puede ser utilizado tanto por las escuelas como por los grupos de jóvenes, está disponible desde 1997.
- 3) En 1997, y como actividad final, esa dependencia realizó también un estudio relativo a las mujeres en las funciones de dirección de las escuelas. Después de ese estudio, se preparó un cartel y un folleto que se utilizaron en una campaña de concienciación realizada en las escuelas secundarias en septiembre de 1997.

El Departamento de Enseñanza ha establecido los siguientes proyectos para las mujeres:

- 4) Proyecto "Formación superior en el trabajo":

Este proyecto está dirigido a las mujeres inmigrantes y autóctonas en situación desfavorable que desean obtener un diploma de enseñanza superior y que no pueden hacerlo en virtud de circunstancias sociales.

Los objetivos del proyecto son:

- Contribuir a la adaptación de la enseñanza al mercado de trabajo a través de una colaboración entre las escuelas superiores y las empresas;
- Ensayar, en el seno de la estructura de la enseñanza superior, una forma de organización flexible que, a largo plazo, pueda ser integrada permanentemente en el sistema de enseñanza ordinario;

- Facilitar la obtención de un diploma de estudios superiores a las mujeres del grupo blanco. Esa enseñanza debe ofrecerles la posibilidad de obtener ascensos.

El programa de estudios ordinario se mantiene, pero adaptado de manera que la formación y el trabajo puedan combinarse. El aspecto de trabajo a tiempo parcial se resuelve en función de la formación. El plan se elabora en el marco de la reglamentación relativa a la enseñanza superior. A este respecto, se establece un acuerdo entre la escuela superior y la empresa. El plan de inserción se prevé a fin de aumentar las posibilidades de éxito de los participantes. De común acuerdo con la Cámara de Comercio, se han escogido las disciplinas de ciencias comerciales y de gestión, con las opciones informática, contabilidad y comercialización, porque son las que ofrecen las mejores oportunidades de empleo y posibilidades de ascenso. Esta formación se ha reconocido como formación profesional, de modo que los participantes obtienen un estatuto provisional durante la formación.

- 5) Proyecto: "Formación pedagógica superior durante el trabajo; enseñanza preelemental".

El proyecto se basa en la reeducación profesional de 78 mujeres forasteras que trabajan como mediadoras interculturales en los centros psicológicos, médicos y sociales y en las escuelas de maternidad; este proyecto les permite obtener una formación a tiempo parcial durante las horas de trabajo, ya sea en la enseñanza de promoción social o en la enseñanza pedagógica superior. Al mismo tiempo, se adaptan las condiciones estatutarias de contratación de modo que al fin del curso las mujeres puedan ser contratadas como titulares sobre la base de su experiencia profesional y de sus diplomas.

En los anexos del presente informe figuran las estadísticas relativas a la población escolar de Flandes, con explicaciones sobre cuestiones relativas al acceso a los programas de enseñanza, las becas de estudio, los exámenes, la enseñanza mixta, etc.

#### En la Comunidad Francesa

En el decreto (del 24 de julio de 1997) que define las misiones prioritarias de la enseñanza básica y secundaria y organiza las estructuras adecuadas para realizarlas, la Comunidad ha reafirmado enérgicamente su decisión de establecer una enseñanza mixta y ofrecer oportunidades iguales a hombres y mujeres en materia de elección de la carrera. Ese decreto incorpora con carácter obligatorio las siguientes disposiciones:

Artículo 10: "La Comunidad Francesa, respecto de la enseñanza que imparte, y todas las entidades autorizadas, respecto de la enseñanza subvencionada, (...) 3o.) garantizarán la igualdad de acceso de hombres y mujeres a todas las carreras".

Artículo 88: "Las autoridades de un establecimiento de enseñanza subvencionado no podrán negarse a inscribir a un alumno sobre la base de discriminaciones sociales, sexuales o raciales, si el alumno acepta las condiciones de su plan de estudios".

Dos estructuras garantizan especialmente la elaboración y el seguimiento, por una parte, de las disposiciones jurídicas en materia de igualdad de oportunidades en la enseñanza y, por otra parte, la ejecución de proyectos en materia de formación de docentes de ambos sexos y de establecimientos de enseñanza mixtos:

- El Consejo de Educación y de Formación de la Comunidad Francesa (CEF)

El 10 de julio de 1990 se creó un Consejo de Educación y de Formación de la Comunidad Francesa (decreto de 12 de julio de 1990) compuesto de representantes del sector de la enseñanza y la formación. Su misión principal es promover la formación y la enseñanza organizada o subvencionadas por la Comunidad, respetando la autonomía y la libertad de las entidades organizadoras, sobre la base de la labor de los consejos existentes. En el marco de esta misión, se ha propuesto al Parlamento de la Comunidad Francesa una definición de los objetivos generales del sistema de enseñanza y formación. Otra característica notable de este Consejo es la importancia de su función en la esfera de las relaciones "educación-formación-empleo" y de su función de estudiar, en colaboración con los medios económicos y sociales, la problemática de la formación para el empleo. Se ha confiado al Consejo la tarea de estudiar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la enseñanza. El Consejo de Educación y Formación debe presentar cada año un informe sobre la situación de la enseñanza y la formación.

- La Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades entre los jóvenes de ambos sexos en la enseñanza.

Su función consiste en asegurar la coeducación, el cambio de mentalidades, la diversificación de la elección de la carrera profesional y el reciclado de los estudiantes. Esta Comisión tiene por función, por iniciativa propia o a petición del Ministerio de Educación, prestar asesoramiento, realizar estudios o proponer medidas jurídicas o reglamentarias sobre toda cuestión relacionada directa o indirectamente con la preparación para una vida profesional que ofrezca oportunidades iguales a los hombres y las mujeres.

El folleto incluido en el anexo 16 bis, junto con las estadísticas generales relativas a la enseñanza, proporciona información más detallada sobre el sistema de educación de la Comunidad Francesa.

## ARTÍCULO 11

### 1. La prevención de las discriminaciones en materia de empleo

#### El derecho al trabajo

El artículo 23 de la Constitución belga (reglamentado el 14 de febrero de 1994) dispone que todas las personas tienen derecho a disfrutar de una vida conforme a la dignidad humana. A tal fin, la ley, el decreto o la norma relativos al artículo 134 garantizan, teniendo en cuenta las obligaciones

pertinentes, los derechos económicos, sociales y culturales, y determinan las condiciones de su disfrute.

Esos derechos comprenden, especialmente: el derecho al trabajo y a la libre elección de una actividad profesional en el marco de una política general de empleo, tendiente, entre otras cosas, a asegurar un nivel de empleo lo más estable y elevado posible, el derecho a condiciones de trabajo y remuneración equitativa, así como el derecho a la información, a la consulta y a la negociación colectiva;

De las estadísticas se desprende que la población activa (tanto los desempleados como los empleados) aumentó marcadamente entre 1985 y 1993. Ese crecimiento se debe sobre todo a la población activa femenina: en efecto, proviene de una participación profesional más importante entre las mujeres de 25 a 50 años. Esto significa que cada vez más mujeres entran el mercado de trabajo y permanecen en él, combinando su actividad profesional con la maternidad y sus obligaciones en el seno de su familia.

Por otro lado, la importancia del desempleo femenino queda ilustrada al comparar la parte que representan las mujeres en el empleo remunerado (+ 40%) y en el desempleo (+ 60%). Durante esos 15 años se observa una evolución bastante paradójica, ya que el crecimiento del desempleo femenino (+ 132.000 unidades) estuvo acompañado de un crecimiento continuado del empleo femenino (+ 263.000 unidades). La tasa de desempleo de las mujeres (16,4%) era, al fin de junio de 1993, un poco menos del doble de la de los hombres (8,9%). En relación con un período más largo, cabe observar que la tasa de desempleo de las mujeres siempre ha sido muy superior a la de los hombres.

Durante los últimos años, el Gobierno ha elaborado diversos programas en los que se presta especial atención a la vulnerabilidad de las mujeres a nivel de la sociedad:

- Los interlocutores sociales han reconocido la vulnerabilidad de ciertos grupos en riesgo y se han declarado dispuestos a hacer lo posible por impartir capacitación y obtener empleo para los miembros de esos grupos, entre los cuales figuran las "mujeres que reingresan". Se trata de mujeres que han salido del mercado de trabajo o que jamás han entrado en él, en general por razones familiares, pero que desean trabajar (de nuevo). Un cierto porcentaje de la masa de salarios bruta se ha dedicado a programas de capacitación y de obtención de empleo que se pueden ejecutar ya sea a nivel sectorial o mediante un fondo de empleo profesional (período 1989-1990, 0,18%; 1991-1992, 0,25%; 1993-1994, 0,15%; 1995, 0,15%; 1996, 0,20%).

Las FOREM/VDAB/ORBEM<sup>14</sup> imparten diversos tipos de formación, y realizan sesiones de información e inscripción y asistencia para establecer la situación de cada individuo y determinar su orientación (profesional).

---

<sup>14</sup> Las FOREM/VDAB/ORBEM son las administraciones regionales encargadas de asegurar, entre otras cosas, la formación profesional de los que solicitan empleo con miras a su inserción o reinserción en el campo profesional.

En lo que se refiere a las FOREM, es interesante observar que en 1996 adoptaron una plataforma bajo el lema "Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres" (véase el anexo 17). Esa plataforma se basa en la generalización del principio de igualdad en todo tipo de oficios, a fin de que el problema de la igualdad sea responsabilidad de todos. Por otro lado, el principio de igualdad figura en el contrato de administración de las FOREM. En efecto, todos los servicios que ofrecen esas administraciones a sus diferentes asociados se prestan sin discriminación alguna.

