

Distr.: General  
22 June 2007  
Arabic  
Original: English/French

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز  
ضد المرأة

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

التقريران الدوريان المجمعان الخامس والسادس المقدمان من الدول الأطراف

بلجيكا\*

\* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة بلجيكا، انظر الوثيقة CEDAW/C/5/Add.53 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها السادسة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني، انظر الوثيقة CEDAW/C/BEL/2 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الخامسة عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري المجمع الثالث والرابع، انظر الوثيقة CEDAW/C/BEL/3-4 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها السابعة والعشرين.



## المحتويات

الصفحة	
٤	أولا - ملحوظة أولية: الإطار المؤسسي لبلجيكا .....
٥	ثانيا - خصائص سياسة المساواة بين المرأة والرجل .....
	ثالثا - مجموعة التدابير الرامية إلى تنفيذ مختلف مواد الاتفاقية والرد على التوصيات المقدمة
١٠	من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .....
١٠	المادة ١ .....
١٠	المادة ٢ .....
٢٠	المادة ٣ .....
٦١	المادة ٤ .....
٦٥	المادة ٥ .....
٧٤	المادة ٦ .....
٨١	المادة ٧ .....
٩٤	المادة ٨ .....
١٠٢	المادة ٩ .....
١٠٤	المادة ١٠ .....
١١٩	المادة ١١ .....
١٤٨	المادة ١٢ .....
١٥٩	المادة ١٣ .....
١٦٥	المادة ١٤ .....
١٦٥	المادة ١٥ .....
١٦٥	المادة ١٦ .....
١٧٥	المرفقات .....

## تصدير

يجمع هذا التقرير بين التدابير ذات الطابع التشريعي والقانوني وغير ذلك من تدابير تم اعتمادها خلال الفترة الممتدة من شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٢، وهو تاريخ المرافعة الشفوية المتعلقة بالتقريرين الوطنيين الثالث والرابع، حتى نهاية عام ٢٠٠٦. وللاطلاع على نسخة شاملة للتدابير السارية في بلجيكا والرامية إلى القضاء على أنواع التمييز ضد المرأة والقائمة على أرض المملكة البلجيكية، فإن ثمة مجالاً مع ذلك للاطلاع أيضاً على التقارير الوطنية السابقة على هذا التقرير، فضلاً عن المساهمات الوطنية الرامية إلى الرد على الأسئلة المقدّمة من خبراء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

## أولا - ملحوظة أولية: الإطار المؤسسي لبلجيكا

بلجيكا دولة ملكية دستورية اتحادية تتألف من دولة اتحادية ومجتمعات وأقاليم.

وقد تطور توزيع الاختصاصات عبر الإصلاحات المتعاقبة للدولة وفقاً لمحورين رئيسيين، يتعلق الأول باللغة، وبالثقافة على نحو أعم. وقد عرفت بلجيكا ثلاث لغات رسمية: الهولندية والفرنسية والألمانية. ومن ثم فإن بلجيكا الحالية تتألف من ثلاثة مجتمعات: المجتمع الفلمندي والمجتمع الفرنسي والمجتمع الناطق بالألمانية. وهي تقابل مجموعات من السكان. ومن ثم فإن اختصاصات المجتمعات تتعلق بالتعليم والثقافة واعتبارات 'شخصية' أخرى (مثل بعض جوانب الصحة).

وترجع أسس المحور الثاني لإصلاح الدولة إلى التاريخ، وبشكل أخص، إلى تطلعات البعض إلى مزيد من الاستقلال الاقتصادي. والأقاليم هي ثمرة هذه التطلعات. وكان من نتيجة ذلك إنشاء ثلاثة أقاليم: الإقليم الفلمندي، وإقليم بروكسل العاصمة، وإقليم والون. ومن ثم فإن للأقاليم اختصاصات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية مثل إدارة الإقليم، والإسكان، والعمالة، والطاقة، إلخ.

وتحتفظ الدولة الاتحادية باختصاصات تتعلق، في جملة أمور، بالدفاع الوطني والقضاء والمالية والضمان الاجتماعي، فضلاً عن جانب كبير من الصحة العامة والشؤون الداخلية. ويتم تقسيم مجموعة من الاختصاصات بالتساوي بين الدولة الاتحادية والأقاليم، مثل الاقتصاد والنقل والبيئة.

ومن ثم فإن للدولة الاتحادية والمجتمعات والأقاليم مسؤوليات مختلفة تمارسها بطريقة مستقلة. وفيما يتعلق بالشؤون الخارجية، فإن كل كيان (الدولة الاتحادية والمجتمعات والأقاليم) مسؤول عن العنصر الخارجي لاختصاصاته الداخلية. ولكل من الدولة الاتحادية والمجتمعات والأقاليم حكومتها الخاصة وبرلمانها الخاص، فيما عدا المجتمع والإقليم الفلمنديين اللذين أدجا حكومتيهما وبرلمانيهما.

ولا تشكل سياسة المساواة بين المرأة والرجل طريقة في ذاتها، وإنما هي ذات طابع شامل. وقد تم تطبيق هذه السياسة في جميع مجالات العمل فيما يتعلق باختصاصات مختلف مستويات السلطة في بلجيكا. ويعكس هيكل هذا التقرير هذا الأمر الواقع.

## ثانياً - خصائص سياسة المساواة بين المرأة والرجل

### ١ - على المستوى الاتحادي

تتسم الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ بالإرادة السياسية من أجل القيام على نحو جوهري بتعزيز الآليات المؤسسية المخصصة لمكافحة أشكال التمييز القائمة على الجنس وتعزيز المساواة بين الجنسين.

ومن ثم فقد تم إنشاء مؤسسة جديدة على المستوى الاتحادي بموجب القانون المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢؛ وهذه المؤسسة هي المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل. وهو عبارة عن جهاز مستقل للقانون العام مهمته المحددة هي السهر على احترام المساواة بين المرأة والرجل، ومكافحة جميع أشكال التمييز وعدم المساواة القائمة على الجنس، واستحداث أدوات واستراتيجيات تقوم على نهج متكامل للبعد الجنساني. ومن ثم فإن المعهد مؤهل لدعم وتنسيق الدراسات والأبحاث، وتوجيه توصيات إلى السلطات العامة، والمساعدة في تحقيق العدالة لضحايا أشكال التمييز القائم على الجنس. وإلى جانب ذلك، تقوم هذه الهيئة العامة بتنظيم دعم للرابطات العاملة في مجال المساواة بين المرأة والرجل، وإعداد تشكيل شبكي مع مختلف الفعاليات في مجال المساواة بين المرأة والرجل. وقد انطلق المعهد في واقع الأمر في عام ٢٠٠٤؛ ومنح ميزانية مستقلة قدرها ٤ ٢٦٥ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٤ و ٤ ٣٦٧ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٥، ويضم أعضاؤه نحو ٣٠ شخصاً.

وإلى جانب ذلك، تمثلت أولوية ثانية في استحداث أدوات هيكلية فعّالة ترمي إلى إدماج مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات ومجالات العمل التي تخص المستوى الاتحادي. وهكذا تم، بناء على مبادرة من الوزير الاتحادي لتكافؤ الفرص، إعداد قانون طموح خلال الفترة المعنية وتم اعتماده أخيراً في ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ (ونشر في الجريدة الرسمية البلجيكية في ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٧) بغية أن يتم إدراج التزام في صلب القانون بأن تأخذ الحكومة الاتحادية والإدارات العامة في الاعتبار بشكل منتظم مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على مدى عملية اتخاذ القرار والتنفيذ. وتهدف الأنشطة الأخرى المتعلقة بتنفيذ عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى تنظيم الدعم والتدريب، وإعداد كتيبات مخصصة للفعاليات الرئيسية، وكذلك الاضطلاع بتدابير معينة، وبخاصة في مجال الإحصاءات والمشتريات الحكومية.

وتتألف أولوية ثالثة من القيام بعمل هام من أجل تحسين التشريعات القائمة في مجال مكافحة أنواع التمييز القائم على الجنس. ومن ذلك إقرار عدة قوانين في عام ٢٠٠٢ ترمي إلى إقرار التساوي في القوائم الانتخابية من أجل تعزيز وجود المرأة في المجالس التشريعية

الاتحادية والإقليمية والأوروبية. وإلى جانب ذلك، فإن هناك رغبة وطموحاً في القيام إلى حد بعيد بتعزيز الالتزام القانوني برفع التقارير المتعلقة بتنفيذ منهاج عمل بيجين وإضفاء الطابع المؤسسي على إدراج المنظور الجنساني في جميع السياسات الاتحادية، عن طريق القيام بإصلاحات متعمقة لقانون اتحادي صدر في عام ١٩٩٦<sup>(١)</sup>. وأخيراً، عملت الحكومة الاتحادية على اقتراح إصلاح للقوانين المناهضة للتمييز ليس من أجل زيادة فهمها والطابع التربوي لهذه القوانين فحسب، وإنما أيضاً من أجل تحقيق الاتساق للحماية المقدمة لضحايا التمييز أياً كان الدافع إليه. وهذه الترسنة التشريعية الهامة موضع فحص حالياً من جانب المجالس التشريعية.

وتميّزت تلك الفترة أيضاً بوضع خطة عمل وطنية لمكافحة العنف بين القرناء، بالاشتراك بين الاتحاد والكيانات الاتحادية، ويتولى تنسيقها معهد المساواة بين المرأة والرجل. وتدور خطة العمل حول سبعة أهداف استراتيجية كبرى هي: التوعية، والتدريب، والمنع، واستقبال الضحايا وحمايتهم، والقمع وتدابير التعويض، والتسجيل، والتقييم.

وأخيراً، تم اتخاذ عدة مبادرات بناءً على مبادرة من الوزير الاتحادي لتكافؤ الفرص ومعهد المساواة بين المرأة والرجل بغية أن يتم، من ناحية، توعية الرجل وتشجيعه بشكل محدد على أن يكون داعية للتغيير نحو القضاء على أنواع التمييز ضد المرأة وإنشاء مجتمع يتسم بقدر أكبر من المساواة، وبخاصة عن طريق دعوته إلى توقيع ميثاق من أجل التغيير. ومن ناحية أخرى، تركّزت عدة مشاريع في الرد على المصاعب النوعية التي تواجهها المرأة ذات الأصل الأجنبي (دراسة حول الزواج القسري وختان الإناث، وإنشاء مراكز للدعم القانوني، ووضع كتيبات عن تطبيق القانون الدولي الخاص).

## ٢ - على مستوى الكيانات الاتحادية

### ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

تم أولاً تعيين وزير مسؤول عن تكافؤ الفرص في الحكومة الفلمندية في حزيران/يونيه ١٩٩٥، ومن ثم فإن سياسة تكافؤ الفرص وجدت منذ ١١ سنة في الحكومة الفلمندية. وفي هذه الحكومة التي تولت السلطة في تموز/يوليه ٢٠٠٤، أسندت اختصاصات سياسة تكافؤ الفرص إلى الوزير الفلمندي للحراك والاقتصاد الاجتماعي وتكافؤ الفرص. ويتولى هذا الوزير المسؤول عن تكافؤ الفرص، بوصفه مختصاً بالتنسيق، تطبيق سياسة تكافؤ الفرص

(١) القانون المؤرخ ٦ آذار/مارس ١٩٩٦ والذي يرمي إلى مراقبة تطبيق قرارات المؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين في الفترة من ٤ إلى ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

على الفلمندين (أو تعميمها أفقياً) بحيث تشمل جميع مجالات ومستويات السياسة. وإلى جانب ذلك، فإن هذا الوزير ينتهج سياسة نوعية (رأسية) لتكافؤ الفرص بما لديه من أولويات وموارد. والمهمة الشاملة لتكافؤ الفرص في وحدة الفلمندين، التي تعمل كوحدة إدارية من وحدات الإدارة الأفقية المسماة 'خدمات لسياسة الحكومة العامة'، تتمثل في إعداد وتنفيذ وتقييم سياسة تكافؤ الفرص كما يستهدفها الوزير الفلمندي المختص.

وتولي السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص اهتماماً للاختلافات بين الفئات الاجتماعية (التنوع)، والتنمية الفردية للأشخاص (التحرر) ضمن هذه الجماعات، مع عدم استبعاد أي شخص (عدم التمييز)، وشعور كل فرد بأنه مسؤول عن الترابط (التضامن). وتسعى السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص إلى التصدي لآليات التمييز، وتركز في المقام الأول على التمييز القائم على الجنس والميول الجنسية وعدم الوصول إلى الجنس. وتود هذه السياسة أن تجعل هذه الآليات مرئية وقابلة للنقاش، وأن تكافحها، وأن تمنع إيجاد آليات جديدة للتمييز. وفي إطار هذا التقرير يتم فقط شرح المنظور الجنساني لسياسة تكافؤ الفرص.

وبالنسبة للولاية الحالية للوزارة (٢٠٠٤-٢٠٠٩) تم تحديد أربعة مجالات للأولوية في سياسة تكافؤ الفرص، وهي التنشئة الاجتماعية، والتطور الوظيفي، والبيئة المعيشية، والمشاركة في السياسة. ومن الواضح أن ثلاثة من هذه المواضيع الأربعة تنطبق على المسألة الجنسانية. فالتنشئة الاجتماعية تعني أن يجعل المرء نفسه مؤثلاً مع المعايير والقيم السائدة. وهي عملية تحدث في مختلف قطاعات المجتمع: في المنزل، والشارع، والمدرسة، ومكان العمل ...

وتهدف سياسة تكافؤ الفرص إلى تخليص هذه العمليات من الأفكار الجامدة والتقييدية التي تؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص.

ويتسم الاستعداد لمستقبل وظيفي وبداية هذا المستقبل وتطوره بأوجه من عدم المساواة. ونشير في هذا السياق إلى الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة، والتمثيل الزائد للمرأة في قطاع الرعاية الصحية وللرجل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتمثيل الناقص للمرأة في المناصب الإدارية، إلخ. وتود سياسة تكافؤ الفرص المساعدة في تحديد آليات التمييز والقضاء عليها.

وبالنسبة للوقت الحالي، فإن تمثيل المرأة ناقص في الخريطة السياسية. وتهدف سياسة تكافؤ الفرص إلى تحقيق المشاركة التناسبية للرجل والمرأة في السياسة.

ويحدث التمييز في كثير من مجالات الحياة الاجتماعية. وهذا هو السبب في أن من المهم أن تعمل السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص بحيث تشمل جميع مجالات السياسة أيضاً.

والوزير الفلمندي المسؤول عن تكافؤ الفرص مناط به تنسيق تشجيع ودعم صنّاع السياسة في مجالات أخرى من مجالات السياسة في اتخاذ مبادرات لتعزيز تكافؤ الفرص. وكان العمل في الماضي على تحقيق ذلك يتم من خلال لجنة مشتركة بين الإدارات لتكافؤ الفرص. غير أن هذا النهج لم يكتب له قدر كبير من النجاح دائماً. وهذا هو السبب في أن الوزير اتخذ التدابير الضرورية لرسم سياسة لتنسيق تكافؤ الفرص على نحو يحقق المزيد من النجاح. وفي ٢٢ تموز/يوليه ٢٠٠٥، وافقت الحكومة الفلمندية من حيث المبدأ على تطبيق أسلوب التنسيق المفتوح بوصفه أسلوب عمل للسياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص (انظر أدناه).

وإلى جانب الأنشطة التنسيقية، فإن السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص تعمل أيضاً على تطوير "أنشطتها الرأسية الخاصة". وهذا معناه أن يتم تطوير الخبرة الفنية التي توفر رؤية لحالة المجموعات المستهدفة في سياسة تكافؤ الفرص، وفي ما يواجهونه من مشكلات، وفي الحلول الممكنة. ويتم تعزيز المجتمع المدني أيضاً. والمجتمع المدني مدافع هام عن مصالح المجموعات المستهدفة ويقوم بالوساطة بينها وبين راسمي السياسات. وبالإضافة إلى ذلك، يتم الارتفاع بوعي الجمهور الواسع من خلال نشر المعلومات وشن الحملات. ويتم أيضاً استحداث صلات هيكلية مع السلطات المحلية وسلطات الأقاليم، بغية إدراج وتنسيق سياسة تكافؤ الفرص داخل مختلف مستويات الحكومة. وأخيراً، نحن نتوافق مع المستويات الاتحادية والدولية بقدر الإمكان.

## باء - المجتمع الفرنسي

جعلت حكومة المجتمع الفرنسي من تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة إحدى أولوياتها: ويجري الاضطلاع تدريجياً بتدابير لصالح المساواة بين الجنسين في عدد متزايد من المجالات.

ومن ثم فإن برنامج العمل الحكومي لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل يجسد مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني لأنه يتيح لكل وزارة، في إطار صلاحياتها، الارتقاء بتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة من خلال مبادرات عملية.

ويعمل هذا البرنامج على أن تقوم كل وزارة بتقدير قيمة هذه الموضوعات الثلاثة في المجالات التي تتعلق بصلاحياتها والاستجابة للأهداف المشتركة: مكافحة الأفكار الجامدة وأنواع العنف القائم على الجنس، وتعزيز المساواة واختلاط الجنسين في ميدان التعليم، وتعزيز الميزج الاجتماعي والثقافي، ومكافحة أشكال التمييز، وضمان الوصول إلى مختلف الخدمات (التعليم، والصحة، إلخ) للجميع في جميع الأعمار، إلخ.



- ويحدد البرنامج ستة أهداف شاملة في ميدان تعزيز المساواة بين المرأة والرجل:
- مكافحة الأفكار الجارمة القائمة على الجنس
- مكافحة العنف بين القرناء
- تعزيز المساواة والاختلاط بين الجنسين في التعليم الإلزامي والعالي
- تعزيز الدراسات والأبحاث المتعلقة بالجنسانية
- كفالة المشاركة المتوازنة للمرأة والرجل في اتخاذ القرار
- إقامة نظام داخلي متماسك من الإحصاءات الموزعة حسب الجنس لجميع الجهات المختصة في المجتمع الفرنسي
- ومن المقرر أن يتم تقييم سنوي لهذا البرنامج يتضمن مؤشرات للتنفيذ والنتائج.