Todas las posibilidades que ofrecen las FOREM/VDAB/ORBEM son, por lo tanto, accesibles a las mujeres que reingresan al mercado de trabajo; les basta con inscribirse como "solicitantes de puestos no ocupadas y libremente inscritas".

Además, las personas que reingresan al mercado de trabajo pueden también sustituir a una persona que interrumpe su carrera en ciertos sectores en los que hay escasez de mano de obra (Real Decreto de 2 de enero de 1991, M.B., 12 de enero de 1991; decreto ministerial de 18 de febrero de 1991, M.B., 22 de febrero de 1991). Asimismo, pueden sustituir al beneficiario de una pensión convencional o de una pensión anticipada (Real Decreto de 27 de septiembre de 1989, M.B., 30 de septiembre de 1989).

Sobre la base de ciertos convenios colectivos de trabajo, los empleadores que contratan a una persona que reingresa por un período determinado reciben apoyo financiero de la autoridad pública (por ejemplo, el convenio concertado por la Comisión Paritaria Auxiliar para Empleados).

- A fin de eliminar la segregación horizontal (a nivel de sectores) y vertical (a nivel de profesiones), a partir de 1986-1987 el Gobierno lanzó diversas campañas de concienciación en el mundo de la enseñanza y en el de las empresas, con el objetivo de estimular a las jóvenes a escoger una educación más diversificada y con más promesas de futuro. En los planes y actividades de los gobiernos, tanto federal como regionales, para reducir el desempleo, se ha hecho mucho hincapié en la formación y reorientación profesional de la mujer.
- Desde 1986, las autoridades nacionales han apoyado la acción afirmativa como incentivo para estimular la promoción de la mujer en las funciones superiores. Los decretos reales de 14 de julio de 1987 y de 27 de febrero de 1990 introdujeron la acción afirmativa tanto en el sector privado como en el sector público.
- La presencia limitada de mujeres en ciertos sectores o ciertas funciones se debe también en parte a la interdicción del trabajo nocturno. Si bien esa prohibición se estableció en la legislación belga tanto para los hombres como para las mujeres, las excepciones establecen fuertes diferencias basadas en el sexo. Esa legislación acaba de ser modificada.

- A nivel europeo, se han elaborado en Bélgica proyectos en el marco de los programas comunitarios tercero y cuarto. Esos proyectos se han estructurado en el marco del programa NOW (New Opportunities for Women). En las regiones de reconversión, donde se puede obtener apoyo del fondo social europeo, se han desarrollado proyectos específicos para las mujeres. La reinserción de las mujeres en el mercado de trabajo y su inserción en los sectores económicos tradicionales constituyó una parte importante de varios de esos proyectos.
- El Ministerio de Empleo y de Trabajo encargado de la Política de Igualdad de Oportunidades ha lanzado diversas campañas de concienciación, la primera de las cuales, en colaboración con el Consejo de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres, se refería a la distribución de las tareas entre los hombres y las mujeres. Esa campaña se realizó mediante afiches pegados a los lados de los ómnibus y tranvías y mediante la distribución gratuita de afiches y postales temáticas.
- A fin de conciliar la vida profesional y familiar, las guarderías de niños cumplen una función importante. Se ha prestado apoyo a diversas iniciativas relacionadas con ese objetivo.
- En relación con ese mismo objetivo de facilitar la reinserción de las mujeres en el mercado de trabajo, las Forem y su Red de Igualdad de Oportunidades establecieron un sistema de guarderías diurnas, las "Maisons d'Enfants" (casas de niños) de las Forem. Establecidas en diversas ciudades del país valón y en la región de Bruselas (Capital), esas guarderías satisfacen las necesidades de cuidado de niños "de urgencia", que normalmente no pueden absorber las guarderías del circuito clásico. Esta iniciativa permite a los solicitantes de empleo de ambos sexos obtener una formación o aceptar un empleo en un plazo muy breve.

En relación con la "conciliación de la vida familiar y la vida profesional", un equipo de la Red de Igualdad de Oportunidades de las Forem estableció también un modelo de formación en administración del tiempo y del estrés, destinado a los solicitantes de empleo.

#### El derecho a obtener un empleo y a elegir una profesión

En este contexto, es conveniente referirse en primer lugar a una serie de disposiciones legales (artículo 10 de la Constitución, capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 de reorientación económica, que se refiere a la igualdad de condiciones entre los hombres y las mujeres, el C.C.T. No. 38 relativo a la contratación y selección de trabajadores, etc.) que se han explicado en la reseña del artículo 2 supra.

Estas disposiciones garantizan la igualdad respecto del acceso al empleo (ofertas de empleo, contratación y selección), la formación profesional (información relativa a la orientación de la capacitación, el aprendizaje de perfeccionamiento o el reciclado profesional y la promoción social, etc.), el adelanto profesional, las condiciones de trabajo (una lista de estas condiciones



figura en el primer párrafo del artículo 128 del capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978 sobre reorientación económica) y las condiciones del despido.

Asimismo, cabe señalar la importancia de las acciones afirmativas tanto en el sector privado como en el público (véase el artículo 4).

La utilización de criterios de selección física para el acceso a ciertos puestos del sector público

De conformidad con un manual de "Acción Afirmativa en la policía comunal" y a petición de la Ministra de Empleo y de Trabajo encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, se realizó un estudio del desempeño y los problemas del desempeño de las mujeres en los servicios de policía belgas. En marzo de 1995 se difundieron los resultados de ese estudio, en el que se analizaron a fondo los problemas de la selección (física) y del acceso a esa función.

El artículo 13 de la ley de 2 de diciembre de 1957 relativo a la gendarmería, modificado por ley de 18 de julio de 1991 relativa a la desmilitarización de la gendarmería, dispone que a partir del 31 de diciembre de 1998 la gendarmería deberá tener un mínimo de 40 mujeres oficiales y 600 mujeres gendarmes por debajo del grado de oficial (lo que lleva el total de mujeres gendarmes a 640, o un 4% del número total de gendarmes).

Para llegar a este resultado, no bastó con actuar al nivel del modelo de selección (abolición de la norma de la talla, sustitución del examen físico de ingreso por un ensayo de potencial, modificación del sistema de contratación) sino también en materia de condiciones de trabajo. A tal efecto, se estableció un protocolo que modifica la ley relativa a la gendarmería. Estas condiciones de trabajo mejoradas, como la licencia de paternidad o maternidad y la licencia para ocuparse de los niños durante las vacaciones escolares, integradas en el protocolo, se aplican tanto a los hombres como a las mujeres. De esta forma, no hay ninguna discriminación entre los dos sexos ("Les femmes dans les services de police belges - fonctionnement et problèmes de fonctionnement" (Las mujeres en los servicios de policía belgas - desempeño y problemas del desempeño), estudio realizado por IPSOC<sup>15</sup>, 1995, págs. 38, 40 y 41, mencionado más adelante).

En sus dictámenes No. 7, de 24 de mayo de 1996, relativo a las mujeres en los servicios de policía belgas, No. 13, de 21 de marzo de 1997, relativo a las mujeres en las fuerzas armadas y No. 17, de 21 de marzo de 1997, relativo a las mujeres y el deporte, el Consejo de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres hace hincapié en las posibilidades de discriminación indirecta en relación con los "criterios relativos a las aptitudes físicas exigidas a los candidatos" y a los "criterios relativos a los exámenes físicos impuestos a los candidatos".

El trabajo nocturno

Si bien la prohibición de trabajo nocturno se ha establecido en la legislación belga tanto para los hombres como para las mujeres, las excepciones a esa prohibición son muy diferentes según el sexo. En el ámbito europeo, esa

---

<sup>15</sup> IPSOC: Un instituto encargado de investigaciones científicas.

legislación no es válida en razón de la directiva 76/207 sobre igualdad de condiciones para hombres y mujeres. La Comisión Europea amenaza con denunciar a Bélgica ante el Tribunal Europeo de Justicia. La Comisión ya ha enviado una carta oficial al Gobierno pidiéndole que modifique la legislación.

El Gobierno belga ha tomado medidas respecto de la cuestión planteada por la Comisión Europea, en base a un decreto del Tribunal Europeo de Justicia al denunciar el Convenio No. 89 de la OIT relativo al trabajo nocturno y ratificar el Convenio No. 171 de la OIT de 1990, que tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores nocturnos.

Los interlocutores sociales han hecho más de un intento por llegar a un acuerdo negociado sobre las adaptaciones necesarias. Ante la falta de acuerdo, la Ministra de Empleo y de Trabajo encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades presentó un proyecto de ley al Parlamento. En ese proyecto se establece la igualdad completa entre hombres y mujeres y se pone a la legislación belga en consonancia con la directiva europea 76/207. Esto se ha logrado mediante la ley de 17 de febrero de 1997 relativa al trabajo nocturno (M.B. 8 de abril de 1997).

Este nuevo régimen para el trabajo nocturno, aplicable esencialmente a los trabajadores del sector privado, mantiene el principio de la prohibición del trabajo nocturno (entre las 20.00 horas y las 6.00 horas) para hombres y mujeres. Se suprimen las diferencias entre hombres y mujeres y, en adelante, se podrán efectuar durante la noche tres tipos de actividades:

- 1) Las actividades que por su naturaleza se realizan durante la noche, enumeradas en una lista limitativa (por ejemplo: hoteles, restaurantes, empresas de espectáculo y de juegos públicos, empresas periodísticas, agencias de información o de viaje, empresas de suministro de gas, electricidad o energía nuclear, establecimientos esenciales, farmacias, radio y televisión, panaderías y roticerías artesanales, establecimientos de educación y de albergue, etc.). Se trata en gran parte de excepciones legales que se aplicaban solamente a los hombres pero que han sido extendidas a las mujeres;
- 2) Cuando el trabajo nocturno resulta de una elección económica o de imperativos económicos y no de la naturaleza de las actividades (trabajo en equipo, trabajos de carácter continuado, empresas que trabajan con materiales perecederos), es posible ocupar esos puestos en virtud de un decreto real promulgado por recomendación del órgano paritario competente. Si no se promulga el decreto real en los seis meses siguientes a la reivindicación del órgano paritario, se puede iniciar a nivel de la empresa un procedimiento para introducir un régimen de trabajo que incluya prestaciones nocturnas;
- 3) Respecto de todas las otras ramas de actividad (o empresas) o actividades, en las que el trabajo nocturno no era todavía necesario en el momento de promulgarse la ley, el trabajo nocturno sólo es posible si media un decreto real, previa recomendación del órgano paritario competente.

La ley contiene también disposiciones relativas a la flexibilidad del régimen en materia de períodos de descanso y sobre los trabajadores jóvenes.

Para obtener un régimen de trabajo con prestaciones nocturnas es necesario seguir un procedimiento específico que garantiza la participación de los interesados o de sus representantes. Además, los hombres y mujeres que habrán de ocupar puestos en régimen de trabajo nocturno tendrán derecho a medidas suplementarias (prima de trabajo nocturno, transporte, régimen de salida, etc.). Los nuevos trabajadores, contratados en virtud del régimen que existía antes de la nueva legislación, tienen derecho a un período de prueba de tres meses durante el cual podrán familiarizarse con las prestaciones del trabajo nocturno, pero estarán protegidos contra el despido en caso en que deseen volver al trabajo diurno.

Entretanto, la Comisión Europea ha decidido suspender los procedimientos iniciados respecto de Bélgica a raíz de las modificaciones introducidas en la legislación.

#### La formación profesional y el empleo

Si bien algunas trabajadoras desean, en general por razones familiares, trabajar a tiempo parcial con contratos de duración indeterminada, son muchas más las que aceptan esos puestos a tiempo parcial con carácter precario (duración determinada, sustitución de una persona con licencia) a falta de una oferta suficiente de trabajo a tiempo completo.

A este respecto, numerosas empresas (sobre todo las del sector terciario) instituyen el trabajo a tiempo parcial para atender a las fluctuaciones coyunturales, lo que les permite absorber las fluctuaciones en las necesidades de personal aumentando o reduciendo el número de horas pero sin efectuar despidos. Los sectores en los que el trabajo a tiempo parcial es inexistente o en pequeña escala recurren a olas de despidos y utilizan las horas suplementarias del personal empleado a tiempo completo para absorber esas fluctuaciones coyunturales, lo que crea un mayor riesgo de desempleo.

#### En la Comunidad Flamenca

La Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen (VOV) publicó, en septiembre de 1997, un informe relativo a la posición en el mercado de trabajo de las jóvenes y las mujeres poco cualificadas de Flandes. En el informe se describe la situación de esas mujeres y se proponen esferas de estudio para el futuro. Tanto los poderes públicos como los empleadores pueden adoptar medidas para mejorar la situación de ese grupo blanco.

En Flandes, la mitad de las mujeres asalariadas trabaja en los tres grandes sectores cuaternarios (administración, salud y enseñanza). El 30,5% de ellas trabaja en los servicios públicos. Son relativamente pocas las mujeres que trabajan en la industria y en el sector de la construcción.

Trabajo a tiempo parcial: Aumenta la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Esto se debe al comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo (tareas familiares) pero también a la segregación que se produce en el propio mercado. Los hombres y las mujeres trabajan en sectores y profesiones diferentes. Hay mucho trabajo a tiempo parcial en los sectores y las profesiones en donde hay una fuerte concentración de mujeres.

En 1994, el Gobierno de Flandes adoptó dos medidas relativas a la redistribución de los puestos de trabajo. De esta forma, se ha otorgado una prima suplementaria a las personas que interrumpen su carrera o que trabajan a tiempo parcial. Cabe preguntarse si estas medidas son realmente favorables para las mujeres. Los datos sobre el otorgamiento de la prima de interrupción de la carrera indican que en el 95% de los casos esa interrupción se solicita para ocuparse de los hijos.

En 1996-1997, el ministro flamenco encargado de la política de igualdad de oportunidades solicitó un estudio relativo a la distribución de las tareas del hogar en las familias. Del informe se desprende que para las mujeres, el trabajo constituye todavía un medio importante de emancipación, y que la distribución de las tareas del hogar es una cuestión variable. En los grupos de edad más jóvenes, las tareas del hogar se reparten de manera más equilibrada entre los cónyuges, pero a partir del momento en que hay hijos en la familia, es casi automáticamente la mujer quien se encarga de la mayor parte de las tareas del hogar. Las carreras de las mujeres avanzan menos que las de sus esposos. Por lo tanto, son las mujeres las que utilizan más la posibilidad de trabajo a tiempo parcial o de interrupción de la carrera, pero esto disminuye sus posibilidades de emancipación a largo plazo.

#### En la Comunidad Francesa (en la región valona y en la región de Bruselas (Capital))

En el marco de la formación profesional de los solicitantes de empleo de ambos sexos, la Red de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de las Forem elaboró en los últimos años diversos proyectos cuyo objetivo es establecer la igualdad de oportunidades para todas las personas en cuanto al acceso a la información, a la orientación, a la capacitación, al empleo y a los beneficios. En ese contexto, se prestó particular atención a la información y concienciación de las personas de ambos sexos que solicitan empleo, los empleadores, las federaciones patronales y los interlocutores sociales vinculados a las actividades de las Forem. Actualmente, las Forem elaboran planes de formación centrados en la igualdad de oportunidades y destinados a consejeros laborales e instructores.

En el marco de los proyectos NOW, la Comunidad Francesa ha prestado apoyo y colaboración prioritaria a los siguientes proyectos:

- Creación de puestos de trabajo para y por las mujeres;
- Formación en la esfera de las nuevas tecnologías de la información y multimedia;
- Formación centrada en la diversificación de la elección de la carrera profesional dirigida a los sectores que ofrecen empleo.

#### La igualdad de remuneración

Cabe recordar el convenio colectivo de trabajo del Consejo Nacional del Trabajo No. 25 del 15 de octubre de 1975 sobre la igualdad de remuneración, y la obligación que se impone a los empleadores en virtud de la ley de 4 de agosto de 1978 de asegurar la igualdad de condiciones para hombres y mujeres en lo que

se refiere, principalmente, a las condiciones de trabajo. Con todo, en la práctica el salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al salario medio de los hombres (en la industria entre un 25% y un 30%, según se trate de un obrero o de un empleado).

Consciente de que es necesario adoptar nuevas medidas para alcanzar una igualdad salarial de hecho, Bélgica, en el marco de su actuación como Presidente de la Unión Europea, organizó el 25 y 26 de octubre de 1993 un seminario europeo sobre igualdad de remuneración a fin de determinar los factores que dan lugar a la discriminación indirecta que se observa a través de las estadísticas en el conjunto de países miembros. Ese seminario contribuyó a la elaboración de un código de buena práctica para alcanzar la igualdad salarial de hecho en los países miembros de la Unión Europea.

En mayo y junio de 1995, por iniciativa de la Ministra de Empleo y de Trabajo encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, se elaboró un código de buena conducta relativo a la igualdad de remuneración para trabajo de igual valor. Ese código se concibió como una guía para despertar la conciencia de los negociadores en los diferentes sectores. Contiene diferentes directivas cuyo objetivo es eliminar los riesgos de desigualdad de tratamiento entre hombres y mujeres durante el proceso de calificación de las funciones y, de esta forma, evitar las discriminaciones basadas en el sexo.

A finales de 1995, como preparación de una campaña de concienciación de los interlocutores sociales para la aplicación de clasificaciones profesionales no discriminatorias, en el marco de la preparación del nuevo acuerdo entre las profesiones para la totalidad del sector privado, la Ministra pidió al Consejo de Igualdad de Oportunidades, un órgano consultivo, que preparara y publicara un dictamen sobre la igualdad de remuneración. La finalidad era considerar el problema en su conjunto, tanto en el plano de la clasificación y evaluación de la función (a nivel de empresas y de sectores) como de la exigibilidad del principio de igualdad de remuneración (función del Departamento de Inspección de leyes sociales, de los auditores laborales, de los tribunales, etc.). El Consejo emitió su dictamen No. 8 el 24 de mayo de 1996 (véase el anexo 18).

El 26 de junio de 1996 se realizó una jornada de estudios sobre el tema "Salario igual para trabajo igual". El objetivo era analizar la política de la Ministra en la esfera de la igualdad de remuneración (y de la evaluación de las funciones). Además de iniciar medidas de concienciación, la finalidad era también reforzar las medidas en el plano legislativo (igualdad de tratamiento también en la esfera de la clasificación de las profesiones, suministro de más información a los trabajadores acerca de los diferentes elementos del salario, etc.) y presentar un módulo de capacitación en evaluación de las funciones e igualdad de oportunidades (que estuvo disponible en enero de 1997). El grupo blanco de esa jornada de estudios comprendía, entre otros, a los interlocutores sociales, las escuelas de administración y las organizaciones femeninas.