#### جيم - إقليم بروكسل العاصمة

تم في الإعلان الصادر عن حكومة بروكسل في عام ٢٠٠١، التركيز على التزام الحكومة بتوفير الاحترام لمبدأ تكافؤ الفرص. وتم في عام ٢٠٠١، في إطار هذا المنظور، إنشاء وحدة "لتكافؤ الفرص" في إدارة السلطات المحلية، المكلفة بتنفيذ هذا المبدأ من خلال مشروعات تستهدف السلطات المحلية.

ويعمل الإعلان الحكومي لعام ٢٠٠٤ على توسيع وتنظيم إرادة العمل هذه لصالح تكافؤ الفرص، في منظور لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتنوع.

وأشار الإعلان الحكومي، مثلما أشار إعلان السياسة العامة للحكومة الإقليمية الجديدة، بشكل واضح إلى سياسة تعمل لصالح تكافؤ الفرص:

"يسهر الإقليم على تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة عبر مجموع سياساته. وتحقيقاً لذلك، سيضطلع بدراسات استقصائية وإحصائية حسب الجنس في إطار جميع صلاحياته الإقليمية. وسيقوم في إطار الخدمة العامة بتعيين مسؤول عن المساواة وسيحرص، في جميع الحالات، على إقامة التوازن في التمثيل بين الرجل والمرأة. وتلتزم الحكومة أيضاً بأن تقدم إلى البرلمان تقريراً سنوياً عن سياسة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة".

وصدر أمر في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ يلزم كل وزارة إقليمية بأن تقدم إلى البرلمان سنوياً كشفاً بالسياسة التي تنتهجها في مجال المساواة في إطار جميع صلاحياته.

ومن المهم تأكيد أن هذه الصلاحيات تشمل مجالات عادية ولكن أيضاً مجالات تشملها قليل من البحث حتى الآن في ميدان المساواة؛ والإشراف على السلطات العامة، والأمن، والعمالة، والبيئة، والحراك، والنقل والإسكان، والعمل ابتداءً من الآن على العودة إلى تناول موضوعات مألوفة أكثر من غيرها، مثل مكان المرأة في عملية اتخاذ القرار، بما في ذلك في مجال السياسة، ومكافحة عدم الأمان في الحياة العامة، والعنف بين القرناء ... .

ومنذ عام ٢٠٠٤، تم تخصيص ميزانيات خاصة ومطرده الزيادة لسياسة المساواة هذه.

## ثالثاً - مجموعة التدابير الرامية إلى تنفيذ مختلف مواد الاتفاقية والرد على التوصيات المقدمة من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

### المادة ١

لدى بلجيكا ترسانة من التدابير ذات الطابع الدستوري والتشريعي والتنظيمي والمراسيم الرامية إلى مكافحة التمييز القائم على الجنس، وكفالة احترام مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مختلف ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية في البلد.

وبصفة عامة، فإن الأحكام القائمة تحظر أنواع التمييز المباشر وغير المباشر، والتحرش الجنسي، والتحرش القائم على الجنس، وكذلك التحريض على ممارسة التمييز القائم على الجنس. وتقضي القوانين المختلفة السارية بحق الضحايا في الانتصاف القضائي، وفرض جزاءات على مرتكبي التمييز.

### المادة ٢

#### أولاً - على المستوى الاتحادي

#### ١ - الالتزامات الدولية لبلجيكا في ميدان مكافحة أنواع التمييز القائم على الجنس

١-١ رفع التحفظ المقدم على الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ١٥ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

في ٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢، أخطرت الحكومة البلجيكية رسمياً الأمين العام بقرارها رفع هذا التحفظ.

٢-١ التصديق على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

صدّقت بلجيكا على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ وأصبح ساريا في ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤.

ولم تقدم أي رسالة حتى يومنا هذا إلى السلطات البلجيكية.

٣-١ التصديق على البروتوكول الإضافي المؤرخ ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠ والملحق باتفاقية حقوق الطفل، والمتعلق بمشاركة الأطفال في النزاعات المسلحة، وذلك في ٦ أيار/مايو ٢٠٠٢.

٤-١ التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بها والرامي إلى منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه، وذلك في ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٤.

٥-١ توقيع البروتوكول السابع الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

على الصعيد الأوروبي، وقّعت بلجيكا في ١١ أيار/مايو ٢٠٠٥ البروتوكول السابع الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، الذي تكفل المادة الخامسة منه مبدأ المساواة بين الزوجين فيما يتعلق بحقوقهما ومسؤولياتهما ذات الطابع المدني فيما بينهما وفي علاقتهما مع الأطفال من حيث الزواج وأثناء الزواج وعند فسخه. وتم إقرار مشروع القانون المتعلق بالموافقة على البروتوكول السابع الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في الجلسة العامة لمجلس الشيوخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ وفي الجلسة العامة لمجلس النواب في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

٦-١ توقيع البروتوكول الثاني عشر الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

صدّقت عدة كيانات اتحادية على البروتوكول الثاني عشر الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية. ومن المقرر أن تصدق عليه بلجيكا في عام ٢٠٠٧.

## ٢ - تعديل الدستور

تم إدراج حكم نوعي يكفل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في المادة ١٠ من الدستور البلجيكي في ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٢.

وإلى جانب ذلك، فإن مادة جديدة من الدستور البلجيكي تحمل الرقم ١١ مكرراً تلزم المشرع باعتماد تدابير تهدف إلى ضمان هذه المساواة، وبخاصة بما يكفل تساوي فرص وصول الرجل والمرأة إلى المناصب الانتخابية والعامّة، وهكذا تم منذ عام ٢٠٠٢ اعتماد تشريعات مختلفة بغية ضمان المساواة في الإدراج في القوائم الانتخابية (راجع المادة ٧). وأخيراً، فإن هذا الحكم ذاته يقضي بأن تقوم السلطة التنفيذية من مختلف مستويات السلطة بتعيين أشخاص من بين الجنسين.

### ٣ - التدابير التشريعية الرامية إلى مكافحة أنواع التمييز القائم على الجنس والمعتمدة منذ عام ٢٠٠٢

١-٣ القانون المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣ الرامي إلى مكافحة التمييز والمعدل للقانون الصادر في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩٣ المنشئ لمركز لتكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٣).

ويمكن اعتبار القانون المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup> قانوناً مناهضاً للتمييز ذا نطاق عام عقب الإلغاء الجزئي لبعض الأحكام بموجب قرار صادر عن محكمة التحكيم في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، بحظر أي حصر لدوافع التمييز المشمولة بالقانون المذكور.

ويحظر هذا القانون بصفة خاصة أنواع التمييز المباشر وغير المباشر القائم على الجنس، والتحرش، والتحرّيش على ممارسة التمييز في الميادين التالية:

- شروط الحصول على عمل بأجر أو بدون أجر أو مستقل، بما في ذلك معايير الاختيار الوظيفي وشروط التعيين، أيّاً كان فرع النشاط وعلى جميع مستويات المهتم الوظيفي، بما في ذلك الترقية وشروط التوظيف والعمل، بما في ذلك شروط الفصل من العمل والمكافأة، سواء في القطاع الخاص أو العام؛
  - تعيين أو ترقية موظف أو تكليف موظف بأداء خدمة ما؛
  - القيد في وثيقة رسمية أو في محضر؛
  - الوصول إلى نشاط اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي أو سياسي أو المشاركة فيه أو أي ممارسة أخرى لهذا النشاط المتاح للعامّة.
- وكل شخص يري أنه ضحية للتمييز لديه إمكانية رفع دعوى مدنية و/أو جنائية.

(٢) دخل حيّز التنفيذ في ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٣.

والجزءات المدنية التي نص عليها القانون هي كالاتي:

### (١) البطلان

شروط العقد المناقضة لأحكام القانون تعتبر باطلة.

### (٢) دعوى الإيقاف

بناءً على طلب ضحية التمييز أو إحدى الجماعات المؤهلة لتمثيل الضحية، ينص على إمكانية رفع دعوى بعرض الأمر سواءً على محكمة أول درجة أو محكمة عمالية أو محكمة تجارية حسب نوع المخالفة. وترفع الدعوى من خلال تقديم طلب من أربع نسخ. ويقتضي قبول الدعوى أن تشمل بيان الأيام والأشهر والسنين؛ واسم ولقب الطالب وعنوان إقامته؛ واسم وعنوان الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي تقام ضده الدعوى؛ وموضوع الطلب وأوجه تقديمه.

### (٣) لصق إعلان قرار المحكمة

وإلى جانب ذلك، يمكن أن يقوم التعويض عن الضرر على القانون العام. ومن ناحية أخرى، ينص القانون على ثلاث حالات يكون العامل فيها مشمولاً بالحماية ضد الفصل من العمل:

- عندما يقدم العامل شكوى مسببة، سواءً على مستوى المؤسسة وفقاً للإجراءات المعمول بها أو إلى هيئة مراقبة القوانين الاجتماعية، وأن تكون الشكوى قائمة على أساس التمييز أو العنصرية من جانب رب العمل وتعلق بفرص الترقية، وشروط العمل، بما في ذلك شروط الفصل من العمل. وينبغي أن تكون الشكوى مسببة وكتابية وتتضمن أسباب التمييز.
- عندما تقوم هيئة مراقبة القوانين الاجتماعية بإجراء تحقيق بشأن العنصرية والتمييز في مؤسسة، حتى ولو لم تكن هناك شكوى رسمية مسببة يستند إليها التحقيق.
- عندما يكون العامل قد رفع أو يرفع دعوى أمام القضاء فيما يتعلق بفرص الترقية، أو شروط العمل، أو شروط الفصل من العمل، أو فيما يتعلق بفحوى قانون مناهضة العنصرية وكراهية الأجانب.

وفي هذه الحالة لا يستطيع رب العمل إنهاء العقد إلا لدوافع خارجة عن الشكوى أو الدعوى المرفوعة أمام القضاء.

وإذا ما تم فصل العامل من العمل فإن عبء إثبات أن الدافع لا يرجع إلى التمييز يقع على رب العمل؛ ونفس الشيء أيضاً إذا ما تم تعديل شروط العمل بإجراء انفرادي في غضون ١٢ شهراً عقب التقدم بالشكوى. وإذا قام رب العمل رغم كل شيء بفصل العامل، يمكن لهذا الأخير أن يلتمس إعادته إلى المؤسسة. وينبغي أن يقدم الطلب في شكل التماس مقدم إلى رب العمل بخطاب موصى عليه خلال ٣٠ يوماً من إبلاغ الإخطار بالفصل، أو الفصل دون إخطار، أو التعديل الانفرادي لشروط العمل. وينبغي لرب العمل أن يبدي رأيه في غضون ٣٠ يوماً عقب إرسال التماس. وإذا لم تتم عودة العامل إلى العمل، فإنه ينبغي لرب العمل أن يدفع للعامل حسب اختياره تعويضاً يعادل مبلغاً مقطوعاً يوازي الأجر الإجمالي لمدة ستة أشهر، أو تعويضاً يعادل الضرر الحقيقي الذي تسبب فيه ذلك للعامل، وفي هذه الحالة يتحتم على العامل إثبات حجم الضرر الذي تعرض له. وهذا التعويض لا يستحق إلا إذا لم تتم عودة العامل وإلا إذا اعتبر الفصل من العمل أو تعديل شروط العمل مخالفاً لأحكام القانون.

وفيما يتعلق بالعقوبات الجنائية، ينص القانون على الحكم بالسجن لمدة تتراوح بين شهر وسنة و/أو بغرامة تتراوح بين ٥٠ يورو و ١٠٠٠ يورو على كل من يحرص على التمييز أو الكراهية أو العنف تجاه شخص أو جماعة أو مجتمع أو أفراد، بسبب الجنس، أو الميول الجنسية، أو الحالة المدنية، أو المولد، أو الثروة، أو السن، أو المعتقد الديني أو الفلسفي، أو الحالة الصحية الفعلية أو المستقبلية، أو الإعاقة أو سمة من السمات البدنية.

٢-٣ القانونان الصادر أحدهما في ٥ آذار/مارس ٢٠٠٢ والمتعلق بمبدأ عدم التمييز فيما يتصل بالعمال المؤقتين (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٢، والآخر الصادر في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ والمتعلق بمبدأ عدم التمييز فيما يتعلق بالعمال الذين يعملون بعقد محدد المدة (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢).

وهذان القانونان حلا على التوالي في التشريعات البلجيكية محل توجيه المجلس المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ (97/81/CE) فيما يتعلق بالاتفاق الإطار في ميدان العمل المؤقت، وتوجيه المجلس المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩٩ (1999/70/CE) والمتعلق بالاتفاق الإطار للعمل بعقد محدد المدة، وقد تم إقرارهما على صعيد الاتحاد الأوروبي.

وينص القانون الصادر في ٥ آذار/مارس ٢٠٠٢، فيما يتعلق بشروط العمل، على ألا يحصل العمال المؤقتون على معاملة أقل من العمال المتفرغين الموجودين في حالة مماثلة

لدافع وحيد هو أنهم يعملون بشكل مؤقت أو لمدة محددة، ما لم تكن هناك أسباب موضوعية تبرر اختلاف المعاملة.

وبالمثل، ينص القانون الصادر في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ على ألا يحصل العمال المرتبطون بعقد عمل محدد المدة على معاملة أقل من العمال الذين يعملون بعقد غير محدد المدة والذين هم في وضع مماثل، فيما يتعلق بشروط العمل، بدافع وحيد هو أنهم يعملون بموجب عقد محدد المدة، ما لم تكن هناك أسباب موضوعية تبرر اختلاف المعاملة.

ويتم تحديد الأقدمية، فيما يتعلق بشروط العمل الخاصة بالنسبة لهؤلاء العمال، على أساس المعايير نفسها بالنسبة للعمال بعقود غير محددة المدة، إلا عندما تكون مدد الأقدمية المختلفة تبررها ظروف موضوعية.

وفضلاً عن ذلك، يلزم هذا القانون رب العمل بإبلاغ العمال بعقود محددة المدة بالوظائف الشاغرة في المؤسسة، من أجل أن يكفل لهم نفس فرص الحصول على وظيفة شاغرة المتاحة للعمال الآخرين.

وعمقتضى هذين القانونين لا يمكن تحديد حقوق العمال المؤقتين أو العمال بعقود محددة المدة بما يتناسب مع مدة العمل إلا إذا كان ذلك مناسباً.

وإلى جانب ذلك، يوجد أمران ملكيان يعطيان المفتشين الاجتماعيين والمراقبين الاجتماعيين التابعين لهيئة مراقبة القوانين الاجتماعية صلاحيات الإشراف على القانون الصادر في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣ واحترام هذا القانون الذي يرمي إلى مكافحة التمييز، وكذلك بالنسبة للقانون الصادر في ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨١ الذي يرمي إلى قمع بعض الأعمال المدفوعة بالعنصرية أو كره الأجانب هو وأوامره التنفيذية. ويتعلق الأمر بالأمر الملكي الصادر في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥ بشأن تعيين الموظفين المكلفين بمراقبة احترام القانون الصادر في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣ الذي يهدف إلى مكافحة التمييز والذي يعدّل القانون الصادر في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩٣ المنشئ لمركز لتكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية هو وأوامره التنفيذية، وكذلك الأمر الملكي الصادر في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥ الذي يعين الموظفين المكلفين بالإشراف على احترام القانون الصادر في ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨١ الذي يرمي إلى قمع بعض الأعمال المدفوعة بالعنصرية أو كره الأجانب وأوامره التنفيذية<sup>(٣)</sup>.

(٣) الجريدة الرسمية الصادرة في ٢ آب/أغسطس ٢٠٠٥.

٣-٣ القانون الصادر في ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ والرامي إلى مراقبة تطبيق قرارات المؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ وإدراج البعد الجنساني في جميع السياسات الاتحادية، والمنشور في الجريدة الرسمية الصادرة في ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٧.

وهذا القانون الذي تم إعداده بمبادرة من الوزير الاتحادي لتكافؤ الفرص خلال الفترة المشمولة بالبحث ينص على:

١ - تقييم أثر البعد الجنساني بالنسبة لكل مشروع قانون تشريعي وتنظيمي تتخذه الحكومة بغية تفضي أو تصحيح الآثار السلبية المحتملة على الحالة المتعلقة بالمرأة والرجل وأخذ احتياجاتهما النوعية في الاعتبار؛

٢ - ”الميزة الجنسانية“: ينبغي أن يصحب أي مشروع للميزانية العامة للنفقات بمذكرة جنسانية توضح لكل إدارة الاعتمادات المرصودة للأعمال المواتية للمساواة بين الرجل والمرأة؛

٣ - ”تعميم مراعاة المنظور الجنساني“ في الإحصاءات: ينبغي أن تحرص الدوائر العامة على أن تكون الإحصاءات التي تنتهجها موزعة حسب الجنس وإنشاء مؤشرات تتعلق بالجنس.

٤ - تحديد أهداف استراتيجية في بداية الدورة التشريعية تعزز المساواة بين الرجل والمرأة في إعلان الحكومة، ومذكرات السياسات العامة لكل وزير ومتابعة أوجه التقدم الذي تحقق؛

٥ - تحسين نظام تقديم التقارير إلى البرلمان في إطار تطبيق منهاج عمل بيجين: ومن ثم يعمل القانون بطريقة جوهرية على تحسين الالتزام بتقديم التقارير المنصوص عليه في القانون الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٩٦؛

٦ - إنشاء فريق للتنسيق مشترك بين الإدارات يتألف من شخصيات رفيعة المستوى معيّنة من قِبَل الدواوين الوزارية والإدارات الاتحادية بغية إضفاء الطابع المؤسسي على عملية إدراج البعد الجنساني؛

٧ - مناط بالمعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل مواكبة ودعم عملية إدراج البعد الجنساني في السياسات والتدابير والإجراءات العامة.

والتدابير المطلوبة للتنفيذ بموجب القانون في طور الإعداد.



## ثانياً - الكيانات الاتحادية

## ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

منذ التقرير الأخير المقدم في عام ٢٠٠٢، لم يتم التصويت على قوانين جنسانية جديدة في الإقليم الفلمندي. غير أن الحكومة تعمل على إصدار مرسومين جديدين سوف يزيدان من الجهود المناهضة للتمييز ضد المرأة.