Las iniciativas legislativas y el módulo de capacitación se presentaron durante una conferencia de prensa. Se lanzó también una campaña en los medios de información (véanse el folleto y los afiches titulados "El salario que mereces", en el anexo 19).

En el marco de este proyecto se organizó un seminario, que tuvo lugar el 5 y 6 de junio de 1997. La finalidad era reunir a expertos belgas, irlandeses y holandeses en materia de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo igual (principalmente en la esfera de la clasificación de las funciones) y examinar los diversos elementos interesantes de los diferentes sistemas nacionales. Además, se estudió la posibilidad de introducir esos elementos en el sistema belga y se hizo hincapié en la organización de intercambios de ideas entre los citados países.

El artículo 127 de la ley de 4 de agosto de 1978 sobre reorientación económica dispone que se debe asegurar la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en todas las disposiciones y las prácticas relativas a las condiciones de trabajo y de despido. El Real Decreto de 19 de diciembre de 1996 (M.B., 31 de diciembre de 1996) tiene por objeto completar el artículo 128, primer párrafo, en el que se enumeran las cuestiones que se pueden incluir en las condiciones de trabajo previstas en el artículo 127, bajo el epígrafe "La clasificación de las profesiones". Las empresas o los sectores que trabajan con un sistema de clasificación de las profesiones, o que prevén introducirlo, deberán respetar esa disposición. El incumplimiento del artículo 127 es objeto de sanción penal (artículo 141, tercer párrafo, de la misma ley).

El término "clasificación de las profesiones" introduce una noción nueva en el ordenamiento jurídico belga. Esa noción es más amplia que las nociones de "clasificación del trabajo" y "clasificación de las funciones" o "evaluación de las funciones", que se utilizan en las legislaciones europeas y nacionales sobre igualdad de remuneración entre los trabajadores de ambos sexos. Esos términos se refieren más concretamente a la noción del salario, mientras que el objetivo es que todos los tipos de clasificación de las profesiones relativo a las condiciones de trabajo en virtud del artículo 127 de la ley de 4 de agosto de 1978, entre ellas las que no están vinculadas a la capacitación y a la diferencia de remuneración, queden comprendidos en ese término (por ejemplo, en materia de orientación profesional).

En general, los propios trabajadores no están al corriente del sistema de clasificación utilizado y menos aún de los otros sistemas de remuneración en el seno de la empresa o del sector. Les resulta difícil obtener información a este respecto. Para hacer frente a este problema, se ha preparado un proyecto de decreto real para completar el reglamento de trabajo: la empresa deberá indicar provisionalmente la clasificación en que se basan el salario y los otros elementos de la remuneración e incluirla como anexo del reglamento de trabajo. Ese proyecto era objeto de examen en el Consejo Nacional del Trabajo.

#### El premio a la igualdad de oportunidades en las empresas

El Gabinete del Ministerio de Empleo y de Trabajo, el "Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg" y "l'Association Wallonne pour la gestion de la Qualité" integraron a partir de 1998 el criterio de igualdad de oportunidades del modelo de calidad europeo para la excelencia (modelo de la Fundación Europea de Gestión de Calidad utilizando nuevos criterios) con el "Premio a la igualdad de oportunidades". Para poder ser candidato a un "Premio", la empresa debe haber tomado conciencia y participar activamente en la esfera de la igualdad de oportunidades. A tal fin, los empleadores pueden utilizar una lista guía con

diversos indicadores de la igualdad de oportunidades a fin de determinar la situación de la empresa.

Esta lista les permite también identificar los puntos críticos a fin de mejorar la situación. El 4 de julio de 1997, la Ministra designó a los ganadores del premio "Equality Award 1997".

#### El derecho a la seguridad social

El sistema belga de seguridad social tiene por objeto garantizar la protección social a toda la población. En el presente informe se indican sólo las modificaciones importantes introducidas desde 1989.

#### En materia de pensión de jubilación

A partir del 1º de julio de 1997, entró en vigor una reforma del régimen de pensiones de los trabajadores asalariados cuyo objetivo principal era lograr la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres.

La edad de jubilación de las mujeres aumentará progresivamente hasta alcanzar en 2009 la de los hombres, es decir, los 65 años. Asimismo, el plazo exigido para tener derecho a una carrera completa se va poniendo progresivamente en consonancia con el de los hombres, es decir, 45 años.

En virtud de este nuevo sistema, los asalariados conservan la posibilidad de obtener su jubilación "anticipada" a partir de la edad de 60 años, pero siempre que hubieran completado como mínimo de 20 años de carrera en 1997; este plazo irá aumentando gradualmente hasta los 35 años en 2005.

Además, la edad límite de las mujeres para obtener prestaciones por desempleo o invalidez se está aumentando progresivamente hasta alcanzar la edad uniforme de 65 años al mismo ritmo que respecto de la edad de la jubilación mencionada más arriba.

En cuanto a la edad para tener acceso a los ingresos que se garantizan a las personas de edad, también se ha equiparado para hombres y mujeres en la edad de 65 años.

La condición de persona de edad para las mujeres se está llevando progresivamente de 61 años (a partir del 1º de julio de 1997) a 65 años (al 1º de enero de 2009), con arreglo a un régimen transitorio determinado por analogía con el régimen de las jubilaciones y manteniendo mientras tanto los derechos adquiridos.

La reforma comprende medidas de indemnización tendientes a suprimir las desigualdades de hecho existentes contra las mujeres en materia de empleo y remuneración, por ejemplo:

- La garantía de un derecho mínimo de pensión por año de carrera acordada en ciertas condiciones;
- La inclusión de los períodos de interrupción de la carrera con motivo de la crianza de un niño de menos de 6 años (con un máximo total de

36 meses completos) en el cálculo de las condiciones de carrera exigidas para acogerse a una jubilación anticipada.

2. La prevención de la discriminación por razón de matrimonio o de maternidad

En base a las legislaciones europeas (directiva 76/207) y nacional (capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1978) en materia de igualdad de condiciones para hombres y mujeres, se prohíbe toda discriminación directa por razón de sexo y toda discriminación indirecta por razón de situación familiar o estado civil; esto se aplica tanto al sector privado como al sector público (véase el artículo 2).

De esta forma, se prohíbe hacer toda referencia al sexo del trabajador o integrar elementos que, aunque no se refieran explícitamente al sexo, puedan dar lugar a una discriminación. Esto se aplica a las ofertas de empleo, las condiciones de acceso, la selección y los criterios de selección para ocupar puestos o desempeñar funciones. Teniendo en cuenta que sólo las mujeres pueden quedar encintas, se prohíbe por lo tanto tener en cuenta la posibilidad de embarazo para descartar a una candidata a un puesto.

El embarazo de una mujer, o su deseo de tener hijos no pueden de manera alguna constituir criterios de selección. El empleador no puede interrogar o hacer interrogar por terceros a la persona interesada sobre esta cuestión. (A este respecto, hay jurisprudencia tanto europea como belga.)

Ahora bien, las ofertas de empleo relativas a actividades o empleos prohibidos a las mujeres sobre la base de la ley de trabajo de 16 de marzo de 1971, así como las ocupaciones enumeradas en el Real Decreto de 24 de diciembre de 1968 relativo al trabajo de las mujeres, constituyen una excepción al principio de igualdad de condiciones. Esas disposiciones reglamentarias tienen por objetivo principal proteger a las trabajadoras, entre ellas a las que están encintas, al prohibirles ciertos trabajos que podrían constituir un peligro para su salud o su seguridad.

Las mujeres encintas están protegidas contra el despido a partir del momento en que el empleador es notificado del embarazo y hasta un mes después de la licencia por maternidad. Durante ese período, no pueden ser despedidas salvo por razones ajenas a su estado físico. El empleador debe probar sus motivos. Si resulta evidente que no hay razones suficientes o que el motivo invocado guarda relación con el embarazo, el empleador debe pagar una indemnización por despido forzoso. Esa indemnización puede sumarse a la indemnización ordinaria de despido.

La nueva legislación da a la mujer el derecho de demandar al empleador que le comunique por escrito el motivo de su despido. Además, el monto de la indemnización de despido forzoso se eleva de tres a seis meses de sueldo bruto (es decir, el monto de la sanción en caso de licenciamiento abusivo).

La ley de 22 de diciembre de 1989 (M.B., 30 de diciembre de 1989) establece un seguro de maternidad específico: la licencia de maternidad da derecho al pago de una indemnización y ya no se considera una incapacidad para trabajar



como era el caso anteriormente. El sistema anterior, en efecto, tenía el inconveniente de reducir toda posibilidad de contratación de una mujer encinta dado que el empleador estaba obligado a pagar un sueldo garantizado, durante todo o parte del primer mes de ausencia, según se tratase de una empleada o de una obrera. Sólo después de este período se aplicaba el seguro de enfermedad o invalidez y se pagaba una indemnización de incapacidad de trabajo.

La protección de las trabajadoras fue también reforzada por el artículo 42 (cuarta oración del primer párrafo) de la ley de 16 de marzo de 1971 (modificada por la ley de 3 de abril de 1995, en aplicación de la directiva 92/85), que dispone que tras ese período de ausencia en el marco de la protección de la maternidad la trabajadora debe volver al trabajo en las mismas condiciones que antes.

Las trabajadoras disponen de 15 semanas de licencia de maternidad remunerada, de las cuales nueve son obligatorias (una semana antes y ocho semanas después del alumbramiento) y seis semanas optativas (que pueden tomarse antes o después del alumbramiento).

La ley de 29 de diciembre de 1990 contiene disposiciones sociales (M.B. 9 de enero de 1991) que prevén la posibilidad de que el padre, en lugar de la madre aproveche la licencia de alumbramiento restante en caso de fallecimiento o de hospitalización de la madre y el niño.

Esta licencia fue establecida por Real Decreto de 5 de agosto de 1991; el Real Decreto de 25 de julio de 1994 prevé una indemnización para el padre en caso de conversión de la licencia de maternidad en licencia de paternidad. El régimen se aplica a padres asalariados, a los desempleados que perciben un subsidio o a los que perciben una indemnización de invalidez.

A partir del 1º de enero de 1998, los trabajadores de ambos sexos podrán, según el convenio No. 64 del Consejo Nacional del Trabajo (fin de abril de 1997) obtener tres meses de licencia de progenitor en caso de nacimiento o adopción de un niño. Este convenio colectivo de trabajo pone en práctica la convención marco concertada a nivel europeo a fines de 1995 (directiva 96/34).

Esa licencia puede tomarse a partir del nacimiento o de la adopción y hasta el momento en que el niño cumple 4 años de edad (8 años en caso de un niño discapacitado). El trabajador no está obligado a tomar su licencia de una sola vez; mediante un acuerdo con el empleador puede dividirla, por ejemplo reduciendo las prestaciones de trabajo durante un período determinado o dividiendo los períodos o días de licencia. Sólo falta elaborar el reglamento sobre indemnización (indemnización mensual).

Una vez terminada su licencia de progenitor, el trabajador debe ser reintegrado a su puesto anterior o, por lo menos, a una función equivalente.

#### Guarderías y guardianes de niños

Esta cuestión compete a las comunidades; en Bélgica hay diferentes tipos de lugares de acogida de niños:

- Servicios oficiales de niñeros;

- Niñeros privados;
- Guarderías y miniguarderías;
- Servicios privados de acogida de niños;
- Casas cuna.

Algunos de estos servicios reciben subvenciones totales o parciales de las comunidades. Acogen a niños de hasta tres años de edad.

Pese a las posibilidades ofrecidas, hay que señalar que este sector no alcanza a satisfacer la demanda de los padres, aun tras un importante aumento de su capacidad. Por otro lado, este sector hace frente a nuevas exigencias: acogida de niños enfermos, extraescolares o paraescolares, acogida fuera de las horas tradicionales.

Esta cuestión es actualmente objeto de un importante debate en el seno de las comunidades sobre la base de diversas evaluaciones; es probable que las misiones de los organismos de tutela de la primera infancia sean objeto de modificaciones, que se expondrían en el próximo informe.

#### Protección especial para las trabajadoras encintas

El 12 de junio de 1989, el Consejo de las Comunidades Europeas aprobó la directiva 89/391 relativa a las medidas para promover la seguridad y la salud de las trabajadoras en el lugar de trabajo. Una serie de directivas sobre cuestiones específicas complementan la directiva mencionada. Por ejemplo, la directiva 89/654 de 30 de septiembre de 1989 trata de las normas mínimas de seguridad e higiene en el lugar del trabajo. Una de sus disposiciones prevé que "las mujeres encintas y las madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar en posición acostada". Esas directivas, que se aplican tanto al sector público como al sector privado, debían estar incorporadas en las legislaciones nacionales a más tardar el 31 de diciembre de 1992, lo que en Bélgica se hizo por Real Decreto de 14 de septiembre de 1992.

Una protección todavía mejor para las mujeres encintas es la que ofrecen la ley de 3 de abril de 1995 en la que se adaptan ciertas disposiciones relativas a la protección de la maternidad, y la ley de 3 de abril de 1995 que modifica la ley de 16 de marzo de 1971 sobre el trabajo en lo que se refiere a la protección de la maternidad. Estas disposiciones tienen por objeto adaptar la reglamentación belga a la directiva europea 92/85 de 19 de octubre de 1992 relativa al mejoramiento de la seguridad y la salud de las trabajadoras encintas, parturientas o lactantes en el trabajo. Además, se han insertado en el derecho belga los elementos relativos a la protección de la maternidad del Convenio No. 171, de 26 de junio de 1990, de la Organización Internacional del Trabajo.

#### Principales modificaciones:

- Las trabajadoras encintas tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin perder su remuneración normal, el tiempo necesario para someterse a exámenes médicos prenatales que no pueden tener lugar fuera de horas de trabajo. Para recibir su remuneración, la trabajadora debe advertir al empleador de su ausencia con tiempo suficiente. Además, si el convenio colectivo de trabajo lo prevé, o si el empleador lo solicita, la

trabajadora debe presentar un certificado médico que justifique su ausencia;

- El principio de la evaluación de los riesgos: el empleador debe evaluar los riesgos que puede plantear a las trabajadoras encintas la exposición a ciertos agentes o procedimientos o aun a ciertas condiciones de trabajo. Debe estimar su naturaleza, intensidad y duración y proponer medidas para reducirlos. Debe solicitar el asesoramiento del médico laboral. La ley contiene, a título indicativo, una lista no exhaustiva de riesgos potenciales.

Las trabajadoras encintas son informadas de los resultados de la evaluación y de las medidas adoptadas. Cuando se comprueba que una actividad plantea un cierto riesgo para la salud de la trabajadora o de su hijo, se pueden tomar tres tipos de medidas concretas:

- Una modificación provisional de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo en riesgo de la trabajadora interesada;
- El traslado de la trabajadora a otro puesto compatible con su estado;
- Una suspensión de la ejecución del contrato de trabajo (eximición del trabajo para las trabajadoras de plantilla).

Las medidas de carácter individual se toman siempre después de la intervención del médico laboral. Además, se establece una diferencia entre las ocupaciones prohibidas y las demás. Si las ocupaciones de que se trata están incluidas en la lista de ocupaciones prohibidas, las medidas deben adoptarse de inmediato; en caso contrario, se espera la opinión del médico laboral. A más tardar ocho días después de la reanudación del trabajo, la trabajadora debe someterse a un examen médico a fin de determinar si deben mantenerse las medidas adoptadas.

El procedimiento de evaluación de los riesgos y la información que se debe suministrar están reglamentados por Real Decreto de 2 de mayo de 1995, relativo a la protección de la maternidad.

Pese a que la ley de 22 de diciembre de 1989 estableció un seguro de maternidad, subsiste una discriminación contra las mujeres encintas, parturientas o lactantes en materia de reglamentación de las enfermedades y la invalidez. La trabajadora encinta o lactante separada de toda actividad en razón de los peligros para su salud o la de su niño o para eximirla de los trabajos nocturnos, y que no puede recurrir al Fondo de Enfermedades Profesionales, se considera con un 66% de incapacidad y queda a cargo de los seguros de salud e indemnización, situación que se prolonga durante toda el embarazo y se repite cuando la interesada da a luz y es nuevamente objeto de una medida de separación. Si al final de ese período la trabajadora se enferma y reclama indemnización de incapacidad primaria, las mutualidades consideran que ha estado incapacitada durante un año y la clasifican en situación de "invalidez", lo que es muy desfavorable (indemnizaciones muy bajas) si es titular sin persona a cargo.

El Consejo de Igualdad de oportunidades, conjuntamente con el Comité de Enlace de las Mujeres y el Vrouwen Overleg Komitee dirigió una carta a la Ministra Federal de Asuntos Sociales en febrero de 1996 denunciando esa discriminación. En el mes de abril de 1996 se presentó al Parlamento un proyecto de ley sobre este asunto. En la actualidad, el período durante el cual la trabajadora encinta, parturienta o lactante disfruta de medidas de protección se considera también como período de protección de la maternidad. La trabajadora tiene derecho a una indemnización de maternidad. El período de protección de la maternidad suspende también el período de incapacidad de trabajo. Estas son las modificaciones incorporadas por la ley de 4 de agosto de 1996 (M.B. 26 de septiembre de 1996) a la ley relativa al seguro obligatorio de salud e indemnización, promulgada el 14 de julio de 1994.

## ARTÍCULO 12

Como se indicó en el segundo informe, no existe discriminación alguna entre hombres y mujeres en materia de acceso al cuidado de la salud.

Por otra parte, se han adoptado disposiciones especiales relativas a la protección de la maternidad y a la incapacidad de trabajo del cónyuge (véanse el segundo informe y el informe actual, especialmente en relación con el artículo 11).

En la Comunidad de habla alemana, el "Dienst für Kind und Familie" (DKF) o el "Fonds zum Schutz des ungeborenen Lebens" (fondo de protección de la vida antes del nacimiento) proponen una vigilancia muy intensa de las mujeres encintas y de las que han dado a luz. Esos servicios son muy accesibles para la población.

En la Comunidad Flamenca, la administración del cuidado de la salud se refiere también a la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (1995) para poner en práctica las disposiciones previstas en el artículo 12 de la presente convención. La administración examina sistemáticamente las medidas de prevención flamencas o los programas "Gezondheidsvoorlichtingen en opvoeding" para determinar si se ajustan a las directrices de Pekín y si las refuerzan. El Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie cumple una función a tal fin. En la primavera de 1997 se celebró un congreso durante el cual se trató, entre otras cosas, el problema del acceso de las mujeres a un cuidado de la salud apropiado, económicamente viable y de calidad superior, y el estudio y la difusión de información sobre la salud de las mujeres. Como consecuencia de ese congreso, cabe esperar que las diferentes entidades adopten medidas concretas en el futuro próximo, sobre las que se informará en el informe siguiente.