وفي عام ٢٠٠٥، شرع الوزير الفلمندي لتكافؤ الفرص في مبادرة لتوحيد المرسومين القائمين الخاصين بالحصص (مرسوم عام ١٩٩٧ الخاص بنظام الحصص في المجالس الاستشارية ومرسوم عام ١٩٩٨ بشأن نظام الحصص في الهيئات الإدارية للحكومة الفلمندية في مرسوم واحد جديد. وقد طرحت أسئلة كثيرة في السنوات الماضية بشأن تنفيذ القانونين القائمين، تتعلق في معظمها بإيضاح التنفيذ. وجرت مناقشات واسعة فيما بين الهيئات الاستشارية والإدارية حول تنفيذ مرسومي الحصص أو عدم تنفيذهما، وهو ما يمكن أن يعتبر نوعاً من المقاومة تتعلق بالتنفيذ. غير أنه من ناحية أخرى، حدثت عملية ضخمة لإعادة تنظيم الوزارة الفلمندية في السنوات الماضية وصلت إلى نهايتها في نيسان/أبريل ٢٠٠٦. ونظراً لعملية إعادة التنظيم هذه، تعيّن تكييف مرسومي الحصص ليتوافقا مع الهيئات الاستشارية والإدارية الجديدة التي أنشئت.

وسوف يؤدي إنشاء قواعد جديدة ومماثلة لكل من الهيئات الاستشارية والإدارية إلى قدر أكبر من الشفافية والتنفيذ الأفضل. وبمر مشروع القانون بمرحلته الأخيرة ومن المحتمل اعتماده والبدء في تنفيذه في ربيع عام ٢٠٠٧.

وتتعلق المبادرة القانونية الثانية بنقل توجيهات الاتحاد الأوروبي في ميدان مكافحة التمييز. ويشمل التوجيه الأحدث بصفة خاصة (١١٣/٢٠٠٤) تدابير عامة من المقرر اتخاذها بشأن الجنسانية، مما يتيح الفرصة لوضع مبادرة شاملة.

وفي إطار عملية نقل التوجيهات الأوروبية تقوم السيدة كاتلين مان بربمبت، الوزيرة الفلمندية المسؤولة عن تكافؤ الفرص، بإعداد قانون برلماني فلمندي بشأن المساواة في المعاملة. وسوف يعمل هذا القانون البرلماني الفلمندي على سد الثغرات التي ما زالت قائمة بعد نقل التوجيهات الأوروبية الثلاثة (التوجيه 2000/43/EC، والتوجيه 2000/78/EC، والتوجيه 2004/113/EC) إلى الاختصاص الفلمندي.

ولدى الإقليم الفلمندي القانونان البرلمانيان الفلمنديان التاليان:

القانون البرلماني الفلمندي المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٢ بشأن المشاركة التناسبية في سوق العمل؛

القانون البرلماني الفلمندي المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ بشأن تكافؤ الفرص التعليمية.

والمقصود بالقانون البرلماني الفلمندي بشأن المساواة في المعاملة ملء الفجوات التي نشأت نتيجة للتوجيه الجديد الصادر عن الاتحاد الأوروبي لعام ٢٠٠٤ (تاريخ متأخر عن التنظيم الحالي) وتحقيق حل متكامل للاختصاصات الفلمندية جميعها.

وسوف يتم إنشاء أساس قانوني لخطة فلمندية بشأن المساواة في المعاملة يحدد معالم تدابير السياسة التي تعترم الحكومة الفلمندية تخطيطها في الأجلين القصير والطويل، وكذلك أحكام تقييم السياسة المنتهجة.

## باء - المجتمع الفرنسي

ينص مرسوم المجتمع الفرنسي المؤرخ ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٤ والمتعلق بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة على حظر أي تمييز، وبخاصة التمييز القائم على الجنس. والمزمع تعديل هذا المرسوم في عام ٢٠٠٧ بغية تأكيد أفضل حماية للمواطنين في مواجهة أعمال التمييز المباشر وغير المباشر (وبخاصة وجود نظام فعال للجزاءات، وحماية ضد التدابير الثأرية...). ومن المقرر القيام بتقييم للمرسوم المنقح في ظرف سنتين بعد دخوله حيز النفاذ.

## جيم - إقليم بروكسل العاصمة

### ١ - التصديق على الصكوك الدولية

قام إقليم بروكسل بالتصديق على ما يلي:

- البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بواسطة الأمر المؤرخ ٧ شباط/فبراير ٢٠٠٢ الذي يعلن قبول البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعتمد في نيويورك يوم ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩<sup>(٤)</sup>؛

(٤) الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

- البروتوكول الإضافي الملحق باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية والرامي إلى منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه<sup>(٥)</sup>؛
- البروتوكول رقم ١٢ الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، المعدّل والموسّع لنطاق تطبيق المادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان<sup>(٦)</sup>، بغية توسيع نطاق حماية ضحايا التمييز، وبخاصة التمييز القائم على أساس الجنس. ويسمح البروتوكول سواء بحق الانتصاف الذاتي أو الانتصاف أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، وبذلك ييسر الانتصاف القضائي<sup>(٧)</sup>.

## ٢ - بيانات وقائية

بغية تأكيد الانتصاف القضائي الفعال على أساس القانون المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣<sup>(٨)</sup> المذكور آنفاً، أنشأت حكومة بروكسل في عام ٢٠٠١ داخل مكتب بروكسل الإقليمي للعمال منفاذا لمكافحة التمييز من أجل طالبي العمل من ضحايا التمييز ويفيد أرباب العمل بحقوقهم وواجباتهم في هذا المجال.

ويختص منفذ العمل بجميع أنواع التمييز. ومن متوسط ما مجموعه ٢٠٠ حالة يتم بحثها في السنة، يصنف ما يقرب من ٥ في المائة على أنها حالات تمييز على أساس الجنس.

ومنذ عام ٢٠٠٢، تم اتخاذ عدة مبادرات بشأن معرفة ونشر الحق في المساواة في إقليم بروكسل، وبخاصة تم تنظيم دورات دراسية بشأن الحق في المساواة من أجل موظفي

(٥) الأمر المؤرخ ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٣ بشأن قبول البروتوكول الإضافي الملحق باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية والرامي إلى منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه، والمعقود في نيويورك في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، والمنشور في الجريدة الرسمية الصادرة في أول نيسان/أبريل ٢٠٠٣.

(٦) المادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان تقوم بتعريف وحظر التمييز، وبخاصة القائم على الجنس: "ينبغي كفالة التمتع بالحقوق والحريات المعترف بها في هذه الاتفاقية، دون أي تمييز، وبخاصة القائم على الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء السياسية أو أي آراء أخرى، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الانتماء إلى أقلية وطنية، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي حالة أخرى".

(٧) الأمر المؤرخ ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٣ بشأن قبول البروتوكول رقم ١٢ الملحق باتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، المعقود في روما في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٣ آذار/مارس ٢٠٠٣).

(٨) الجريدة الرسمية الصادرة في ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٣.

المجتمع والإقليم. وتأخذ هذه الدورات الدراسية في الاعتبار التشريعات المطبقة في إقليم بروكسل العاصمة، سواء كانت صادرة عن المشرع البلجيكي أو الدولي.

### المادة ٣

#### أولا - على المستوى الاتحادي

#### ١ - الهيئات المكلفة بتعزيز المساواة بين المرأة والرجل

##### ١-١ - المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل

أنشئ المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل بموجب القانون المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢<sup>(٩)</sup>، وهو هيئة عامة مستقلة ذاتياً ومكرسة بالكامل لمكافحة جميع أشكال التمييز القائم على أساس الجنس وتحقيق وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل. ومنذ وصول الإدارة في عام ٢٠٠٤، تم إعداد خطة للتنمية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ تجمع كل هذه المهام القانونية حول الأهداف الاستراتيجية الخمسة التالية:

- المهمة المتمثلة في تقديم المساعدة القانونية إلى ضحايا التمييز القائم على الجنس؛
- تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- البحث؛
- دعم الفعاليات على أرض الواقع؛
- إعداد وتطبيق قرارات الحكومة ومتابعة السياسات الأوروبية والدولية.

يقوم بإدارة المعهد مجلس إدارة ثنائي ويمارس مهامه تحت رقابة الوزير المسؤول عن السياسة الاتحادية لتكافؤ الفرص.

##### ١-١-١ - مهمة تقديم المساعدة القانونية إلى الضحايا

ينظر المعهد منذ عام ٢٠٠٤، فيما يتعلق بتنفيذ مهمته القانونية المتمثلة في تقديم المعونة إلى ضحايا التمييز، في شكاوى ومطالب الحصول على المشورة في مجال المساواة بين الرجل والمرأة من جانب المواطنين. وفي عام ٢٠٠٦، تم التقدم بعدد ٢٦٢ شكوى، منها ١٦٤ شكوى قدمتها نساء.

(٩) القانون المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ بشأن إنشاء المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، نشر في الجريدة الرسمية الصادرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

وبغية تحسين الطابع المهني لمعالجة الشكاوى، وضعت قاعدة للبيانات وأصبحت منذ أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ في مرحلة الاختبار. وهذه القاعدة تتيح ما يلي بالتالي:

- معاملة الشكاوى بقدر رشيد وفعال على نحو أكبر؛
- إنشاء قاعدة لتقديم تقرير سنوي عن الأنشطة؛ بموجب البيانات المسجلة، يمكن للمعهد أن تتوافر لديه نظرة منهجية عن عدد الشكاوى، ولغة الشكاوى وتوزيعها الجغرافي، وطبيعتها، ومراحل المعالجة، والإحالة إلى السلطات المختصة، وإغلاق الملفات؛
- تحسين الكشف عن أنواع التمييز داخل المجتمع وحلها؛
- الأخذ بمؤشرات مماثلة على الصعيدين الأوروبي والدولي؛
- وضع استراتيجية بشأن العدالة في مجال التمييز القائم على الجنس؛
- إبلاغ معلومات مفيدة إلى الأشخاص والمؤسسات التي تجري تحقيقاً (اجتماعياً أو قانونياً أو غير ذلك) حول تطور المساواة بين الرجل والمرأة في بلجيكا.

وفي إطار مهمة تقديم المساعدة القانونية هذه، قدم المعهد أيضاً في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ الدعم إلى الإجراءات العملية الرامية إلى توفير الحماية القانونية للمرأة الأصلية، من خلال تمويل دليل مخصص للحماية القانونية للمرأة الأصلية مخصص للمهنيين الذين يواجهون هذه المشكلة على الطبيعة.

وإلى جانب ذلك تم إطلاق مشروع ممتد على سنتين بالتعاون مع ديوان الوزير المكلف على المستوى الاتحادي بسياسة تكافؤ الفرص والمركز المعني بتكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية: ويتعلق الأمر بإنشاء شبكة للدعم القانوني الموجه إلى المرأة الأصلية. وتم تحقيق هذا المشروع عن طريق المركز الفلمندي للأقليات ورابطة حقوق الأجانب. وسوف يكفل عنصر التدريب بالتعاون مع المجتمعات والأقاليم.

وتم أيضاً تمويل تدريب من المعهد في مراكش بالمغرب في الفترة من ١٢ إلى ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ حول المدونة. و قدم المعهد إلى جانب ذلك دعماً مالياً لإنشاء مراكز معاونة للمرأة من أصل أجنبي.

٢/١/١ - الأنشطة المرتبطة بتطوير وتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

إن المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل مكلف على وجه التحديد بإعداد صكوك واستراتيجيات تقوم على نهج متكامل للبعد الجنساني في السياسات الاتحادية.

وتحقيقاً لذلك، فإنه يعكف منذ إنشائه على ما يلي:

- وضع خطة عمل اتحادية بعنوان "إحصاءات ومؤشرات جنسانية": والهدف هو الإعداد الدائم لترسانة من الأرقام الدقيقة من أجل تشخيص السياسة الاتحادية لتكافؤ الفرص والإشراف عليها وتقييمها. وتتولى هذه الخطة صياغة مقترحات عملية بشأن الطريقة التي يمكن بها تنفيذ مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل هيكلي في كل مؤسسة اتحادية عامة في مجال 'الإحصاءات والمؤشرات'، والطريقة التي يتم بها التنسيق بينها ودعمها ونشرها وتقييمها.
- إجراءات للتوعية العامة.
- تدريبات أساسية على "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" وتدريب مخصص للإدارات الاتحادية.
- استحداث ميثاق من جانب الأحزاب السياسية الديمقراطية بغية أن تمثل المساواة بين الرجل والمرأة أولوية هيكلية.
- المساهمة في تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخدمة العامة الاتحادية، بما في ذلك إعداد تدابير إيجابية في الخدمة العامة الاتحادية.
- إنشاء شبكة من المنسقات على مستوى الأقاليم والاشترك في تمويلها على أن تكلف المنسقات بتنشيط مكافحة العنف تجاه المرأة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، على المستوى الاجتماعي والاقتصادي، في الحياة الاجتماعية وفي الوصول إلى مراكز اتخاذ القرار.
- وإلى جانب ذلك، يرتبط المعهد بإجراء بعض الأعمال النوعية في المجال الرئيسي للعمال: "أيضاً"
- مشروع EVA (التقييم التحليلي): وهو العمل المضطلع به بشأن نظم تصنيف الوظائف التي تهدف إلى اقتراح حلول فعّالة من أجل حل مشكلة عدم المساواة في المرتبات، وقد أنجز المشروع في نهاية عام ٢٠٠٦.
- التقرير المتعلق بالفوارق في المرتبات الذي طلبته الحكومة الاتحادية يوم ٨ آذار/مارس ٢٠٠٦.
- مشروع "الآباء النشطين" (التوعية وتشجيع إجازة الأبوة لمدة عشرة أيام).

- مشروع "Electronica" الذي يهدف إلى توعية فعاليات قطاع التكنولوجيا الجديدة والجمهور العريض بالمساواة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى التكنولوجيات الجديدة، وقد أُنجز المشروع في نهاية عام ٢٠٠٣.
- مشروع "DIANE"، بتمويل مشترك من البرنامج الأوروبي Equal. وقد أمكن إجراء بحث كمي ونوعي أسفر عن تقديم رؤية للقائمت بتنظيم الأعمال، والمشروع متوافر على الموقع الشبكي [www.amazone.be](http://www.amazone.be)، وينطوي على إجابات لاحتياجات المرأة النوعية في مجال التدريب والإرشاد والدعم الشبكي.
- الميثاق النقابي المعتمد في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، بعد أعمال بحث استمرت ثلاث سنوات، وتشترك في تمويله الإدارة العامة للبحث التابعة للاتحاد الأوروبي. وهذا الالتزام من جانب "مؤتمر قمة" المنظمات النقابية مهم وتظهر النتائج في التقييم السنوي الذي يجري في هذا الشأن (سوف يتم توفير هذا التقييم في نيسان/أبريل ٢٠٠٧).
- إقامة قاعدة بيانات يمكن الوصول إليها على شبكة الإنترنت وتتعلق بالممارسات المضطلع بها من أجل المساواة بين الرجل والمرأة في المؤسسات.
- وأخيراً، قام المعهد باتخاذ الإجراءات النوعية التالية في إطار مكافحة العنف ضد المرأة:
- خطة عمل لمكافحة العنف بين القرناء: تنتهج الدولة الاتحادية منذ عام ٢٠٠١ سياسة نشطة لمكافحة العنف ضد المرأة. وفي هذا الإطار، تم إقرار خطة عمل وطنية ثانية لمكافحة العنف بين القرناء (٢٠٠٤-٢٠٠٧) من جانب مجلس الوزراء في ٧ أيار/مايو ٢٠٠٤. ويكفل المعهد تنسيق هذه الخطة.
- الفريق العامل وشبكة الخبراء: يلقي العمل في مجموع دعماً من جانب فريق عامل مشترك بين الإدارات وفريق من الخبراء يقوم المعهد بالتنسيق بينهما.
- إجراءات التوعية، والتدريب، والمنع، واستقبال وحماية الضحايا، والقمع، والتسجيل، والإحصاءات.

١-١-٣- البحث<sup>(١٠)</sup>

في أعقاب الدورة التاسعة والأربعين للجنة وضع المرأة التي قامت بتقييم تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد مرور ١٠ سنوات على اعتماده، نظم المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل ثمانية لقاءات استطلاعية في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ كان هدفها ما يلي:

- الجمع بين التحديات والجوانب الرئيسية لحالة المرأة في بلجيكا؛
  - التذكير بمكتسبات مؤتمر بيجين + ١ وتطوراته الأخيرة؛
  - الإسهام في حشد جميع الفعاليات المؤسسية والسياسية حول المسألة؛
  - تحديد برنامج عمل وجدول أعمال سياسي من أجل مؤتمر بيجين + ١٥، تحقيقاً للمساواة بين المرأة والرجل في بلجيكا؛ والدعوة إلى قيام التزام واضح من جانب الفعاليات السياسية على هذا الأساس؛
  - حث الرجال على أداء دور فعال من أجل تحقيق المساواة.
- وفيما يلي الموضوعات الثمانية التي تناولتها اللقاءات الاستطلاعية:
- الحقوق والحريات الجنسية والإنجابية للمرأة. أين نحن منها الآن؟ (٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٥)
  - ما هي الأدوات العملية اللازمة لتحقيق المساواة في المؤسسات؟ (٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٥)
  - معاملة البشر - الاستغلال الجنسي - البغاء: ٣ حقائق، و ٣ تحديات؟ (١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)
  - الجنسية والمسنون: موضوع شامل (٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦)
  - الأديان: الكلام للمرأة (٧ شباط/فبراير ٢٠٠٦)
  - عدم المساواة بين المرأة والرجل: المشكلة والصكوك النوعية (٢٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٦)
  - المرأة والسياسة: وسط المخاض؟ (١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٦)

(١٠) يمكن الاطلاع على قائمة منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل في المرفق.