En julio de 1991 se lanzó el proyecto "Contracepción y sexualidad", una iniciativa común de todas las organizaciones de médicos generalistas. Desde el comienzo, ese proyecto contó con el apoyo y una subvención de la Comunidad Flamenca. Se confió al VHI (Vlaamse Huisartsen Instituut) y al VHNI (Vlaamse Huisartsen Navormingsinstituut) la tarea específica de desarrollar y coordinar ese proyecto a través de sus propias estructuras.

La comisión de expertos del proyecto determinó los objetivos concretos, algunos de los cuales tienen que ver con la aplicación del artículo 12 de esta convención.

Situación: solamente el 14% de las mujeres flamencas consultan a sus médicos de familia sobre cuestiones relativas a la contracepción.

Medida: estimular a las mujeres flamencas a que consulten a sus médicos de familia sobre cuestiones relativas a la contracepción.

Situación: no se sabe mucho sobre la forma en que los pacientes son remitidos a los centros que practican el aborto.

Medida: mejoramiento de la calidad de la protección de las mujeres que solicitan un aborto.

Medida: tratar el problema de las mujeres que ya son madres como grupo en riesgo de embarazo no deseado e inculcarles el mensaje de que el médico de la familia las puede aconsejar en cuanto a medios contraceptivos.

Actualmente se trabaja activamente en la realización de esos objetivos incluidos en el plan de acción.

A partir de 1993, los proyectos relativos a la prevención secundaria del cáncer subvencionados por la Vlaamse Advies Commissie voor Kankerpreventie (VACK) tratan principalmente del descubrimiento del cáncer de mama por medio de una mamografía que se efectúa cada dos años en todas las mujeres de 50 a 69 años de edad. Durante los últimos años, se ha podido comprobar una disminución de la mortalidad debida al cáncer de mama en ese grupo de edad.

Desde 1995 hay en las cinco provincias flamencas un programa de detección del cáncer de cuello del útero. El objetivo principal de ese programa es reducir de un 15% a un 20% la mortalidad debida a esa enfermedad.

La Comunidad Francesa, que tiene competencia en materia de promoción de la salud, elabora políticas de medicina preventiva y educación sobre la salud mediante un diálogo a fondo entre médicos, profesionales de la salud, expertos sobre el terreno y la población. En la Comunidad Francesa, la educación para la salud está a cargo de personas, estructuras y organismos autorizados que prestan servicios a la población, en general, y las redes sociales, en particular (dirigentes culturales y deportivos, maestros y profesionales de la salud). No hay medidas concretas dirigidas exclusivamente a las mujeres como grupo blanco que sería, por su propia naturaleza, desaventajado. Las medidas indicadas más arriba se aplican en función de problemas de salud que afectan a las mujeres.

No obstante, se han iniciado algunos proyectos piloto de "salud comunitaria" para el sector de los inmigrantes. Estos proyectos se basan en la función de "intermediarias de la salud" que pueden cumplir las mujeres inmigrantes en sus comunidades a nivel local (familia cercana/barrio).

Cabe señalar la existencia y la actuación de los servicios autorizados siguientes:

Femmes prévoyantes socialistes (servicio de providencia de mujeres socialistas)

- Establecimiento de institutos de "bienestar": gestión del estrés, gimnasia ligera, alimentación, dietética;
- Información útil para la educación sobre salud mental;
- Capacitación de capacitadores en la comunidad docente.

Vie féminine (la vida femenina)

Preparación y distribución de materiales de formación destinados a las mujeres de sectores populares. Esa formación se basa en un mejor conocimiento del cuerpo y de su funcionamiento y tiene por objeto dar a todas las mujeres la capacidad de situarse como intermediarias de la salud en su medio familiar y social.

En cuanto al plan de temas considerados que se refieren sobre todo a las mujeres, cabe señalar los servicios siguientes:

Comité de concertación sobre el alcohol y otras drogas

Este es un servicio de centros que actúan sobre el terreno y de intermediarios en los diferentes medios: familias, escuelas, lugar de trabajo, lugar de recreación. Se han organizado campañas de concienciación y de prevención de hábitos.

La fundación contra las afecciones respiratorias y para la educación en materia de salud - FARES

Esta fundación trabaja en la esfera de la prevención del hábito del tabaco. Organiza anualmente una jornada de información sobre los peligros del uso del tabaco.

Educa Santé

Esta asociación constituye la plataforma de las actividades de prevención de accidentes domésticos.

Centro cooperativo de consumo

Este centro elabora medidas para facilitar el uso racional y adecuado de medicamentos.

Todos estos servicios acordados son coordinados por la Dependencia Permanente de Educación para la Salud que está encargada de presentar prioridades al Ministro y asesorarlo respecto de programas de acción y de investigación que se pueden subvencionar. La coordinación geográfica está a cargo de 10 comisiones locales de coordinación encargadas, entre otras cosas, de reunir información e identificar las necesidades de la población local.

Estos servicios acordados no pretenden constituir un monopolio en materia de educación sobre la salud. En 1991 había 541 equipos u organismos activos en

este campo. Algunos reciben subvenciones en el marco de la educación permanente. La mayoría depende, en gran parte, de las cuotas pagadas por los miembros. Otros reciben apoyo privado. De esta forma, el presupuesto oficial asignado por la Comunidad Francesa a la educación para la salud (120 millones en 1991) representa sólo una parte de los medios dedicados a la educación para la salud por los organismos públicos o privados.

Hay también en la Comunidad Francesa más de 100 centros de asistencia e información sobre cuestiones sexuales, conyugales y familiares que reciben subvenciones, en su mayor parte de las autoridades públicas. Para dar a conocer la existencia de los centros de planificación de la familia, la Comunidad Francesa ha publicado y difundido el folleto "Grossesse en question" (véase el anexo 20).

La O.N.E.<sup>16</sup> asegura las consultas médicas y la vacunación gratuita de los lactantes.

Por último, cabe citar la función importante que cumple el médico escolar tanto en materia de detección como en cuanto a vacunación e información sobre contraceptivos.

#### Promoción de la detección del cáncer

En 1992, este tema fue objeto de un consenso sobre recomendaciones para médicos. Ese informe, presentado en forma de conclusiones operacionales, recibió el aval unánime del Consejo Comunitario Consultivo de Prevención para la Salud (creado en 1982).

#### El cáncer de mama

Se trata del tipo de cáncer más frecuente entre las mujeres. Se estima que 7 de cada 100 mujeres contraerán esta enfermedad y que 4 de ellas morirán. En Bélgica hay cada año más de 5.000 nuevos casos, de los cuales el 75% se produce después de los 50 años de edad. Las posibilidades de remisión son elevadas si, al momento del diagnóstico, el tumor no ha hecho metástasis. Por lo tanto, el diagnóstico precoz es fundamental para la detección sistemática.

#### Cáncer de cuello del útero

En algunos estudios se prevé un aumento de la mortalidad debida a este tipo de cáncer. En Bélgica, se descubren más de 800 nuevos casos cada año. La mortalidad real por cáncer de cuello del útero se sitúa entre el 2,1% y el 4,3% de los fallecimientos por cáncer. El descubrimiento por análisis microscópico, realizado sistemáticamente, es eficaz para reducir la mortalidad causada por este tipo de cáncer.

Proyectos de detección del cáncer de mama:	2 500 000 FB
Subvenciones para la prevención de cánceres femeninos (de mama, de cuello del útero):	20 000 000 FB
Investigaciones sobre el cáncer: estudio sobre las formas hereditarias del cáncer de mama:	1 500 000 FB

---

<sup>16</sup> O.N.E.: Oficina de nacimientos y de la infancia.

En 1997 la Comunidad Francesa, en el marco de la semana europea de prevención del cáncer femenino, apoyó las iniciativas de promoción de la detección de las ligas y asociaciones contra el cáncer y puso a su disposición espacios audiovisuales gratuitos en las cadenas de radio y televisión de lengua francesa para una gran campaña de información.

#### La osteoporosis

Esta es considerada la enfermedad de invalidez más frecuente entre las mujeres, pero puede prevenirse con simples tratamientos médicos aplicados a partir de la edad de la menopausia a fin de controlar la progresión. La concienciación de las mujeres y del cuerpo médico se realiza principalmente a través de campañas generales sobre los problemas vinculados al envejecimiento.

Además, en 1997 la Comunidad Francesa financió una campaña televisada basada específicamente en la prevención de la osteoporosis.

#### El aborto

El 3 de abril de 1990 se promulgó en Bélgica la ley sobre la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo (M.B., 5 de abril de 1990).

No obstante, cabe señalar que la adopción de esta ley fue acompañada de una serie de medidas preventivas tendientes a evitar el recurso a la interrupción voluntaria del embarazo: los centros de planificación de la familia y de salud mental proporcionan información en materia de contraceptivos y tratamiento psicológico. También la medicina escolar cumple una función en relación con los adolescentes.

La ley de 3 de abril de 1990 constituye una transacción entre diferentes puntos de vista que se pueden resumir como sigue: por una parte, la protección del potencial de vida y, por la otra, el derecho de decisión de la mujer.

Esta ley reconoce a la mujer encinta en situación de penuria el derecho de decidir ella misma la interrupción de su embarazo.