- الجنسانية ووسائل الإعلام: كيف يمكن تجاوز وتفكيك الصور والأدوار النمطية للمرأة والرجل؟ (٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٦)
- وبالنسبة لكل من اللقاءات - النقاشية، ثم التطرق إلى ثلاث مسائل شاملة:
- ما هي الأولويات السياسية التي توضع موضع التنفيذ من أجل تكريس روح ونص مكتسبات بيجين في بلجيكا؟
- بعيداً عن التقديرات الوقائية، كيف تقرأ التحديات الماثلة في هذه الموضوعات من حيث العلاقات الاجتماعية للجنسين؟ هل نشهد ظهور حجج جديدة؟
- كيف يسمح للرجل بأن يقوم بدور نشط من أجل النهوض بالمساواة؟
- كيف تنهت هذه الموضوعات في مواجهة الحقائق التي تعيشها المرأة والرجل والناجمة عن الهجرة؟
- وهذه الحلقات الدراسية تشكل ميلاداً حقيقياً لمعارف تتيح إثراء فكر مقررري السياسات والفعاليات المعنية من أجل مواصلة التقدم نحو تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

وإلى جانب ذلك، تم التكليف بإجراء دراسات في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ حول موضوعات "الجنسانية والسياسة"؛ و "الجنسانية والهجرة"؛ و "دراسة جنسانية لعصر المجتمع والأسرة"؛ و "الجنسانية والصحة".

#### ١-٤-١- دعم المنظمات النسائية

تستفيد أربع رابطات نسائية تعمل في مجال المساواة بين المرأة والرجل من إعانة هيكلية مقدمة من المعهد، وهي أمازون، ومجلس النساء الناطقات بالفرنسية في بلجيكا، و asbl Sophia و Nederlandstalige Vrouwenraad.

وفي عام ٢٠٠٤، ارتفع مجموع الإعانات الهيكلية إلى ٧٨٣ ٠٠٧ ١ يورو. وفي عام ٢٠٠٥، ارتفع هذا المبلغ إلى ٧٥٠ ٠١٠ ١ يورو. وإلى جانب ذلك، يقدم دعم مالي سنوياً إلى مشروعات منتظمة في مجال المساواة بين المرأة والرجل، بمبلغ ٦٧٤،٥٨ يورو في عام ٢٠٠٤ و ٩٧٣،٥٠ يورو في عام ٢٠٠٥.

#### ١-٥-١- إعداد وتطبيق مقررات الحكومة ومتابعة السياسات الأوروبية والدولية

تمارس هذه المهمة تحت رعاية الوزير الاتحادي لتكافؤ الفرص وتتركز حول

الإجراءات التالية:

- إعداد وتنفيذ مقررات الحكومة في ميدان المساواة بين المرأة والرجل؛
- مساعدة الغير، بناء على طلب الحكومة (الهيئات الاستشارية على سبيل المثال)؛
- أمانة مجلس تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة؛
- توفير المشورة والخبرة الفنية للوزير المسؤول والمثلية الدائمة لبلجيكا لدى الاتحاد الأوروبي في إطار متابعة السياسات الأوروبية، والقيام بدور تمثيلي عند الاقتضاء؛
- المساهمة في التنسيق الوطني لنقل القانون الأوروبي وتنفيذ القانون الدولي للمساواة بين المرأة والرجل.

ولزيد من المعلومات عن أنشطة المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، انظر

<http://www.iefh.fgov.be>.

#### ٢-١ - مجلس تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة

المجلس جهاز استشاري يمكنه، بناءً على طلب الوزير المختص بسياسة تكافؤ الفرص أو وزير آخر أو بناءً على التماس المنظمات والتجمعات والأفراد أو بناءً على مبادرته الخاصة، أن يضع تقارير ويجري أبحاثاً ويقترح تدابير ويقدم بيانات ومعلومات في مجال سياسة تكافؤ الفرص. وتتمثل مهمته أيضاً في إعداد تقارير للمجلس الوطني للعمل عندما يطلبها. ويمكن للمجلس، للاضطلاع بمهامه، أن يجمع كافة المعلومات اللازمة والاستعانة بخبراء.

ويعكس تشكيل المجلس قاعدة اجتماعية واسعة بقدر الإمكان، ويسعى إلى تحقيق التوازن بين الاتجاهات الأيديولوجية والاجتماعية لأعضائه بغية أن يكفل على هذا النحو التأثير والانتشار لمشورته.

وفي عام ٢٠٠٤، نشر المجلس كتيب معلومات عن مضمون اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ولزيد من المعلومات عن أنشطة المجلس (وبخاصة بشأن الاستشارات المقدمة خلال الفترة موضع الدراسة) وتزليل الكتيب المذكور آنفاً انظر الرابط التالي:

<http://www.conseildelegalite.be>.

## ٢ - العنف ضد المرأة والطفل

يرد العنف الجنسي منذ عام ١٨٦٧ في الباب السابع "الجرائم والجنح المرتكبة ضد نظام الأسر وضد الأخلاق العامة". ومنذ إعداد القانون المؤرخ ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ المتعلق بالحماية الجنائية للقصر، اقترح نقل جرائم الاغتصاب وهتك العرض إلى الباب الثامن "الجرائم والجنح المرتكبة ضد الأشخاص" لكي توائم المفاهيم الحديثة. واقترح أيضاً تعديل تعريف هتك العرض لمزيد من تأكيد الصفة الموضوعية للجريمة. وقد تعرضت هذه التغييرات لانتقادات من جانب البرلمان الذي خشى أن يتعرض القضاة لصعوبات في تطبيقها. ومن ثم جرى تعديل المشروع في هذه النقاط من أجل الحفاظ على الحالة السابقة. ويمكن للجنة أن تطمئن إلى أن وضع هذه الجرائم في الباب السابع ليس له أثر على الطابع غير المقبول لهذه الجرائم وعلى طريقة ترتيب القمع.

وتنتهج الدولة الاتحادية منذ عام ٢٠٠١ سياسة نشطة لمكافحة العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف داخل الأسرة. وعلى مستوى وزارة العدل، من الجدير بالذكر ملاحظة مجموعة التدابير التشريعية والتنظيمية التي استحدثت أخيراً، والتي تهدف إلى تعزيز النص القائم في ميدان مكافحة هذا النوع من العنف، وإلى الاستجابة على نحو كافٍ للتوصية السالفة الذكر.

### ٢-٢- الإطّار العام

#### ٢-١-١- خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المتزلي

منذ عام ٢٠٠١، تم إعداد خطة العمل الأولى لمكافحة العنف المتزلي في أعقاب قرار المؤتمر الوزاري المشترك لتكافؤ الفرص المؤرخ ١٤ كانون الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. وقررت الحكومة لأول مرة إعداد خطة مشتركة لمكافحة العنف ضد المرأة. وتم لأول مرة تنسيق جميع الإجراءات المدرجة في إطار مكافحة العنف ضد المرأة، ووضعها بشكل متفق عليه. وانطلاقاً بصفة خاصة من تقييم خطة العمل الوطنية الأولى، تم إعداد خطة عمل جديدة ضد العنف المتزلي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، وامتد نطاقها ليشمل المجتمعات والأقاليم. وبالاتفاق مع المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، تقرر بالنسبة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ تجسيد الإجراءات ذات الأولوية في مجال واسع النطاق، هو مكافحة العنف من جانب القرين السابق. وتم إعداد خطة العمل الوطنية الجديدة على أساس ٦ أهداف استراتيجية كبرى هي: إعداد تدابير في مجال التوعية، والتنقيف والتدريب، والوقاية، واستقبال وحماية الضحايا، والقمع، والتسجيل والإحصاء. وفي ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦، أقر المؤتمر الوزاري المشترك

تعريفاً توافقياً للعنف داخل الأسرة يماثل تماماً التعريف المستخدم في التعميمات COL 3/2006 و COL 4/2006 (راجع أدناه).

## ٢-١-٢ - المذكرة الإطارية للأمن المتكامل

تعد السياسة الجنائية عنصراً هاماً من عناصر سياسة الأمن المحددة في المذكرة الإطارية للأمن المتكامل التي التزمت بها الحكومة الاتحادية في مجموعها يومي ٣٠ و ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤.

وتتضمن هذه المذكرة اقتراحاً بسياسة كاملة ومتكاملة:

والأمن المتكامل هو المفهوم الرامي إلى التصدي للترعة الإجرامية والأعمال الفظة والسلامة على الطرق في أوسع إطار ممكن بجميع أنواعها. والفكرة الأساسية في هذا المجال هي الاهتمام الدائم سواء بالمنع والقمع أو بمتابعة الجناة والضحايا.

ويمكن أن يؤدي هذا المفهوم للأمن المتكامل إلى توليد نهج متكامل بعد ذلك. والنهج المتكامل هو التعاون الضروري بين جميع الفعاليات المعنية للتوصل إلى حل مشترك للمشكلة. وبعبارة أخرى، ينبغي تحقيق أكبر تجانس ممكن بين جميع المبادرات وكذلك جميع المشاريع والصكوك والتنسيق بينها، وكأها تشكل جزءاً من مشروع كبير.

وتم تحديد الأهداف الاستراتيجية التالية في المذكرة الإطارية للأمن المتكامل فيما يتعلق بالعنف داخل الأسرة:

- توعية السكان بخطورة الظاهرة؛
- زيادة إرادة الإفصاح؛
- تحسين التسجيل لدى الشرطة والقضاء؛
- إعداد سياسة جنائية موحدة؛
- مواصلة دعم مركز الضحية قبل الإجراءات القضائية وأثناءها وبعدها.

## ٢-١-٣ - مذكرة السياسة العامة

في مذكرة السياسة العامة لوزارة العدل بتاريخ ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، تم إدراج العنف داخل الأسرة في الجزء المخصص للخطوط الرئيسية للسياسة الجنائية، وهي تعريف الظاهرة وترميز موحد للبلد في مجموعته. وينبغي أن يكون من الممكن تصور الظاهرة على أساس الإحصاءات الموثوق بها.

٢-٢- تعديلات تشريعية وتدابير استراتيجية أخرى

٢-٢-١- التوجيهات

في مجال العنف داخل الأسرة، تدخل مؤخرًا نصان لدعم الحكم القائم في مجال مكافحة هذا النوع من العنف:

التعميم رقم COL 3/2006 المؤرخ أول آذار/مارس ٢٠٠٦ والصادر عن هيئة المدعين العامين لدى محاكم الاستئناف (تعريف العنف داخل الأسرة وسوء معاملة الأطفال خارج الأسرة، وقيام دوائر الشرطة والنيابة العامة بفحص وتسجيل الملفات).

التعميم الموحد رقم COL 4/2006 المؤرخ أول آذار/مارس ٢٠٠٦ والصادر عن وزيرة العدل وهيئة المدعين العامين والمتعلق بالسياسة الجنائية في مجال العنف بين الزوجين.

وهذان التوجيهان اللذان دخلا حيز التنفيذ في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ يسعيان إلى تحقيق أربعة أهداف:

(١) تحديد الخطوط الرئيسية للسياسة الجنائية في مجال العنف بين الزوجين؛

(٢) استحداث نظام موحد لفحص والتسجيل لدوائر الشرطة والنيابة العامة؛

(٣) تحديد التدابير الدنيا التي سوف تطبق في جميع الدوائر القضائية في البلد؛

(٤) اقتراح صكوك ومرجعيات لرجال الشرطة والقضاء من أجل دعم أعمالهم.

ومن خلال هذين التوجيهين، يبدو من الواضح أن العنف بين الزوجين والعنف داخل الأسرة لا مجال للتسامح بشأنهما.

٢-٣- مرفق "العدوان الجنسي"

بغية ضمان جودة التحقيقات المتعلقة بوقائع الاغتصاب أو هتك العرض، مع الحد في الوقت نفسه من الاضطراب النفسي الناجم عن العدوان الجنسي ومن ثم تجنب وقوع ضحايا آخرين، تم إنشاء مرفق للعدوان الجنسي منذ عام ١٩٨٩. ويكون هذا المرفق مجهزاً أو غير مجهز. والمرفق المجهز يحتوي على التعليمات والأجهزة الطبية من أجل الأطباء، والتعليمات والتوصيات من أجل رجال الشرطة، فضلاً عن المعلومات الموجهة إلى الضحية.

وفي أعقاب تقييم التوجيه الوزاري المتعلق بمرفق العدوان الجنسي المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، تم اعتماد توجيه جديد بتاريخ ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ ودخل حيز

التنفيذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ (التعميم COL 10/2005 الصادر عن المدعين العامين لدى محكمة الاستئناف والمتعلقة بمرفق العدوان الجنسي).

٢-٤ - مبادرات أخرى تباشرها الدائرة العامة الاتحادية للقضاء

يقضي القانون المؤرخ ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ المكمل للمادة ٤١٠ من القانون الجنائي، بتخصيص سكن الأسرة للزوج أو المسكن القانوني الذي يقع ضحية أفعال العنف البدني من قرينه. وعمل التشريع نفسه، في جملة أمور، على تغليظ العقوبات في حالة العنف البدني بين القرينين، ويرسي "أساساً" قانونياً "للإبعاد المؤقت" لمرتكي العنف بين القرينين.

وفي عام ٢٠٠٦، كان هذا القانون موضع تقييم من جانب المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل في إطار خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المنزلي.

ومنذ عدة سنوات مضت، اتخذت مبادرات في مجال علاج مرتكب أفعال العنف المنزلي في إطار التدابير القضائية البديلة. وقامت وزيرة العدل بتمويل مشاريع تضع علاجاً لمرتكب أعمال العنف. ويتعلق الأمر بالعمل مع مرتكب العنف من أجل إذكاء الوعي لديه بخطورة أفعاله ومساعدته على الاهتمام بحلول مختلفة للتعامل مع الخلافات.

وقامت السلطة الاتحادية بتمويل مشروعات رائدة مرافقة لمرتكي العنف الذين لم يقدموا إلى القضاء في أعوام ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وأجرى المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل تقييماً لهذه المشروعات الرائدة.

٢-٥ سياسة مكافحة العنف المنفذة في وزارة الدفاع

في نيسان/أبريل ٢٠٠٤، قامت وزارة الدفاع رسمياً بنشر سياستها لمكافحة العنف والتحرش. وتؤكد هذه السياسة على الوقاية وشجعت منذ ذلك الوقت إنشاء جهاز حقيقي للوقاية. وتنص هذه السياسة أيضاً على إجراء للشكوى والجزاءات. وإلى جانب ذلك فإن تحديد إجراء غير رسمي يحظى باهتمام خاص. وفي إطار هذه السياسة أنشئت دائرة للمراقبة والوساطة بدأت عملها منذ عام ٢٠٠٣. ولهذه الدائرة صلاحيات ممتدة، وتعمل على حشد شبكة من الوسطاء. وتقوم سنوياً بنشر تقرير وتحليل للشكاوى الواردة، وهي وثائق تشكل أساساً لعمليات تكثيف محتملة عندما يتضح أن ذلك ضروري.

ويتم أيضاً التطرق إلى سياسة مكافحة العنف والتحرش أثناء التدريب الأساسي للموظفين وفي التدريب السنوي لجميع الموظفين.

## ٣ - طالبات اللجوء

## ٣-١- الأحكام القانونية والعملية المطبقة على طالبات اللجوء

ينص القانون المؤرخ ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ المعدل للقانون المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجانب إلى البلد، وإقامتهم، واستقرارهم، وإبعادهم (من المقرر أيضاً أن ينشر في الجريدة الرسمية) على أن أفعال الاضطهاد بالمعنى الوارد في الفقرة ١ من اتفاقية جنيف يمكن أن تشمل أساساً أشكال العنف البدني أو النفسي، بما في ذلك أشكال العنف الجنسي، أو أن يكون أفعالاً موجهة ضد الأفراد لاعتبارات تتعلق بجنسهم أو ضد الأطفال. ويقضي هذا القانون الجديد أيضاً بأن تؤخذ فكرة الفئة الاجتماعية في الاعتبار عند تقدير دوافع الاضطهاد.

وسلطات اللجوء البلجيكية تعير دائماً اهتماماً لأعمال الاضطهاد القائمة على أساس الانتماء الجنسي، على الرغم من أن هذه الأعمال لا تؤدي تلقائياً إلى الاعتراف بصفة اللاجئ. وما من سياسة محددة تطبق بصفة منتظمة على المرشحين للجوء.

ومع ذلك، فإنه وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٨ من الأمر الملكي المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٣<sup>(١١)</sup>، عندما تظهر مؤشرات تدل على أعمال اضطهاد تتعلق بالجنس، يقوم الموظف بالدائرة المختصة في مكتب الأجانب بالتحقق من أن الطالب ليس لديه اعتراض على أن يستمع إليه شخص من جنس آخر غير جنسه، وفي هذه الحالة يستجاب لطلبه. وبموجب المادة ١١ من الأمر ذاته، فإن موظف الدائرة المختصة يأخذ أيضاً في اعتباره الظروف النوعية التي تتعلق بطالب اللجوء، وبصفة خاصة انتماءه إلى جماعة ضعيفة.

وبموجب المادة ١٣ من الأمر ذاته، يجري تدريب موظفي مكتب الأجانب المؤهلين للنظر في طلبات اللجوء على الاستماع إلى طالبي اللجوء ومخاطبة الثقافات المختلفة، وكذلك توفير تدريب أساسي لهم حول الاحتياجات النوعية للجماعات الضعيفة. وهناك أحكام

(١١) الأمر الملكي المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ الذي يحدد عناصر معينة للإجراءات التي يتعين أن يتبناها مكتب الأجانب المكلف ببحث طلبات اللجوء على أساس القانون الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجانب إلى البلد، وإقامتهم، واستقرارهم، وإبعادهم (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤).

مماثلة مقررة بالنسبة لموظفي المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية بموجب الأمر الملكي المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٣<sup>(١٢)</sup>.

تم تعيين منسقتين في مكتب الأجانب (واحدة لكل جماعة لغوية) لفحص طلبات اللجوء ذات الصلة بمشكلة الجنسية وإبلاغ هذا الموضوع إلى الموظفين الآخرين في مكتب الأجانب. وهاتان المنسقتان تلقيا أيضاً تدريباً يتعلق بالجوانب الطبية والاجتماعية والثقافية لختان الإناث كفلته رئيسة ومؤسسة ”تجمع الرجال والنساء من أجل إبطال ختان الإناث“، وتم تنظيمه في المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية، وحضرتا أيضاً عرضاً بشأن جرائم الشرف. وتشارك هاتان المنسقتان أيضاً في مؤتمرات تتعلق بالموضوع الذي تعالجه. وتم تعيين منسقة جديدة لمشكلة الجنسية يوم ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٥ في المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية. وهي مكلفة أساساً بتحديد ومتابعة توجيهات المعالجة النوعية للملفات المتعلقة بمشكلة الجنسية.

ويتلقى الوكلاء الجدد المكلفون بالملفات، في المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية، تدريباً عاماً يتضمن على الأقل دراسة حالة تتعلق باضطهاد بالجنس. وتم في هذا التدريب إدراج تدريب نوعي يتعلق بالجنسية. ويتلقى الموظفون والمترجمون الفوريون الجدد بمكتب الأجانب تدريباً عاماً أيضاً.

ويوزع على طالبات اللجوء كتيب معنون ”طلب اللجوء إلى بلجيكا“ عند بدء الإجراءات في مكتب الأجانب، وفي الرابطات غير الهادفة إلى الربح، والمنظمات غير الحكومية، وكذلك في أي هيئة معنية بمشكلة اللجوء. وهذا الكتيب متاح بعدة لغات، وعلى موقع مكتب الأجانب على الإنترنت ”www.dofi.fgov.be“.

وفي مكتب الأجانب تتولى النساء غالباً ويقدر المتاح استجواب طالبات اللجوء، وتتولى الترجمة الشفوية دائماً امرأة، ما لم يكن هناك مترجمة شفوية لهذه اللغة. وجرى وضع استبيان تكميلي عن ختان الإناث حتى يتوافق الاستجواب مع المشكلة التي تعيشها طالبة اللجوء.

وتم إنشاء مركز تنسيق في المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية بالنسبة للنساء. والغرض من مركز التنسيق هذا هو العمل على أن تكون المعلومات التي تجمعها وحدة التوثيق بشأن مشكلة أعمال الاضطهاد المرتبطة بالجنس، متوافرة للجميع؛ ويكفل المركز

(١٢) وبخاصة الفقرة ٢ من المادة ٣ والفقرة ١ من المادة ٤ والمادة ١٥ من الأمر الملكي الصادر في ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، التي تحدد الإجراءات المتخذة أمام المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية وعمل المفوضية (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٧ كانون الثاني ٢٠٠٤).



متابعة أحكام القضاء، ويتم الرجوع إليه في الملفات الصعبة؛ ويتابع عن كثب القضايا الراهنة المتعلقة بالموضوع، ويشارك في مختلف المؤتمرات والأفرقة العاملة، وغير ذلك من الأمور المتعلقة بالموضوع. وجرى وضع استبيان تكميلي عن ختان الإناث حتى يتوافق الاستجواب مع المشكلة التي تعيشها طالبة اللجوء.

وفضلاً عن ذلك، فإن الشخص الذي يتولى علاج الأمر يقترح على طالبة اللجوء، في حالة اكتشاف حاجة إلى رعاية طبية أو نفسية محتملة، الاتصال بالرابطات المختصة في هذا الشأن.

وفي مجال الإحصاءات، قامت المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية مؤخراً بإنشاء قاعدة للبيانات النوعية المتعلقة بمشكلة الجنسانية.

#### الجدول ١

عدد طلبات اللجوء، وعدد الحالات التي وافقت عليها المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية، ونسبة عدد حالات الموافقة على اللجوء إلى عدد طلبات اللجوء، حسب الجنس، الأعوام ١٩٩٤-١٩٩٩-٢٠٠٤<sup>(١٣)</sup>

السنة	الطلبات		الموافقات		النسبة	
	امرأة	رجل	امرأة	رجل	امرأة	رجل
١٩٩٤	٤ ٢٢٧	١٠ ٠٧٨	٧١١	٧٧٦	١٦,٨	٧,٧
١٩٩٩	١٢ ٤٤٤	٢٣ ٢٩٧	٥٩٩	٦٣٦	٤,٨	٢,٧
٢٠٠٤	٥ ٠٨٩	٩ ٧٦٠	١ ١١٧	١ ١٦٠	٢١,٩	١١,٩

ويبين الجدول ١ نتائج الإجراءات المتعلقة باللجوء. وفي أعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤ منح عدد من الرجال أكبر من النساء مركز اللاجئ. ومع ذلك، فإنه من حيث النسب المئوية، تمت الموافقة بشكل صريح على طلبات اللجوء المقدمة من النساء بأعداد أكبر من الطلبات المقدمة من الرجال. وفي عام ٢٠٠٤ على سبيل المثال، حصلت امرأة واحدة طالبة للجوء من كل خمس نساء (٢١,٩ في المائة) على مركز اللاجئ، مقابل واحد من كل عشرة رجال (١١,٩ في المائة).

(١٣) المصدر: المفوضية العامة للاجئين وعديمي الجنسية (تجميع المعهد الاجتماعي والاقتصادي في جامعة ليمبورغ)، جدول صادر عن كتيب "المرأة والرجل في بلجيكا". إحصاءات ومؤشرات جنسانية، إصدار عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٢٤ من النص الفرنسي.

## ٣-٢- استقبال طلبات اللجوء

الوكالة الاتحادية لتلقي طلبات اللجوء (Fedasil) هي التي تستقبل طالبي اللجوء. وتتمثل مهمتها في تنظيم استقبال مرن وجيد لطالبي اللجوء في بلجيكا. وعلى الرغم من أن عدد طلبات اللجوء يتفاوت حسب الحالة الدولية المتغيرة على الصعيد السياسي والاقتصادي، فإن الوكالة تكفل، بالتعاون مع شبكة من الشركاء، طاقة لاستيعاب نحو ١٥ ٥٠٠ شخص.

ومنذ المرحلة الأولى للإجراء الفعلي لطلب اللجوء، فإن طالبي اللجوء لا يحصلون إلا على معونة مادية لسد احتياجاتهم الأساسية. ويتم الاستقبال سواء في مراكز ضخمة للاستقبال أو في مساكن خاصة ذات طابع شخصي أكثر. فضلاً عن السكن والغذاء، يتلقى طالبو اللجوء دعماً اجتماعياً وإدارياً ورعاية طبية أيضاً. وباستطاعتهم المشاركة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الترفيهية والثقافية والرياضية.

## ٣-٢-١ - الإحصاءات

تجمع الوكالة الاتحادية لاستقبال طالبي اللجوء بصفة منتظمة بيانات إحصائية متنوعة حيث يشكل الجنس فئة هامة. ويمكن في أي لحظة معرفة عدد النساء والرجال الحاضرين في شبكة الاستقبال، وكذلك ما حدث من تطورات تتعلق بوجودهم. وعلى المستوى الفردي، يتم الاحتفاظ بالبيانات المتعلقة بالإجراءات الإدارية والجنسية، ومواعيد الوصول والمغادرة، ومدة الإقامة في شبكة الاستقبال. ويتيح جمع هذه البيانات الإحصائية للوكالة استخلاص نتائج تتعلق بالعوامل الهامة المتعلقة بتنفيذ مهمتها وسياساتها المتعلقة بالاستقبال، الهادفة إلى تحسين وزيادة جودة ظروف استقبال طالبي اللجوء، حيث تشكل مسألة تمكين المرأة والقضاء على التمييز جزءاً لا يتجزأ منها.

وفي الوقت الحالي تشكل النساء نحو ٣٨ في المائة من مجموع الأشخاص في شبكة الاستقبال، ومن هذه النسبة ٢٢ في المائة من الراشدين و ١٦ في المائة من القاصرات. ويرافق الجزء الأكبر من هؤلاء النساء في الشبكة أزواجهن أو أفراد أسرهن، في حين أن ٦ في المائة من النساء عزبات وأقل من ١ في المائة قاصرات بدون مرافق. وتشكل الفتيات غير المصحوبات بأحد ٢٨ في المائة من جميع القصر غير المصحوبين الذين يعتبرون بالغي الضعف ويتلقون بموجب ذلك رعاية مناسبة. ويقضي القصر غير المصحوبين نحو أسبوعين في مركزين خاصين للتوجيه والملاحظة، ثم ينتقلون بعد ذلك إلى مرفق الاستقبال المناسب بدرجة أكبر. وتعتبر النساء الحوامل ضعيفات أيضاً ويتلقين رعاية تبعاً لذلك.

وقامت الوكالة الاتحادية، في السنوات الأخيرة، بتسجيل ما يتراوح بين ٣٢٠ و ٤٠٠ حالة ولادة في السنة في مراكز الاستقبال.

٣-٢-٢- الموظفون

لدى موظفي الاستقبال وعي متزايد باحتياجات طالبات اللجوء. ويكفلون لهن الرفاهية والتقدم بمختلف الطرق. ويتم تبادل التجارب والممارسات والارتقاء بالأعمال الحسنة على وجه نشط.

- ويتم إعلام المرشدين الاجتماعيين والموظفين الآخرين وتدريبهم بشكل خاص بواسطة منظمات لديها خبرة فيما يتعلق بطالبات اللجوء. ويتم تنظيم جلسات إعلامية حول موضوعات محددة تتعلق بصفة خاصة بمشكلات طالبات اللجوء، مثل ختان الإناث والحصول على الرعاية الصحية.

- ويعار اهتمام خاص إلى مسألة التوازن بين الرجل والمرأة في مسألة تعيين الموظفين. وهذه المسألة ليست مدفوعة فحسب بسياسات التنوع أو التوازن بين الموارد البشرية من الرجال والنساء، ولكن الأمر يتعلق أيضاً بضمان وصول أنثى في كل وقت إلى أن تكون من الموظفين. وفي عام ٢٠٠٥ اعتبرت الوكالة الاتحادية لتلقي طلبات اللجوء في سان - ترون أكثر مؤسسة مناسبة للمرأة.

- وتكفل الاختصاصيات الاجتماعيات حضورهن في المساء للحدوث مع النساء اللاتي يترعن إلى أن يكن موجودات بقدر أكبر من السهولة في هذا الوقت من اليوم وأقل شعوراً بالعقدة النفسية إذا ما تمت زيارتهن بدلاً من أن يتعين عليهن التوجه بأنفسهن إلى مكتب الاختصاصية الاجتماعية.

- ويعار اهتمام خاص لاستقبال النساء العزبات ذوات الأطفال: وتقوم الاختصاصية الاجتماعية بشرح الإجراءات المتعلقة بطلب اللجوء والنظام الداخلي في جو يتيح التفاعل والمناقشة.

- وتبذل عناية خاصة من أجل أن يتوافر لدى الموظفين وعي بالمتطلبات المؤسسية التي تفرض أن يعامل جميع الأفراد المقيمين في مرافق الاستقبال على نحو متساو وموضع احترام، مع حظر جميع أنواع التمييز من عنصري أو جنسي.

- ولا يتم التسامح مع العنف العائلي والإساءة أو المعاملة السيئة ضد المرأة، ويعاقب الجاني. ويتم تشجيع الموظفين على الانتباه إلى دلائل العنف العائلي وعلى التدخل بدلاً من انتظار تحرك المرأة.

- وبقدر الإمكان، يتم توفير مترجمات تخريريّات للنساء لدى توجيههن إلى الدوائر الاجتماعية أو الطبية.
- وتتخذ عند الإمكان ترتيبات لكفالة الوصول إلى طبيبات أو اختصاصيات في أمراض النساء.

### ٣-٢-٣ - اللوازم والمرافق

- تتلقى النساء، في طرد من الأصناف القياسية الشهرية، أدوات للحماية الصحية والوقايات. ويتم عند الطلب تقديم مزيلات للروائح وشفرات.
- وتتاح للنساء موانع للحمل عن طريق الدوائر الطبية في مراكز الاستقبال.
- والمرافق الصحية الخاصة بالنساء منفصلة عن مرافق الرجال.
- وتنشأ قاعات للألعاب من أجل النساء وأطفالهن.
- وفي مراكز معينة تتاح للنساء حجرة خاصة لمشاهدة التلفزيون.
- وفي مراكز الاستقبال الكبرى، تقيم النساء في الأجنحة الخاصة بهن.
- وتسأل النساء عن احتياجاتهن من حيث المرافق واللوازم، وتلبي احتياجاتهن بقدر الإمكان.
- وبعض المراكز تهيئ حجرة للكي متاحة للنساء فقط؛ وبالمثل توفر بعض المراكز أماكن للطعام وأماكن مخصصة للحياكة وقاعات مخصصة للنساء دون غيرهن.

### ٣-٢-٤ - الأنشطة

- يتم تنظيم مجموعات للمناقشة مخصصة بشكل منفصل للنساء، أو الرجال، أو النساء مع مهاجرات أخريات غير مقيمات في شبكة اللجوء، أو النساء الوحيدات اللاتي يتقاسمن عنبراً للنوم أو للأمهات. والهدف الرئيسي من مجموعات المناقشة المنفصلة هذه هو ضمان حرية التعبير عن المشاعر والتجارب، دون خوف أو ضغط، ومناقشة وحل النساء أنفسهن للمشكلات المشتركة.
- وتقدم معلومات نوعية إلى المقيمين بشكل منفصل: وتتعلق هذه المعلومات بالأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، والمعاملة السيئة، والتجاوزات والانتصاف القانوني؛ والرعاية الصحية؛ ...

- وتنظيم أنشطة نوعية من أجل المرأة، أو تحدد ساعات معينة متاحة للمرأة وحدها من أجل اللياقة البدنية على سبيل المثال، ومقاهي الإنترنت، وكرة السلة، والسباحة، ورياضة الإيروبيك، وجلسات الشاي، وأشغال الحياكة، ودروس الطهي، وتصفيف الشعر، وأشغال الإبرة، وصنع الحللي، وأعمال التريقع، وأعمال المكياج، إلخ، والقيام بزيارات إلى المتاحف أو القيام بأعمال ثقافية أخرى، فضلاً عن القيام بأنشطة مسائية تتيح للمرأة الاختيار بين طائفة واسعة من الأنشطة.
- ويجري تنظيم تدريبات تستهدف المرأة بوجه أخص (الحياكة وتصفيف الشعر، ...) وتم تخصيص بعض الدروس للمرأة.
- ويجري تنظيم دور للحضانة، سواء بناءً على مبادرة من مركز الاستقبال، أو بمبادرة من الأمهات أنفسهن.
- وتكفل المشاركة والتعاون من جانب مركز الاستقبال في الأحداث الإقليمية، مثل يوم المرأة أو يوم اللاجئتين.
- ويجري توفير رعاية طبية خصيصاً للنساء والمراهقات والحوامل.
- ويجري تقديم معلومات ورعاية محددة للأمهات الشابات وأطفالهن بمعرفة مركز الاستقبال أو جهات خارجية، أو يجري بدلا من ذلك تبادل المعرفة والخبرات في جماعات النقاش التي تنظم لهذا الغرض بصفة خاصة.
- وغالبا ما تتضمن أنشطة التبادل مع المتطوعين أو الجيران تناول وجبات غذائية متعددة الثقافات وتشكل بالتالي عامل جذب للمقيمين.

٣-٢-٥ - خاتمة

يتطلب القضاء على التمييز وتعزيز سلطة المرأة جهداً متواصلًا. وتعمل الوكالة الاتحادية لتلقي طلبات اللجوء باستمرار على تحسين ممارساتها وتأثيراتها. ويجري حالياً تنفيذ مشروع ينطوي على إطار قانوني ويكفل تنفيذ التوجيه الأوروبي (2003/9/EC) الذي ينشئ قواعد دنيا لاستقبال طالبي اللجوء. وعندما يتحول التوجيه إلى توجيهات عملية وتعليمات تصدر لجميع الشركاء النشطين في مجال الاستقبال، فإنه يولى اهتمام خاص لطالبات اللجوء واحتياجاتهن النوعية.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

#### ١ - أسلوب التنسيق المفتوح لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

منذ عام ٢٠٠٥، تم تطوير العنصر الأفقي (تعميم المراعاة) في السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص وإدراجه بشكل هيكلي. وتحقيقاً لذلك، يستخدم أسلوب التنسيق المفتوح.

وفي خريف عام ٢٠٠٥، وبعد قرار الحكومة استخدام أسلوب التنسيق المفتوح بوصفه أسلوب عمل، عقدت محادثات ثنائية بين فعاليات السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص من ناحية وممثلي مكاتب مختلف الوزراء التنفيذيين من ناحية أخرى. وتم في هذه الحوارات مناقشة إمكانيات إدراج زاوية تكافؤ الفرص في مجالات اختصاص كل مكتب. وبعد ذلك، قدم جميع الوزراء الفلمنديين مقترحات تتعلق بأهداف استراتيجية وعملية في ميدان تكافؤ الفرص، وعلى الأخص فيما يتعلق بمسائل الجنسانية والميول الجنسية وإمكانية اللقاء الجسدي. وأدرجت هذه المقترحات في مذكرة أهداف واحدة اعتمدها اللجنة الوزارية الفلمندية لتكافؤ الفرص في ٢٤ آذار/مارس ٢٠٠٦. ثم أصدرت هذه اللجنة تعليماتها إلى رؤساء الإدارات لإنشاء لجنة جديدة لتكافؤ الفرص تضم ممثلين لمجالات السياسة الثلاثة عشر.

وقد اجتمعت لجنة تكافؤ الفرص هذه لأول مرة في ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٦. واتفق في ذلك اليوم على أن يقدم أعضاء اللجنة خطط عمل إدارتهم فيما يتعلق بالأهداف المتفق عليها قبل ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٦. وفي الوقت نفسه، قامت لجنة تكافؤ الفرص في وحدة الفلمند التي تدير أمانة اللجنة باستعراض الخطط.

وبعد ذلك، سوف تجري محادثات ثنائية بين ممثل اللجنة الرسمية لتكافؤ الفرص في وحدة الفلمند وأعضاء اللجنة لمناقشة الاقتراحات التي يمكنها تحسين خطط العمل. وتمثل الفكرة في استكمال صياغة خطط العمل في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر. ويمثل هذا اليوم البدء رسمياً في التنفيذ، على الرغم من أنه يتعين ملاحظة أن عدداً من المبادرات المبينة في خطط العمل جار تنفيذها بالفعل.