En efecto, la ley dispone que, en ciertas condiciones, la interrupción del embarazo ya no es punible. El nuevo artículo 350 del código penal estipula que la interrupción debe producirse antes de finalizada la duodécima semana de la concepción. Después de las 12 semanas el embarazo no puede interrumpirse, salvo cuando haya un peligro grave para la salud de la mujer o cuando se sepa con certeza que el niño tendrá una afección de particular gravedad que se reconoce como incurable en el momento del diagnóstico. En este último caso, la despenalización depende de condiciones muy estrictas, que deben poderse constatar de manera objetiva.

Por ley de 13 de agosto de 1990 se estableció una Comisión Nacional de Evaluación de la Ley de 3 de abril de 1990, a fin de evaluar la aplicación de las disposiciones relativas a la interrupción voluntaria del embarazo. El último informe presentado por esa Comisión al Parlamento es de agosto de 1996 y abarca el período comprendido entre el 1º de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1995 (véase el anexo 21).



## ARTÍCULO 13

### El derecho a prestaciones familiares

Como se ha señalado en el informe precedente, no existe discriminación alguna entre hombres y mujeres en esta esfera.

### La obtención de préstamos y otras formas de crédito financiero

En Bélgica, probablemente como en otras partes, los organismos financieros (bancarios y de otro tipo) se aseguran de la solvencia de sus clientes antes de acordar un préstamo. Su situación financiera, la del cónyuge y la situación familiar son sin duda elementos de juicio importantes que permiten determinar la estabilidad y la solvencia del interesado.

Además, esos organismos normalmente tienen que aplicar las mismas normas al conjunto de sus clientes, sean hombres o mujeres.

### El deporte

La promoción del deporte compete a las comunidades.

En la Comunidad Flamenca, todas las disciplinas deportivas están abiertas a los dos sexos, y ningún individuo es excluido de una disciplina sobre la base de su sexo. También en la enseñanza y la formación hay una igualdad total entre hombres y mujeres, y los jóvenes de ambos sexos tienen las mismas posibilidades de participar en las esferas del deporte, la educación física y la recreación.

Sin embargo, por razones biológicas, en el deporte competitivo hay equipos exclusivamente masculinos o exclusivamente femeninos.

Se ha determinado que durante los últimos años la participación de las niñas de 12 a 18 años en los deportes ha disminuido mucho y diversos informes indican que la actividad deportiva de las jóvenes islámicas es muy escasa. Por esta razón, en el marco de la campaña BLOSO (organismo flamenco de promoción del deporte) para los jóvenes en el deporte (dirigido a jóvenes de ambos sexos de 12 a 18 años), se ha optado también por la adopción de medidas concretas para las niñas inmigrantes.

A partir de 1993, BLOSO, en colaboración con el Nationaal Overleg Meisjeswerkingen, organiza cada año una jornada nacional de deporte para las niñas inmigrantes. A petición de estas últimas, las jornadas deportivas de 1994 y 1995 estuvieron abiertas a las niñas flamencas. La mayoría de las participantes fueron niñas inmigrantes; un tercio de las participantes eran niñas flamencas que participaban a través de las asociaciones de la juventud y de BLOSO.

Del total de asociaciones y clubes de deportes de Flandes (1.015.127), 618.132 son de hombres y 396.995 de mujeres. Resulta claro que las mujeres no participan tanto como los hombres en la vida deportiva organizada de Flandes.

En lo que hace a la participación en los campamentos deportivos de BLOSO, la proporción de mujeres es un poco más elevada, pero todavía no llega al 50% (7.052 varones y 5.710 mujeres en 1997).

En la Comunidad Francesa, el 66% de los jóvenes declaran que practican un deporte fuera de la escuela. El 16% jamás han practicado deportes y el 17% han abandonado la práctica. La mayoría de los jóvenes de la Comunidad Francesa no se limita a una sola disciplina deportiva: el 60% de ellos practican por lo menos dos. A medida que van creciendo, los jóvenes tienen más oportunidades de practicar por lo menos dos deportes.

Los muchachos y las muchachas no practican los deportes de igual manera. Así pues, de cada 100 jóvenes que practican deporte regularmente, 47 son mujeres y 53 varones. Entre los que jamás practican deportes, el 65% son mujeres y 35% son varones. De los que abandonan la práctica de los deportes, las mujeres lo hacen en un 60% y los varones en un 40%.

Por lo tanto, las muchachas practican menos deportes que los muchachos: la proporción es 3/5 para las mujeres y 3/4 para los hombres.

El 63% de las muchachas practican por lo menos un deporte pero muy pocas lo hacen en la escuela. Sólo el 3% de las muchachas declararon que habían comenzado a practicar deportes gracias a la educación física escolar.

No hay ninguna federación deportiva femenina. Los deportes son subvencionados en función de las disciplinas.

Después de los 30 años, el 41% de las mujeres practican un deporte, en comparación con el 50% de los hombres. El aspecto lúdico y competitivo de la práctica deportiva se da mucho menos entre las mujeres que entre los hombres. Entre las disciplinas en que las mujeres de más de 30 años representan la gran mayoría figuran sobre todo los deportes de esparcimiento. Las mujeres están muy subrepresentadas en los deportes de equipo, y son mayoría sólo en el balón mano, pero este deporte se practica muy poco en el mundo. En lo que se refiere al abandono de la práctica de los deportes, los dos sexos están bastante parejos. De todos modos, los hombres y las mujeres no abandonan el deporte a la misma edad crítica. Para los hombres, la tasa más importante está entre los 30 y los 39 años mientras que las mujeres lo abandonan después de los 70 años.

#### ARTÍCULO 14

Como ya se señaló en el segundo informe de Bélgica, las mujeres de las zonas rurales disfrutaban de los mismos derechos, servicios y prestaciones que todos los ciudadanos belgas.

En la Comunidad de habla alemana, las mujeres rurales y especialmente las que trabajan en la agricultura disponen de una organización propia, la AGRA-femmes, que realiza inversiones en la formación de las mujeres.

En Bélgica, la situación del cónyuge ayudante es idéntica para los hombres y para las mujeres. Todas las normas que se han explicado hasta este punto se aplican de igual manera a los hombres y a las mujeres.

Conviene precisar a los efectos del informe que, en virtud del párrafo primero del artículo 7 del Real Decreto No. 38 de 27 de julio de 1967, los cónyuges ayudantes no están sujetos obligatoriamente al estatuto social de los trabajadores independientes. En consecuencia, no existe un censo de esos cónyuges ayudantes y no se puede proporcionar ninguna estadística sobre su número o sobre el sector de actividad en el que trabajan.

En lo que se refiere a la seguridad social, los cónyuges ayudantes pueden recibir diversas prestaciones sociales gracias a la existencia de los derechos derivados.

En materia de vejez, por ejemplo, cuando el cónyuge obtiene el beneficio de una pensión de jubilación, ésta se otorga en favor tanto del esposo como de la esposa a una tasa de "hogar" y no a una tasa "individual", que es inferior. El monto de la pensión de jubilación se calcula en función de los ingresos profesionales y de la carrera del esposo.

En caso de separación de cuerpos o de hecho, la pensión de jubilación podrá, como en el caso de la vida en común, calcularse a la tasa de "hogar". El cónyuge podrá obtener una parte de esa pensión de jubilación siempre que la separación sea oficial.

En caso de divorcio, el cónyuge divorciado puede también obtener una pensión de jubilación basada en la actividad de su ex cónyuge, que será complementaria de su propia pensión cuando le corresponda.

La pensión de jubilación acordada a un cónyuge divorciado se calcula en función de la carrera profesional del ex cónyuge durante los años de matrimonio.

En caso de fallecimiento del esposo, la cónyuge ayudante puede obtener una pensión de supervivencia del jefe de la actividad de trabajador independiente realizada por el cónyuge fallecido.

Cabe agregar que en caso de nuevo matrimonio el cónyuge pierde su derecho a una pensión de supervivencia. Además, si la esposa ha estado casada más de una vez y todos sus esposos fallecieron, sólo puede recibir una sola pensión de supervivencia (la más ventajosa).

La separación de hecho o de cuerpos de la pareja no impide el pago de la pensión de supervivencia.

En materia de cuidado de la salud, la cónyuge ayudante se beneficia de un seguro de enfermedad en calidad de persona a cargo del esposo.

Por lo tanto, no es necesario suscribir un seguro voluntario para recibir los beneficios del cuidado de la salud en caso de enfermedad.

Por otro lado, sí es necesario en lo que se refiere a la indemnización por incapacidad para el trabajo, donde el otorgamiento está condicionado a la suscripción de un seguro voluntario.

Ese seguro voluntario para el cónyuge ayudante se instituyó por ley de 14 de diciembre de 1989 y por Real Decreto de 24 de enero de 1990, y se aplica desde este último año.

En el anexo 22 figura un cuadro con las cifras relativas a ese seguro para el período comprendido entre 1990 y 1996.

Al 31 de diciembre de 1996, 4.480 cónyuges ayudantes habían suscrito ese seguro voluntario de incapacidad para el trabajo.

Teniendo en cuenta que no se dispone del número de cónyuges ayudantes, es imposible determinar qué porcentaje ha suscrito el seguro voluntario.

#### ARTÍCULO 15

En lo que se refiere al artículo 15, no subsiste en Bélgica ninguna discriminación a este respecto.

#### ARTÍCULO 16

##### La disolución del matrimonio

En lo que se refiere a la disolución del matrimonio, cabe referirse a la posición del Estado belga sobre el reconocimiento del repudio de ciertas condiciones.

El número relativamente importante de musulmanes que vive en Bélgica hace que las autoridades deban pronunciarse con frecuencia sobre el estado civil y, sobre todo, sobre el reconocimiento de las causas de repudio que se invocan.

El procedimiento de repudio consagra un acto de voluntad unilateral del hombre - el marido - de disolver el matrimonio, de poner fin a la relación conyugal (existe también un tipo de repudio a iniciativa de la esposa, cuando el marido ha violado su obligación de monogamia, y un repudio con compensación).

La posición del Estado belga figura en tres circulares del Ministerio de Justicia de fechas 27 de junio de 1978, 13 de marzo de 1980 y 27 de abril de 1994.

El repudio puede ser reconocido en Bélgica aun sin mandamiento de ejecución en las mismas condiciones que un divorcio (de conformidad con el artículo 570 del Código Judicial belga).

No obstante, sólo puede ser reconocido si se dan las cinco condiciones siguientes:

- Debe ser admitido en relación con la situación personal de los dos cónyuges y no puede contener ninguna disposición contraria a los principios del orden público internacional belga. Si uno de los cónyuges tiene más de una nacionalidad y posee la nacionalidad belga, será considerado en Bélgica como belga de conformidad con el artículo 3

de la Convención de la Haya de 12 de abril de 1930. En ese caso, el repudio no puede ser reconocido en Bélgica;

- En ese procedimiento particular deben haberse respetado los derechos de la defensa (Cass. tercera cámara, 11 de diciembre de 1995, R.T.D.F., 1995, 165);
- El repudio debe haberse presentado ante una autoridad competente para entender en ese tipo de disolución del matrimonio. No plantea dificultades si se presenta ante la autoridad local del país de donde son originarios ambos esposos. Si se presenta ante la autoridad de otro país, no podrá ser reconocido en Bélgica si esa autoridad es competente únicamente en razón de la nacionalidad del demandante. Si se presenta ante una autoridad diplomática o consular, sólo puede ser admitido si el Estado donde está acreditada esa autoridad le da facultades para disolver el matrimonio por repudio. Además, el interesado deberá presentar pruebas de esa competencia. Por lo tanto, el repudio no es reconocido si se plantea ante una autoridad consular o diplomática en Bélgica, donde los tribunales son los únicos competentes para disolver el matrimonio;
- El repudio debe ser definitivo;
- El documento debe reunir todas las condiciones necesarias a los efectos de su autenticidad.

La verificación de esas condiciones corre a cargo del oficial de estado civil que consulta al Procurador del Rey.

#### La legislación belga relativa al apellido y a la filiación

En la legislación belga, el apellido es una consecuencia de la filiación. Hay que referirse a la filiación para determinar el apellido de una persona.

El apellido se establece en el certificado de nacimiento. Este certificado menciona el apellido de la madre, con lo que se establece la filiación materna, y menciona el apellido del padre si se establece la filiación paterna. La filiación paterna se produce en el caso del matrimonio presunto establecido en el artículo 315 del Código Civil.

Si la filiación paterna y la filiación materna se establecen simultáneamente, el niño lleva el apellido de su padre (párrafo 1 del artículo 335 del Código Civil).

Si la filiación paterna resulta del reconocimiento de un hombre casado con otra mujer distinta de la madre, el niño lleva el apellido de su madre (párrafo 1 del artículo 335).

Si la filiación paterna se establece después de la filiación materna, el niño lleva el apellido de su madre (párrafo 3 del artículo 335) salvo si el padre y la madre conjuntamente, o uno de los dos si el otro ha fallecido, hacen una declaración en un acto certificado por un oficial del registro civil. Ese acto no se puede realizar, en caso de fallecimiento del padre o durante el

matrimonio, sin el acuerdo del cónyuge con el que el padre estaba casado en el momento de establecerse la filiación (inciso 2 del párrafo 3 del artículo 335).

Esa declaración debe hacerse en el plazo de un año a contar del día en que los declarantes tuvieron conocimiento del establecimiento de la filiación y antes de la mayoría de edad o emancipación del niño (inciso 3 del párrafo 3 del artículo 335).

La designación oficial de una persona por su apellido es una medida de interés para la sociedad y para el individuo.

El carácter permanente del apellido es esencial para la conservación del estado civil y el mantenimiento del orden en el seno de la sociedad. Por lo tanto, ningún ciudadano puede llevar un nombre o apellido distinto de los que figuran en su acta de nacimiento (decreto: 6 Fructidor An II). Además, la ley de 15 de mayo de 1987 relativa a los nombres y apellidos, que rige los cambios de nombres y apellidos, refuerza en su artículo 3 la norma sobre la permanencia del apellido, cuya modificación se concede sólo excepcionalmente cuando la solicitud se basa en motivos serios y el apellido solicitado no se presta a confusión y no puede perjudicar ni al solicitante ni a terceros.

El régimen actual relativo al apellido del niño es considerado cada vez más por algunos como discriminatorio respecto de la mujer. Es por eso que se han planteado diversas iniciativas parlamentarias a este respecto y que diversos órganos consultivos han emitido opiniones.

LISTA DE ABREVIATURAS

A.M.	Decreto ministerial
A.S.B.L.	Asociación sin fines de lucro
B.R.T.N.	Radio y televisión de lengua neerlandesa
C.C.T.	Convenio colectivo de trabajo
C.P.A.S.	Centro público de asistencia social
C.N.B.	Código de nacionalidad de Bélgica
FOREM	Oficina comunitaria y regional de formación profesional y empleo
M.B.	Moniteur belga
O.N.E.	Oficina de nacimientos y de la infancia
ONEm	Oficina nacional de empleo
ORBEM	Oficina regional de empleo de Bruselas
R.T.B.F.	Radio y televisión de lengua francesa
U.I.A.	Instituto Universitario de Amberes
V.D.A.B.	Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (Servicio flamenco de empleo y formación profesional)
V.O.V.	Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen (Comisión flamenca de concertación - mujeres)

LISTA DE ANEXOS\*

1. Informes al Parlamento de la Ministra encargada de la Política de Igualdad de Oportunidades, sobre la aplicación de la resoluciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, diciembre de 1996 y diciembre de 1997.
2. Verslag aan het Vlaams Parlement - Opvolging resoluties van Peking (Informe al Parlamento Flamenso; seguimiento de las resoluciones de Beijing) december 1997 (diciembre 1997).
3. Informe sobre las actividades del Consejo de Igualdad de Oportunidades, septiembre de 1993 a octubre de 1997.  
septembre 1993 - octobre 1997.
4. Estudio "(In)visibilité des femmes dans les statistiques belges" (I y II), 1997.
5. Guide de féminisation des noms de métiers, fonction, grade ou titre, Comunidad Francesa.
6. "Egalité entre hommes et femmes - Documentation de base", edición de enero de 1998.
7. Cartel plegable del Servicio Federal de Igualdad de Oportunidades. Lista de publicaciones federales relativa a la igualdad de hombres y mujeres.
8. Cartel plegable del Consejo de Igualdad de Oportunidades.
9. Gelijke Kansen in Vlaanderen - Begroting 1998.  
(Igualdad de oportunidades en Flandes; presupuesto para 1998)
10. Acción afirmativa:
  - "Guide pratique des actions positives dans les entreprises", 1988
  - "Actions positives dans les services publics", 1990
  - "Une politique communale d'émancipation dans la pratique", 1994
  - "Clés pour la négociation des plans d'actions positives", 1996.
11. Dictámen No. 1 de 27 de junio de 1994 del Consejo de Igualdad de Oportunidades relativo a la combinación de la vida familiar y la vida profesional.
12. "Avis n° 141 relatif à l'image et au statut de la femme en télévision", Consejo Superior de medios audiovisuales; Comunidad Francesa, diciembre de 1992.
13. Cartel plegable "Violence à l'égard des femmes et des enfants".

---

\* Los anexos se pueden consultar en la División para el Adelanto de la Mujer.



14. Folleto "L'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence", Ministerio de Justicia, 1997.
15. "Rapport sur la Traite des êtres humains et discussion au Parlement".
16. Cartel plegable "Les opinions sur les femmes sont nombreuses"  
Cartel plegable "Sans femmes, le potentiel de votre organisation est amputé de moitié".
- 16bis. La enseñanza en la Comunidad Francesa:
  - "Le système éducatif en Communauté française de Belgique" - Ministerio de Educación, Investigaciones y Formación - Bruselas, 1996
  - "Statistiques générales de l'Enseignement et de la Formation. Annuaire 1994-1995" - Ministerio de la Comunidad Francesa - Bruselas, 1997
  - "Statistiques du personnel de l'Enseignement. Annuaire 1995-1996" - Ministerio de la Comunidad Francesa - Bruselas, 1997
17. Plataforma "Egalité des chances du Forem".
18. Dictamen No. 8 de 24 de mayo de 1996 del Consejo de Igualdad de Oportunidades sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres.
19. Cartel plegable "Le salaire que vous méritez?" y manual "Pour une rémunération correcte de votre fonction".
20. Folleto "Grossesse en question", Comunidad Francesa, noviembre de 1993.
21. Informe de la Comisión nacional de evaluación de la ley de 3 de abril de 1990 relativo a la interrupción del embarazo (Ley de 13 de agosto de 1990) presentado al Parlamento en agosto de 1996.
22. Cuadro "Cotisations des conjoints aidants".

-----