وسوف تجتمع لجنة تكافؤ الفرص مرتين في الشهر في الفترة من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ فصاعداً. وسوف تكون هذه الاجتماعات بمثابة فرصة لتبادل الممارسات الجيدة، واكتساب المزيد من الخبرة فيما يتعلق بالجماعات المستهدفة والمسائل ذات الأهمية المركزية في

عملية التنسيق، وإعداد وبلورة المراحل القادمة في العملية (مثل مرحلة تقديم التقارير وإعداد الأهداف و/أو خطط العمل الجديدة).

ومن المقرر أن يقدم أعضاء اللجنة تقريراً عن التقدم في تنفيذ خطط العمل الجارية بحلول ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وفي ذلك الوقت، من المقرر أن يقدموا أيضاً خطط العمل المستكملة والجديدة.

## ٢ - البحث الموجه نحو السياسات

لا غنى عن البيانات العلمية المتعلقة بتكافؤ الفرص من أجل انتهاج سياسة تفي بالاحتياجات الدائمة التغير في هذا الشأن. والواقع أنه يتعين تكييف أهداف سياسة تكافؤ الفرص مع الواقع الاجتماعي. ومن خلال البحث العلمي يمكن اكتساب رؤى ومعرفة بشأن البيئة المعيشية لمختلف الجماعات المستهدفة، وبشأن آليات التمييز الفعلية ذات الأهمية، وبشأن الإحصاءات التي قد تبرهن على التمييز الفعلي أو عدم تكافؤ الفرص الفعلي بالنسبة للجماعات المستهدفة. وهذا هو السبب في أن تطوير البحث العملي يمثل أداة من الأدوات البالغة الأهمية في سياسة تكافؤ الفرص في السنوات العشر الأخيرة.

ومنذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، تم استثمار البحث العلمي ثانياً من خلال قناتين جديدتين. ومع قيام الحكومة الفلمندية بإنشاء ١٣ مركزاً للبحث المتعلق بالسياسات، تم أيضاً إنشاء مركز للأبحاث المتعلقة بالسياسات فيما يتعلق بتكافؤ الفرص (وهكذا يمثل تكافؤ الفرص ميداناً واحداً من الميادين الثلاثة عشر التي يتم فيها تحديداً تنظيم أبحاث تتعلق بالسياسات). ويتم تمويل هذا المركز هيكلية من جانب وزير التعليم الفلمندي بمبلغ سنوي قدره ٦١٩ ٧٣٣,٨١ يورو (من أجل تعميم المراعاة)، مع مشاركة في التمويل من لجنة تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي بمبلغ سنوي قدره ٢٤٧ ٨٩٠ يورو. وإلى جانب ذلك، تم تخصيص ميزانية قدرها ١٢٤ ٠٠٠ يورو من ميزانية تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي، من أجل الأبحاث المخصصة.

١-٢ مركز الأبحاث المتعلقة بالسياسات

١-١-٢ - البحث<sup>(١٤)</sup>

تم في الوقت نفسه، استكمال بعض الأبحاث التي بدأت منذ عام ٢٠٠١. وترد أدناه لمحة عن البحث الذي استكمل خلال هذه الفترة موضع الاستعراض والأبحاث الجارية الأخرى.

لمحة عامة:

• الأبحاث المنجزة في عام ٢٠٠٦:

- أين جميع مصففي الشعر؟ وضع المرأة ذات المستوى المتدني من التعليم في سوق العمل.

- الباحثون: ميرتتر، تيين، ستيغمانز، نيكو

تتابع المرأة ذات المستوى المتدني من التعليم عادة دورة دراسية في قطاع الرعاية والرعاية؛ والمهن في هذا القطاع ذات وضع متدن إلى حد بعيد. والدورات الدراسية في تصنيف الشعر شائعة بين البنات، وإن كانت مهنة، تصنيف الشعر، مهنة من المهن الضيقة المجال. ويمكن للذين يتخرجون أن يبدأوا عملاً خاصاً بهم. ومن ثم فإن المهنة تقدم احتمالات في سوق العمل. غير أن عدداً منهم لن يفتحوا أبوابهم أبداً أو سيكون عليهم غلقها بعد فترة. فما الذي يحركهم؟ وتمت مقابلة شهود مميزات من قطاع التعليم والمنظمات القطاعية والنقابات، ونظمت جماعات استطلاعية مع الحلاقين ومصففي الشعر، ومصففي الشعر المقبلين والسابقين.

- التركيز على المثلث المخملي: الشبكات والأفكار الاستراتيجية داخل مشهد تكافؤ الفرص الفلمندي لخر كات المثليين والسحقيات.

الباحثون: غودمونت، جوزفين، مومنانز، جوس

المثلث المخملي هو مفهوم نظري ابتدعه أليسون وودوارد ويشير إلى التفاعل القائم و/أو المحتمل بين الفعاليات النسائية في مجال السياسات وممثلات المجتمع النسائي المدني والأكاديميات في ميدان تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالجنسانية. ويتعلق هذا المفهوم بنوع محتمل من الحكم المفتوح غير الرسمي تكون مشاركة المجتمع المدني فيه جوهرية. وتناقش شبكة وأفكار واستراتيجيات المثلث المخملي. بمزيد من التفصيل في مقابلات متعمقة ومع جماعات

(١٤) يمكن الاطلاع على قائمة منشورات الفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٦ في المرفق.



استطلاع الفعاليات السياسية وممثلي المجتمع المدني من المنظمات النسائية ومنظمات المثليين والسحاقيات.

• الأبحاث الجارية:

- الجنسانية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال - تقرير مؤقت في عام ٢٠٠٥ (الباحث: لورنس كلايس). (شبكة الإنترنت في الحياة اليومية: الظروف الحدية لتكافؤ الفرص في مجتمع من الربط الشبكي).

- الجمع بين ميادين الحياة. تقرير مؤقت في عام ٢٠٠٦. (الباحث: ماريان فان ايرشوت) (السحب القرنفلية والثلج الأسود: إجازة الأمومة لدى العامل لحسابه)

٢-١-٢ - الاتصالات مع المجتمع المدني

يقيم مركز الأبحاث اتصالات جيدة مع المجتمع المدني، وذلك عن طريق عدة أمور، من بينها حضور حلقات العمل التي ينظمها المجتمع المدني، وتنظيم حلقات عمل حول المؤشرات الجنسانية يدعى إليها دائماً المجتمع المدني والتي يحضرها دائماً، وعن طريق التعاون الوثيق مع مركز تنسيق الدور والمجتمع، وعن طريق التعاون مع مؤسسة صوفيا وأمازون، التي تتيح لمركز الأبحاث اكتساب معلومات عن حركة المرأة ونشر معلومات عن أنشطتها ونتائج البحث، وعن طريق الالتحاق بمشاريع تعاونية مع مختلف الجامعات ومراكز البحث الجنساني، ونتيجة لذلك يمكن للطلبة توفير معلومات لمركز الأبحاث ويمكن لمركز الأبحاث أن يقدم نتائج البحث إلى الطلبة.

وفي إطار الجنسانية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، يتم التعاون وتبادل المعلومات مع مبادرة "Atel" ومبادرة "Digitale Ontmoetingen" ومع مبادرات أخرى تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصال تحققت من خلال الحركة النسائية.

وعلى الصعيد الدولي، تشترك في ذلك شبكة "Athena" ورابطة "AOIFE". وهذه منظمات تعمل على تنسيق ودعم الدراسات الجنسانية والبحث والتعليم على الصعيد الأوروبي. وفي هذا الإطار يقوم مركز الأبحاث بدور قيادي في مشروع يجمع بين صناعات السياسات والمجتمع المدني والبحث العلمي.

٢-١-٣ - النهج المتكامل

تظهر المرأة (بصفتها موضوعاً للبحث) في جميع وحدات الأبحاث في مركز الأبحاث. وهي موضع مناقشة أيضاً في الأبحاث التالية التي تجريها وحدات الأبحاث التي تركز بالدرجة

الأولى على الجماعات المستهدفة من المسنين والمهاجرين والمثليين والسحاقيات ومزدوجي الجنس.

ويمكن لأعضاء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن يجدوا مزيداً من المعلومات عن أنشطة مركز السياسة الفلمندية للأبحاث من أجل تكافؤ الفرص على موقعها (باللغة الانكليزية أيضاً) [www.steunpuntgelijkekansen.be](http://www.steunpuntgelijkekansen.be).

## ٢-٢ البحث في احتياجات المرأة الفقيرة ذات الأصل الأجنبي

تسعى سياسة تكافؤ الفرص الفلمندية إلى اكتساب رؤية متعمقة لاستراتيجيات البقاء، والبيئة المعيشية، واحتياجات المرأة الفقيرة ذات الأصل الأجنبي. والسبب في ذلك هو اكتشاف أن هناك فقراً طاحناً فيما بين النساء اللاتي من أصل تركي أو مغربي، واللاتي يدبرن حياتهن بأنفسهن، غالباً ما يكون ذلك بسبب الطلاق. ونظراً لذلك أعلن عقد للدراسة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. وينبغي إكمال الدراسة بحلول ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٨.

## ٣ - التعاون مع المنظمات غير الحكومية

يعد المجتمع المدني شريكاً هاماً في وضع سياسة فعالة لتكافؤ الفرص. ويعمل المجتمع المدني كنقطة اتصال بالنسبة للجماعات المستهدفة، لا مجرد الإبلاغ عن أنواع التمييز وحالات الأزمة، وإنما أيضاً لتشكيل سياسة تكافؤ الفرص والمساعدة في نشرها. وهذا هو السبب في أن من الضروري دعم المجتمع المدني في تنفيذ هذه السياسة، من خلال الإعانات (المنح) وغيرها.

وخلال السنوات الماضية تطور هذا الحوار والدعم مع المجتمع المدني نحو إنشاء مستوى هيكلي بدرجة أكبر من خلال تقديم الإعانة 'بالاسم' عن طريق تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي لعدة منظمات تنطوي أهدافها التشغيلية على أثر داعم لسياسة تكافؤ الفرص في الإقليم. ومن أجل جعل دعم السياسات هذا أكثر فعالية، يجري الدخول في عدد من الالتزامات كل عام بالتشاور مع المنظمات التي تتلقى إعانات 'بالاسم'. وتشمل هذه الاتفاقات جهوداً إضافية تتعلق بتطور المنظمات.

والمنظمات الثالثة تتلقى إعانات 'بالاسم':

- مجلس نساء الفلمند <http://www.urouwerraad.be>

وهو منظمة تتخذ شكل المظلة وتضم منظمات نسائية ذات خلفيات فلسفية وأيديولوجية متعددة. وهي تتعلق بمنظمات مهنية وكذلك رابطات تتألف من جماعات

نسائية من الأحزاب السياسية والاجتماعية والثقافية والمستقلة. وتعتبر المنظمة عن آرائها، وتنشر كتيبات وتقارير، وتحاول أن تدرج موضوعاتها في مختلف جداول الأعمال السياسية من خلال الضغط.

الإعانة في عام ٢٠٠٦: ٤٢١ ٠٠٠ يورو.

- مركز توثيق الدور والمجتمع <http://www.rosadoc.be>

يقوم المركز بتجميع وإتاحة معلومات ووثائق عن وضع المرأة في المجتمع منذ عام ١٩٧٨. وتقع المنظمة في الدار الفلمندية لتكافؤ الفرص حيث تقوم بإدارة مكتبة ضخمة وغير ذلك. وتشكل المنظمة أضخم مركز للتوثيق فيما يتعلق بالمرأة في بلجيكا. وتقوم المنظمة بانتظام بإعداد صحائف وقائع، وتشارك أيضاً بنشاط في مشروع "Athena" التابع للاتحاد الأوروبي مع مركز الأبحاث المتعلقة بسياسات تكافؤ الفرص وكذلك تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي. ويمكن لأعضاء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الاطلاع على مزيد من المعلومات المتعلقة بالسياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص على الموقع الناطق بالانكليزية لمركز التوثيق.

الإعانة في عام ٢٠٠٦: ٤٦٦ ٠٠٠ يورو.

- Gynaika vzw <http://www.gynaika.be>

ترتكز منظمة VZW Gynaika على الفنانات منذ عام ١٩٩٤. وهي تقوم بذلك من ناحية من وجهة النظر الثقافية/التاريخية، وتدافع من ناحية أخرى لصالح منح الفنانات اليوم نفس فرص التطور مثل زملائهن من الذكور. وتدير المنظمة قاعدة بيانات تحتوي على معلومات عن مئات من الفنانات (يمكن لأي شخص الرجوع إليها) وتقوم بانتظام بتنظيم أنشطة.

الإعانة في عام ٢٠٠٦: ١٢٤ ٠٠٠ يورو.

- لجنة المشورة النسائية <http://www.vrowerdag.be>

تقوم لجنة المشورة النسائية التعددية بتنظيم أنشطة ودعم مبادرات والاستفسار من صانعي السياسات، وتذكي الوعي بحرية المرأة. وتعرف اللجنة أيضاً بأنها البادئة بالاحتفال بيوم المرأة السنوي الذي يوافق ١١ تشرين الثاني/نوفمبر من كل عام.

الإعانة في عام ٢٠٠٦: ٥٠ ٠٠٠ يورو.

- مركز الفتيات والنساء المهاجرات <http://www.samu.be>

يحاول المركز تعزيز حرية النساء والفتيات المهاجرات ومشاركتهم بجعلهن ذوات حضور في المجتمع المتعدد الثقافات والتركيز على احتياجاتهم الخاصة. وتحقيقاً لذلك، فإنه يتعاون تعاوناً وثيقاً مع رابطات الفتيات والنساء المهاجرات.

الإعانة في عام ٢٠٠٦: ٩٨ ٠٠٠ يورو.

وإلى جانب هذا التمويل الهيكلي، تخصص منح لمختلف المشروعات المقدمة من المنظمات النسائية.

#### ٤ - شبكة المنسقين الإقليميين

خلال هذه الفترة المستعرضة، استمر الربط الشبكي مع المسؤولين عن تكافؤ الفرص في المقاطعات الفلمندية والمدن الداخلية. وكانت الفكرة من هذه الاجتماعات هي تبادل المعلومات، والتعامل مع الموضوعات المشتركة، وتعزيز التشاور والتعاون من أجل القيام بمشروعات جديدة، على سبيل المثال.

ويشكل المسؤولون المحليون عن تكافؤ الفرص أيضاً قناة هامة من أجل نشر المعلومات والوثائق المتعلقة بالسياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص ويمثلون بصفة خاصة فعاليات هامة في تنفيذ مختلف جوانب خطة العمل المعنونة 'التنوع في اتخاذ القرار' (انظر المادة ٧ أدناه). وتشكل المرأة مجموعة هامة لمناقشة هذه الإجراءات، ولكنها ليست الوحيدة. وتندرج أيضاً تحت مسمى 'الجماعات النقاشية' الجماعات والجماعات الفرعية الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

#### ٥ - النساء المهاجرات

تواجه النساء المهاجرات اليوم مشكلات اجتماعية في مختلف مجالات المجتمع. ويمثلن جماعة فرعية ذات أولوية في السياسة الجارية لتكافؤ الفرص. وتسعى السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص إلى دعم كل من التحرر الداخلي والخارجي للمهاجرات. ويمثل التحرر الداخلي تحرر المرأة في مجتمعاتها الإثني/الثقافي. ويشير التحرر الخارجي إلى التحرر بصفتها مهاجرة في المجتمع الفلمندي. وفي السنة الأولى من ولاية الحكومة، اشترك مقرر السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص في حوار تفسيري مع الجماعة المستهدفة ذاتها خلال عدة محادثات غير رسمية مع مختلف جماعات النساء المهاجرات.

وقد قدمت نتائج هذه المحادثات في أواخر عام ٢٠٠٥ في صور ونصوص بطريقة ميسورة من خلال تقويم لعام ٢٠٠٦ يعبر عن البيئة الاجتماعية للمرأة المهاجرة. وتم توزيع ١ ٥٠٠ نسخة من هذا التقويم.

واستمرت المبادرة في ربيع عام ٢٠٠٦ مع إنشاء فريق تفكير للنساء المهاجرات. ويتألف هذا الفريق من نساء لديهن، باعتبار خلفيتهن الإثنية/الثقافية و/أو اتصالاتهن المهنية مع النساء المهاجرات، الخبرة اللازمة لتحويل الأفكار الجديدة إلى إجراءات واستعراض التدابير القائمة المتعلقة بالسياسات. وبذلك يكون القصد من سياسة تكافؤ الفرص هو تلبية الاحتياجات الفعلية للجماعة المستهدفة واكتساب دعم كاف.

وسوف تتم مناقشة الاحتياجات المحددة للنساء المهاجرات مع الوزراء الفلمندين المختصين من خلال الأسلوب المفتوح للتنسيق.

## ٦ - المبادرة التدريبية 'المركز المعني بالقانون الدولي الخاص'

سبقت الإشارة إلى أن سياسة تكافؤ الفرص تتطلب نهجاً إزاء النساء المهاجرات المهاجرة يركز على الجنسانية إلى جانب الإثنية. وهذا هو السبب في أن سياسة تكافؤ الفرص اعتمدت نهجاً مزدوجاً من أجل هذه الجماعة المستهدفة يقوم، من ناحية، على سياسة جامعة ومن ناحية أخرى على سياسة نوعية كلما كان ذلك مناسباً.

ويستدل بوضوح من لجنة الحوار بين الثقافات التي أنشأتها الحكومة الاتحادية يوم ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٤ على أن من المستصوب اتباع سياسة معينة إزاء النساء المهاجرات، عندما يكون الأمر معنياً، في جملة أمور، بالقانون الدولي الخاص. والسبب في ذلك هو أن النساء المهاجرات يواجهن، على سبيل المثال، صراعات قانونية بين القانون الدولي للأسرة والمعاهدات الدولية التي وقعت عليها بلجيكا وبعض القيم الأساسية في مجتمعنا. والحالة غير المؤكدة لبعض النساء تجعل من مركزهن القانوني مزعزعا بدرجة أكبر. وعلى أية حال، من الصعب بالنسبة للنساء تأكيد حقهن إذا لم يكن على علم بهذه الحقوق و/أو كانت هذه الحقوق موضع تجاهل في إطارهن الثقافي والاجتماعي ولا يمكنهن الحصول على أي معلومات بشأنها من أية سلطة.

وقد بدأ المركز المعني بالقانون الدولي الخاص أعماله في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ في إطار مركز الأقليات الفلمندي، وهو مشروع ريادي أنشئ بناء على مبادرة من الوزير الاتحادي لتكافؤ الفرص بالتعاون مع الأقاليم. والقانون الدولي الخاص هو الفرع القانوني الذي يضم القواعد التي تحدد أي قانون وطني ينطبق على أشخاص من جنسية أخرى خلاف جنسية البلد الذي يقيمون فيه. وهو يحدد على سبيل المثال أي قانون وطني ينطبق إذا كان الأشخاص المختلفون الجنسيات يتزوجون أو يطلقون في بلد آخر غير بلد جنسيتهم. وبالتالي ينبغي للمرء، من أجل أن يتمكن من أن يقدم لفرد من أصل أجنبي مساعدة قانونية في حالة محددة، أن يكون ذا إلمام بالقانون البلجيكي الدولي الخاص وكذلك بالنظام القانوني

الأجنبي المطبق. ويتمثل الهدف الأوّلي للمركز في توفير مساعدة قانونية لأي شخص يطلبها. وتتألف الجماعة المستهدفة في المقام الأول من الأطراف ذات الصلة المباشرة، وهي النساء ذوات الأصل الأجنبي أو النساء ذوات الجنسية الأجنبية، فضلاً عن الخدمات الوسيطة التي تواجه هذه المشكلة. والفكرة بالنسبة للمركز هي أن ينظم أيضاً تدريباً للأشخاص الذين يعالجون المسألة مهنيًا (المحامون، والقضاة، والموظفون المدنيون في سجل الموالييد والوفيات والزيجات، والمستشارون القانونيون في إطار المساعدة القانونية، والمهنيون من قطاعات الأقليات والقطاعات الاجتماعية)، من أجل أن يتاح لهم تقديم مساعدة قانونية سليمة إلى الجماعة المستهدفة.

والسياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص تدعم مالياً هذه المبادرة التدريبية مع الوزير الفلمندي المسؤول عن الهجرة المدنية ووزير دولة العاصمة بروكسل لتكافؤ الفرص.

#### ٧ - الحولية الجنسانية

تقرر في أوائل عام ٢٠٠٦ دمج أربعة منشورات توجهها (جزئياً) السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص. وهي تتعلق في المقام الأول بحولية تكافؤ الفرص، وهي منشور سنوي صادر عن مركز أبحاث سياسات تكافؤ الفرص. وإلى جانب ذلك تم لوضع السنوات نشر مذكرة الجنسانية التي تتضمن إحصاءات عن وضع المرأة والرجل في سوق العمل. وثالثاً، تم إصدار منشور في إطار إجراء التنسيق المفتوح لرصد التقدم السنوي. وأخيراً، طلب صناع السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص إعداد مقال لشرح الفجوة المتعلقة بالعمل من وجهة النظر الجنسانية. والعنوان العامل للمنشور المتكامل هو الحولية الفلمندية للجنسانية.

وتركز طبعة عام ٢٠٠٦ للحولية الفلمندية للجنسانية على الفجوات المتعلقة بالأجر والمستقبل الوظيفي بالنسبة للنساء. ويقدم الجزء الأول إحصاءات عن الرجال والنساء في عدد من مجالات الحياة الاجتماعية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسوق العمل. ويتضمن جزء ثان أرقاماً عن الموضوع المحدد للرجل والمرأة في نهاية مرحلة العمل. والجزء الأول من إنتاج مركز أبحاث سياسات تكافؤ الفرص، والجزء الثاني من إنتاج مركز الاستخدام والعمل والتدريب. والجزء الثالث من إنتاج مركز أبحاث سياسات تكافؤ الفرص أيضاً، ويركز على الطريقة التي يتم بها إضعاف مفهوم تكافؤ الفرص من جانب مختلف الجوانب المتعلقة بالسياسة الفلمندية. وهو يبدأ من الأهداف الجنسانية المقدمة من مختلف مجالات السياسات في إطار أسلوب التنسيق المفتوح. والجزء الرابع عبارة عن مقال للبروفسور الدكتور لوك سيلز يعالج الفجوة المتعلقة بالمستقبل الوظيفي من وجهة نظر الجنسانية.

وستنشر الحولة الفلمندية الأولى للجنسانية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وستصدر سنويا. وسيكون التركيز في عام ٢٠٠٧ على الفجوة بين الجنسين في الأجر والمستقبل الوظيفي.

## باء - المجتمع الفرنسي ١ - وحدة متخصصة

من أجل النهوض بدناميكية لتكافؤ الفرص في المجالات التي تدخل في اختصاص المجتمع الفرنسي، فإن لدى المجتمع الفرنسي في والون - بروكسل إدارة متخصصة. وتتبع دائرة تكافؤ الفرص مباشرة الأمانة العامة لوزارة المجتمع الفرنسي والوزيرة - رئيسة حكومة المجتمع الفرنسي المكلفة بتكافؤ الفرص. وتمثل مهام الإدارة فيما يلي:

- تعزيز وتحريك ديناميكية لتكافؤ الفرص في المجالات التي تدخل في اختصاص المجتمع الفرنسي؛

- توفير مرجعية مهياة للتبادل والتفكير والإبداع؛

- تثقيف القطاع التعاوني، والاستماع إليه، وتقديم المساعدة والدعم إليه فيما يقوم به من أبحاث ومساعد؛

- اتخاذ مبادرات إبداعية في صالح سياسة عملية لتكافؤ الفرص، وبخاصة عن طريق استحداث أدوات، في المجتمع الفرنسي.

ومن ثم فإن إدارة تكافؤ الفرص بوزارة المجتمع الفرنسي تعكف على مسألة المساواة بين المرأة والرجل في إطار اختصاصات المجتمع الفرنسي. ويتعلق الأمر بمجالات ذاتية مثل مختلف مستويات وأنواع التعليم، والتربية، والبحث العلمي، والثقافة، والموسيقى، والرقص، وفنون المسرح، والتعليم الدائم، والمراكز الثقافية، وفنون الآداب، والتراث الثقافي، إلخ، والنهوض بالصحة، والرياضة، والشباب، ومساعدة الشباب، والوسائل السمعية والبصرية، ووسائل الإعلام.

## ٢ - الشراكات ودعم المجتمع المدني

تعمل إدارة تكافؤ الفرص على تطوير أنشطة مختلفة (حملات التوعية، وإعداد ونشر أدوات تربوية، وتقديم آراء نوعية حول مسألة أخذ البعد المتعلق بالجنسانية في الاعتبار، والاتفاقات الثنائية على الصعيد الدولي، إلخ)، وتعمل بالتعاون أو بالتنسيق مع الوسط التعاوني والجامعات و/أو مع مستويات أخرى من السلطة.

وتعزز الإدارة مختلف شبكات الرباطات النسائية و/أو المؤيدة لحقوق المرأة (كما في مجال مكافحة العنف بين القرناء وفي مجال إدراج البعد الجنساني في نظام التعليم) حيث يتم إبلاغ المطالبات إلى السلطة السياسية. ويرتبط القطاع التعاوني بإعداد حملات للتوعية من خلال مشاركة الشبكات الفعالة في الأفرقة العاملة التحضيرية.

وتقوم الإدارة أيضاً بتمويل و/أو المشاركة في تمويل مشروعات مختلفة منبثقة عن القطاع التعاوني. وفي الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٥، تم تمويل ١٤٠ مشروعاً (متوسط الميزانية السنوية المدفوعة على هيئة تبرعات: ٤٠٠ ٠٠٠ يورو).

ومن ناحية أخرى، تحدد دائرة التعليم الدائم في وزارة المجتمع الفرنسي نوعين من التدابير المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل:

١ - المعاونة الهيكلية للجمعيات التي تنشط في مجالات ومشروعات "نسوية". وهذه الجمعيات التي تتلقى المعاونة والتي يتمثل هدفها الاجتماعي في المساواة بين المرأة والرجل، يحكمها المرسوم المؤرخ ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٣.

وتعزيز وحماية الحقوق الأساسية وكذلك مسائل التحرر تحتل أيضاً محور أعمال التعليم الدائم.

وترد هذه الأهداف صراحة في المادة الأولى من مرسوم عام ٢٠٠٣. وهدف هذا المرسوم هو "تطوير عمل الجمعيات في حقل التعليم الدائم الرامي إلى إجراء تحليل نقدي للمجتمع، والحفز إلى اتخاذ مبادرات ديمقراطية وجماعية، وتطوير المواطنة النشطة، وممارسة الحقوق الاجتماعية والثقافية والبيئية والاقتصادية في منظور من التحرر الفردي والجماعي للجماهير، بتعزيز المشاركة الفعالة للجماهير المستهدفة والتعبير الثقافي. ويتأكد هذا الهدف من خلال تقديم الدعم إلى الجمعيات التي تهدف، وبصفة رئيسية لدى الكبار، إلى تعزيز وتطوير:

(أ) الوعي والمعرفة الانتقادية بحقائق المجتمع؛

(ب) القدرات على التحليل والاختيار والتصرف والتقييم؛

(ج) الاتجاهات التي تتسم بالمسؤولية والمشاركة النشطة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية.

ويندرج سعي الجمعيات المستهدفة في إطار من المساواة والتقدم الاجتماعي، بغية إقامة مجتمع يتميز بقدر أكبر من العدل والديمقراطية والتضامن ويجذب اللقاء بين الثقافات من خلال خلق مواطنة نشطة وانتقادية وديمقراطية ثقافية.



وفي أعوام ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، كانت توجد ٦٧ من الجمعيات المعترف بها في مجال التعليم الدائم، والنشطة في المشاريع "النسائية" والمستفيدة من الإعانات الهيكلية. والعديد من الجمعيات المعترف بها اكتسبت الاعتراف بها من تميزها بموضوعها الاجتماعي، المصوغ في إطار مكافحة العنف ضد المرأة.

٢ - الإعانة المنتظمة للمشاريع المنتظمة للجمعيات التي تنظم حدثاً أو نشاطاً يتركز حول المرأة. ويحكم دعم المشاريع المنتظمة التي تستهدف تحقيق المساواة بين المرأة والرجل التعميم الصادر في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠١، والمتعلق بالإعانات الخاصة بالمشاريع المنتظمة للتعليم الدائم والإبداع.

وعلى سبيل المثال، تم في عام ٢٠٠٤ منح مبالغ قيمتها ٣٨ ٧٥٠ يورو في إطار دعم مشروعات منتظمة لجمعيات حول أنشطة نسائية "تتعلق بأحد عشر مشروعاً ترتبط إلى حد بعيد بجمعيات للنساء المهاجرات أو بأنشطة تستهدفهن. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٥، كانت قائمة المشروعات المنتظمة المستبقاة تشمل ٢٣ مشروعاً، منها ٥٠ في المائة تتعلق بالنساء المهاجرات.

### ٣ - سياسة البحث<sup>(١٥)</sup>

أجرت إدارة تكافؤ الفرص عدة أبحاث منذ عام ٢٠٠٢:

- أمراض الطفولة ورعاية الأطفال المرضى: مصدر لعدم المساواة بين الرجل والمرأة (٢٠٠٣)
  - "نيوتونيا" - وصول الشباب إلى الدراسات الجامعية العلمية والتقنية (٢٠٠٢)
  - "نيوتونيا ٢"، تعزيز وصول الشباب إلى الدراسات الجامعية في العلوم والعلوم التطبيقية (٢٠٠٣)
  - بحث حول مسألة الزواج القسري "الزواج: خيار من أجل الحياة؟ دراسة استقصائية لتطلعات وتوقعات الشباب من الزواج" (٢٠٠٤)
  - دراسة حول قيام الشباب بإدماج أنماط جنسية تروّج لها وسائل الإعلام (٢٠٠٦)
- ومنذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، هناك دراسة كمية ونوعية جارية تتعلق بالعنف في العلاقات القائمة على الحب بين الشباب.

(١٥) يمكن الاطلاع على منشورات إدارة تكافؤ الفرص في المرفق.

وإلى جانب ذلك، تنشر إدارة تكافؤ الفرص كل عام، منذ عام ٢٠٠١، تقريراً عن الأنشطة التي تقوم بها: أولوياتها، ومهامها، وأنشطتها، وآفاق عملها، وكذلك مجموع أبحاث ومشاريع المجتمع المدني التي تقومها الإدارة بقروض.

منشورات وزارة المجتمع الفرنسي:

- وقائع ومنجزات، العدد رقم ٦: ”رعاية الأطفال المرضى: وجه من عدم المساواة بين المرأة والرجل“، ٢٠٠٢.
- وقائع ومنجزات، العدد رقم ٧: ”البنات والمستقبل العلمي والتقني“، ٢٠٠٢.
- وقائع ومنجزات، العدد رقم ١٢: ”الدراسات والمستقبل العلمي للمرأة“، ٢٠٠٤.
- وقائع ومنجزات، العدد رقم ١٥: ”الزواج بالاختيار، الزواج القسري: ما التحديات التي يواجهها الشباب؟“، ٢٠٠٤.
- وقائع ومنجزات، العدد رقم ٢٢: ”الشباب في مواجهة التحيز الجنساني في التليفزيون“، ٢٠٠٦.
- ”معاً... نبنى مستقبلاً يقوم على المساواة“، وثيقة لتوعية المعلمين ومعلمي المستقبل، نيسان/أبريل ٢٠٠٣.
- دليل تربوي: ”النساء/الرجال في العالم“ يستهدف الفئة العمرية ١٢-١٥ سنة، آذار/مارس ٢٠٠٤.
- ”أحبك، العنف يضر الحب بشدة“ أداة لوقاية وتوعية بين الشباب فيما يتعلق بالعنف في العلاقات القائمة على الحب، تستهدف الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة، ٢٠٠٤.

#### ٤ - السياسة المحلية لتكافؤ الفرص

في إطار نشاط شبكة المنسقات الإقليميات، يتدخل المجتمع الفرنسي في المشاركة في تمويل رواتب ومكافآت المنسقين والمنسقات الإقليميين النشطين في إطار تنسيق محلي (تحت رقابة الوفد الدائم) وفي دعم المشروعات المقدمة في إطار الدعوة إلى القيام بمشروعات سنوية الموجهة إلى الجمعيات من خلال المنسقين والمنسقات.

ويعمل مختلف الشركاء (الدولة الاتحادية والمجتمع والإقليم)، في إطار صلاحيات كل منهم، على متابعة وتنسيق سياستهم المحلية للمساواة بين المرأة والرجل على النحو التالي:

١ - عن طريق دعم التنسيق الإقليمي (وتتولاه منسقتان متفرغتان) في كل مقاطعة ناطقة بالفرنسية.

٢ - عن طريق توجيه نداء سنوي إلى القيام بمشروعات هدفها دعم مشاريع رائدة في إطار سياسة المساواة بين المرأة والرجل على الصعيد المحلي في المقاطعات الخمس الناطقة بالفرنسية.

٣ - العمل على ضمان انسجام بين المشاريع التي تتعلق بالإطار الاجتماعي والاقتصادي والتي يقوم المنسقون الإقليميون بالتنسيق بينها.

#### ٥ - سياسة محددة: مكافحة أعمال العنف ضد المرأة في المجتمع الفرنسي

من الجدير بالذكر أن صلاحيات المجتمعات في مجال مكافحة العنف المترلي تتعلق بصفة رئيسية بالوقاية.

وتشارك في الخطة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، التي أطلقت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، الدولة الاتحادية والأقاليم والمجتمعات على مختلف المستويات. وفي هذه المرحلة، فإنه ليس من المقترح تعزيز الجهاز التشريعي، وإنما تحسين استغلال الأدوات القائمة.

يعبر برنامج العمل الحكومي لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل والتفاعل بين الثقافات والإدماج الاجتماعي، الذي تم اعتماده في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٥، عن إرادة حكومة المجتمع الفرنسي بجعل مكافحة أنواع العنف ضد المرأة أولوية سياسية.

وينص برنامج العمل، بوجه خاص، على أن يسهم المجتمع الفرنسي بنشاط في تنفيذ خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المترلي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧. وباعتبار هذه الصلاحيات، فإن المحاور الثلاثة الممكنة لتدخل المجتمع الفرنسي في إطار خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المترلي هي التوعية والتدريب والمنع.

الهدف ١: التوعية

- حملة لتوعية وإعلام الشباب، بالعنف في العلاقات القائمة على الحب، تنفذ بالدرجة الأولى في المدارس والمراكز الرياضية والثقافية ومراكز الشباب؛
- حملة حكومية للتوعية بأعمال العنف المترلي وموجهة إلى الجمهور العام؛

- إعلام الفنيين في وسائل الإعلام بمسألة العنف بين القرناء بما يتيح لهؤلاء معالجة المسألة على نحو كاف، والامتناع عن تكرار الأفكار الجامدة في هذا المجال وعرض صورة إيجابية للمرأة والرجل؛
- توعية الشباب بظاهرة العنف بين القرناء في إطار التثقيف الجنسي والعاطفي؛
- وضع قائمة بأدوات التوعية القائمة في المجتمع الفرنسي ونشرها بين المعلمين؛
- تنظيم مائدة مستديرة بشأن العنف بين القرناء لدى الشباب؛
- توعية الشباب مرتكبي العنف في إطار مساعدة الشباب.

#### الهدف ٢: التدريب

- تدريب أوّلي للمعلمين على المساواة بين المرأة والرجل/تدريب معلمي المستقبل على مفاهيم المساواة بين المرأة والرجل وعلى الأفكار الجامدة المتحيزة؛
- تدريب مستمر للمعلمين وتدريب ملاك الموظفين في مجال الجنسانية؛
- تدريب مستمر للعاملين في الفرق المجتمعية النفسية والطبية على المساواة بين المرأة والرجل وعلى الأفكار الجامدة المتحيزة؛
- إدراج فكرة المساواة بين الفتيات والفتيان<sup>(١٦)</sup> في تدريبات العنف/إدارة الخلافات التي يقترحها معهد التدريب في أثناء العمل.

#### الهدف ٣: المنع

- إدراج البعد الجنساني في عملية وضع العلامات على الكتب المدرسية والوثائق (بما في ذلك دعائم الاسطوانات الخاصة بذاكرة القراءة فقط)؛
- إدراج مسألة أنواع العنف القائم على الجنس في الخطوط العريضة للمنشورات بغية مساعدة مؤلفيها على وضع الرسائل الإعلانية التي تعكس صورة إيجابية للمرأة والرجل؛
- إنشاء جائزة سنوية، تُمنح باشتراك المجتمع الفرنسي والفنيين، لأي منشور أو برنامج سمعي بصري أو إذاعي يساهم في تغيير الصور التقليدية عن أدوار الذكور والإناث وتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين؛

(١٦) معهد التدريب في أثناء العمل.

- تطوير توعية النساء والرجال في إدارة المجتمع الفرنسي والدواوين الملحقه بها.

وبعد مرور ثلاث سنوات على نشر الكتيب المعنون ”أنواع العنف في العلاقات القائمة على الحب“، فإن دائرة تكافؤ الفرص أطلقت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤<sup>(١٧)</sup> حملة جديدة للتوعية والوقاية من العنف بين القراء، وبخاصة فيما بين الشباب. وهذه الحملة الثانية المعنونة ”أحبك. العنف يضر الحب بشكل خطير“ استفادت من نتائج تقييم الحملة الأولى والتعليقات الصادرة عن الرابطات المجتمعة في الفريق العامل<sup>(١٨)</sup> في وضع نص الكتيب.

وهذه الحملة، الموجهة إلى جمهور يتراوح سنه بين ١٥ و ٢٥ سنة والتي تتعلق بموضوع ما زال من المحرمات إلى حد بعيد، وهو موضوع العنف اللفظي والنفسي والبدني والجنسي في العلاقات القائمة على الحب لدى الشباب، تخاطب الضحية والمعتدي والمحيطين بهما.

وهي تتوخى عدة أهداف:

- أن يتاح للشباب معرفة دلائل العنف النفسي والبدني والجنسي في علاقاتهم القائمة على الحب والعلاقات القائمة مع المحيطين بهم؛
- إسداء النصح إلى الضحايا من الشباب أو إلى شهود هذه الأنواع من العنف، وموافقتهم بالعناوين وأرقام الهاتف اللازمة للحصول على مساعدة؛
- محاربة الأفكار الجامدة والخرافات التي تحيط بالعلاقات القائمة على الحب والعنف والقضاء عليها.
- ومن ناحية أخرى عمل المجتمع الفرنسي على إيجاد شراكات مختلفة مع الوسط التعاوني:
- ”الشبكة البلجيكية الناطقة بالفرنسية للقضاء على العنف بين القراء“؛
- الحملة الوطنية والدولية لمنظمة العفو الدولية حول موضوع ”إنهاء أعمال العنف ضد المرأة“ بشأن العنف الأسري وفي الوسط الاجتماعي والعنف الذي ترتكبه الدولة.

(١٧) حملة نظمت في إطار اليوم الدولي لمكافحة العنف ضد المرأة في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ واليوم الوطني لمكافحة العنف ضد المرأة في بلجيكا في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤.

(١٨) شكلت الرابطات التالية جزءاً من الفريق العامل: مركز المرأة والمجتمع، مركز منع أنواع العنف المتزلي والأسري، المركز الجماعي لمناهضة أنواع العنف الأسري والاستبعاد، منظمة تضامن النساء وإيواء المضروبوات، Praxis, Magenta, Garance، حملة الوشاح الأبيض.

- جمعية التضامن النسائية في إطار مشروعها ”الوقاية من العنف المرتكب ضد المرأة“: تدريب معلمي المستقبل على التعليم غير المتحيز“، وذلك في إطار البرنامج الأوروبي لمكافحة العنف ضد الطفل والمراهق والمرأة (DAPHNE).

فضلاً عن ذلك، قدم المجتمع الفرنسي دعماً لأعمال مختلفة تتعلق بمسألة ختان الإناث (ندوات، وأدوات تربوية تهدف إلى توعية الشباب بصفة خاصة، إلخ)

ومن ناحية أخرى، قام مكتب الموالييد والطفولة<sup>(١٩)</sup>، بغية مكافحة العنف ضد المرأة، بما يلي:

- إقامة وحدة تُعنى ”بالتحرش الأخلاقي والجنسي في مواقع العمل“.
- لصق إعلانات للتوعية بالعنف ضد المرأة في أماكن الاستشارات الطبية للأطفال.
- إصدار كتيبات للتوعية بالعنف ضد المرأة وجعلها في متناول المستفيدين من خدمات مكتب الموالييد والأطفال.

وعلى الصعيد السمعي والبصري، وبناءً على دعوة من حكومة المجتمع الفرنسي إلى إبداء الرأي ووضع توصيات بشأن معاملة المعلومات المتعلقة بحالات العنف المرتكب ضد المرأة، قام مجمع الرأي بالجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية<sup>(٢٠)</sup> بإدراج هذه المسألة في رأيه الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠٦ بعنوان ”المساواة وتعدد الثقافات والإدماج الاجتماعي - وجود وتمثيل المرأة في دوائر البث الإذاعي“ (انظر النص المتكامل للرأي على موقع المجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية على شبكة الإنترنت على العنوان <http://www.csa.be/avis/caavis.asp>)، مع توصية محرري هذه الدوائر وغيرهم من ممثلي قناة المنوعات السمعية والبصرية بتدابير مختلفة في مجال المعالجة الصحفية لحالات العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف بين القراء.

وفي المؤسسات العامة لحماية الشباب، تم اتخاذ تدابير مختلفة أو وضعها موضع التنفيذ من أجل تأكيد حقوق المرأة وحرياتها، وبخاصة فيما يتعلق بالعنف:

(١٩) مكتب الموالييد والطفولة دائرة عامة تابعة للمجتمع الفرنسي، وتمثل مهمتها في أن تكفل، في إطار من احترام التشريعات السارية ووفقاً للمهمة العملية المستهدفة، الموافقة على استقبال الطفل دون الثانية عشرة الموجود خارج وسطه العائلي والمساعدة في الاستقبال وتنظيمه والمشاركة فيه والإشراف عليه وتقييمه.

(٢٠) يشترك المجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية في تنظيم قطاع الوسائل السمعية والبصرية، ويتحقق من تنفيذ هذا التنظيم، ويعاقب على المخالفات إن حدثت.

- منذ عام ٢٠٠٢، تم إدخال الاختلاط في الفرق التعليمية بالمعاهد العامة لحماية الشباب. ومن الملاحظ أن هذا الاختلاط كان موجوداً منذ عشرات السنين في فرق الإدارة والفرق المجتمعية النفسية والطبية.
- وفي إطار الوقاية من العنف في المعاهد العامة لحماية الشباب، فإن الإدارة العامة لمعاونة الشباب عقدت اتفاقية مع دائرة التدخل النفسي والاجتماعي العاجل. وأصبح بوسع الموظفين والفتيات المسجلات، وبخاصة ضحايا العنف اللفظي أو البدني أو الأخلاقي، طلب هذه الخدمة من الصليب الأحمر البلجيكي.
- وتعدّد المؤسسات جلسات للتربية العاطفية والجنسية. وتتولى رعاية هذه الجلسات دوائر تنظيم الأسرة:
- وطلبت الإدارة العامة لمعاونة الشباب إجراء دراسات، ونظمت تدريبات بشأن مرتكبي الإساءات الجنسية، بغية التأكيد على توفير قدر أكبر من الرعاية للقصر الذين عهد بهم إلى المعاهد العامة لحماية الشباب ومن ثم تجنب المعادة.
- وأخيراً، فإن من الجدير بالذكر أن الشباب المسجل يستفيدون من المساعدة التي يقدمها المستشارون الدينيون أو الأخلاقيون الذين يمارسون أيضاً تعليماً يتطرق عادة إلى هذه الموضوعات.

## جيم - إقليم والون

### ١ - الفقر

ارتفعت في والون النسبة المتوقعة لخطر الفقر إلى ١٨ في المائة بالنسبة للمرأة، في حين أنها تبلغ ١٢ في المائة بالنسبة للرجل. ولذلك يمكن اعتبار أن التدابير المتخذة بغية تشجيع حصول الأشخاص المزرعين اقتصادياً على حق ممارسة حياة تتفق وكرامة الإنسان تسهم بشكل ما في الحد من التمييز ضد المرأة.

وهكذا، فإن إعانات النقل والإيجار، التي تتألف من معونة مالية تقدم إلى الأشخاص الذين يخرجون من حالة انعدام المأوى أو من مسكن غير صحي إلى مسكن صحي، تذهب إلى النساء في غالبية الحالات. ومن الأمثلة الأخرى التدابير المتخذة في قطاع الطاقة، وبخاصة الإعانة المقدمة إلى الأسر ذات الدخل المنخفض (وبخاصة الأسر الوحيدة الأبوين، التي تعولها المرأة غالباً) من أجل تعزيز الاستخدام الرشيد للطاقة، واقتصادات الطاقة والطاقة المتجددة، والتوفير المضمون للحد الأدنى من الكهرباء والغاز لفئات الأشخاص المحرومين.

## ٢ - مكافحة أنواع العنف ضد المرأة

تتعلق صلاحيات إقليم والون في مجال مكافحة العنف ضد المرأة بشكل أساسي بوظائف الحماية والتعويض.

ويتيح المرسوم المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤، والمتعلق باستقبال وإيواء ومرافقة الأشخاص الذين يمرون بمصاعب اجتماعية، اعتماد ومعاونة ١٣ داراً للأومومة وملجأين للنساء ضحايا العنف المترلي. وفضلاً عن ذلك، يتم أيضاً تقديم إعانات للانتقال والتأجير لتسهيل إسكان الضحايا.

ويقوم إقليم والون أيضاً بتمويل مركز لاستقبال ضحايا العنف المترلي داخل مستشفى، إلى جانب مبادرات متنوعة عامة أو خاصة ترمي إلى مرافقة الضحايا أو توعية السلطات العامة والمجتمع المدني بضرورة مكافحة أنواع العنف هذه. وتقدم دوائر مساعدة المتقاضين في إقليم والون دعماً إدارياً ومعنوياً للضحايا.

ويشارك إقليم والون بنشاط في خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المترلي، وبخاصة عن طريق التمويل المشترك لعلاج مرتكبي العنف ولأعمال تنسيق إقليمية لتكافؤ الفرص.

وفي الإدارة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف أقيم جهاز لوقاية وحماية العمال والعاملات في مجال العنف والتحرش المعنوي والتحرش الجنسي في مكان العمل. ومهمة الجهاز أن تدرج في اللائحة الجديدة للعمل في الإدارة (يبدأ سريانها في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦) تعليمات تتعلق بالعنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل وتشمل ما يلي:

- إعلان مبادئ؛
- التعاريف والإطار القانوني؛
- إعلان سياسة الوقاية والحماية؛
- وصف الجهاز المنشأ؛
- وصف الإجراءات المقرر أن يتبعها الموظفون والمتدربون الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا للعنف أو التحرش من جانب موظفين آخرين أو متدربين (الداخليين) أو من جانب أشخاص آخرين (خارجيين)؛
- مخطط لإجراءات التعامل مع شكاوى الموظفين (الداخليين)؛
- وصف الإجراءات التأديبية والجزاءات؛



- العناوين المفيدة؛
- بيانات وعناوين الاتصال بالأشخاص الذين يستمع إليهم؛
- وصف الوثائق المتاحة.

والإجراءات في مجموعها ميسورة وفي المتناول بالنسبة لجميع الموظفين على موقع الإدارة على الإنترنت.

### ٣ - المهاجرات

ينظم المرسوم الصادر في ٤ تموز/يوليه ١٩٩٦ بشأن إدماج الأجنبي أو الأشخاص المنحدرين من أصول أجنبية موافقة سبعة مراكز إقليمية. وينص أيضا على تقديم المساعدة إلى المبادرات المحلية للتنمية الاجتماعية.

وفي هذا الإطار يدعم إقليم والون تدابير عديدة لتحرير الاجتماعي تستهدف المهاجرات، ولا سيما الآتيات من أوساط شعبية. وتهدف هذه التدابير إلى تمكين هؤلاء النساء من استيفاء الشروط الدنيا اللازمة للانخراط في عملية الاندماج الاجتماعي والمهني، عن طريق تعلم الفرنسية باعتبارها لغة أجنبية، واكتساب المعارف الاجتماعية والثقافية الكافية عن البيئة المستقبلية لهن. ويجري كل عام تقديم المساعدة إلى ما يقرب من مائة وخمسين مبادرة.

### دال - إقليم بروكسل العاصمة

#### ١ - بيانات وقانونية

تؤكد إعلانات حكومة بروكسل منذ عدة سنوات على المساواة وتعظيم العملية بموجب هذا التشريع<sup>(٢١)</sup>. ولتأييد إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني فإن الإقليم خصص له عدة آليات.

(٢١) الإعلان الحكومي لعام ٢٠٠٤: "يعمل الإقليم على تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة عبر سياساته في مجموعها، ومن أجل ذلك، يقوم بدراسات استقصائية وإحصائية حسب الجنس في جميع اختصاصاته الإقليمية.

ويتولى، عن طريق الخدمة العامة، تعيين مسؤول عن المساواة ويهتم في جميع المجالات بإيجاد توازن في التمثيل بين الرجل والمرأة.

وتعمل الحكومة أيضاً على أن تقدم إلى البرلمان تقريراً سنوياً عن سياسة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة".

ولدى الوزارة عدة دوائر مسؤولة عن هذا المجال على الصعيد الداخلي والخارجي

معا.

ولدى إدارة الموارد البشرية وتكافؤ الفرص وحدة مكلفة بالنهوض بالمساواة والتنوع داخل الوزارة. ويتم كل عام داخليا اقتراح عدة إجراءات لتدريب الموظفين على التوعية والاتصال، وتزويدهم بصفة خاصة بالمعلومات ذات الطابع القانوني.

وتعمل الوزارة على تطبيق الأمر الملكي المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠ والمتعلق بالتدابير الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الدوائر العامة. وفي هذا الإطار، عينت موظفة مكلفة بتكافؤ الفرص، ويجري بانتظام إعداد تقرير تحليلي يحتوي على بيانات جنسية تتعلق بالموظفين، وتحقيق خطة عمل لتكافؤ الفرص، وأنشئت لجنة داخلية للمرافقة.

وتقدم الوحدة دعماً مالياً للرابطات التي تقوم بوضع مشروعات في هذا المجال. وتعمل في الوحدة موظفة مكلفة بتنسيق مكافحة العنف المترلي، على أن يقوم إقليم بروكسل بالاشتراك في خطة اتحادية لمكافحة العنف المترلي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

وتطبيقاً للتوصيات الصادرة عن مؤتمر بيجين، تضع الوحدة قائمة بالمبادرات المتخذة في إطار أهداف المؤتمر. وأنشئت في عام ٢٠٠١ وحدة للتنسيق في إدارة السلطات المحلية مسؤولة عن تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة على المستوى البلدي. وفي إطار تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تعمل هذه الوحدة بنشاط في الإدارة الإقليمية بغية ضمان مراعاة البعد الجنساني في السياسات المنفذة تحت إشراف السلطات المحلية. وفي هذا الإطار، يجري توفير دراسات وتدريبات تتعلق بالحقوق في المساواة بين الرجل والمرأة للموظفين المحليين والإقليميين دون انقطاع منذ عام ٢٠٠٢، بغية إتاحة نشر الأحكام القانونية الوطنية والدولية، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وما زال البرنامج جارياً.

وفي عام ٢٠٠٥، أدرج الإقليم ما مجموعه ٥٩٠ ٠٠٠ يورو في ميزانيته في بند الإنفاق العام لإدارة تكافؤ الفرص. وجاءت زيادة هذه الميزانية نتيجة منطوية للإرادة السياسية التي وردت في الإعلان الحكومي لعام ٢٠٠٤. ويمكن مع ذلك ملاحظة الخلط الذي يفهم من مصطلح "تكافؤ الفرص"، وهو مصطلح متعدد المعاني في ذاته. ومن شأن وجود هياكل مختلفة في هذا الشأن وإمكانية التصرف في الميزانيات الموضوعة في إطار الميزنة المراعية للمنظور الجنساني تحسين فهم سياسة المساواة؛ وبخاصة فيما يتعلق بالجمهور المستهدف.

## ٢ - القرارات التشريعية

اعتمد قرار يتعلق بقيام الحكومة بإعداد تقرير سنوي لتقييم سياسة المساواة الحكومية بين المرأة والرجل في ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦<sup>(٢٢)</sup>. ويقضي القرار بأن تقوم حكومة بروكسل سنويا بتقديم بيان عن تابعة أهداف مؤتمر بيجين في سياساتها (الأهداف الاستراتيجية، الوسائل المالية، التقييم، إلخ). ويودع هذا التقرير في البرلمان الإقليمي. وتم إصدار عدة موائيق تتعلق بالمساواة على مستوى بروكسل، وبخاصة على الصعيد البلدي.

”ميثاق للمرأة في بروكسل“ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، وهو يبحث النساء على أن يترابطن ويشاركن بنشاط في الحياة السياسية المحلية، والسعي إلى تحقيق تمثيل متساو في البلديات، وإقامة قضاء من أجل المساواة توفر له الوسائل البشرية والمالية الكافية.

ميثاق مجلس البلديات والأقاليم الأوروبية ”تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الحياة المحلية“، الذي يؤكد ليس فقط على مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة، وإنما أيضاً على دور البلديات في مجال المساواة، بوصفها صاحب عمل ومقدما للسلع والخدمات. واعتمدت عدة بلديات في بروكسل هذه الموائيق.

ويتعلق الأمر مع ذلك بالتزامات ذات طبيعة عامة، وصكوك غير ملزمة وغير مرمزة ويصعب تقييمها. ويخلو تطبيقها من أي وسيلة إلزام.

وفي مجال التحرش المعنوي والجنسي، قام الإقليم، منذ اعتماد القانون المؤرخ ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، بتنظيم عدة تدريبات تتعلق بحماية العمال من العنف في العمل، مع التأكيد على الجنس بالنسبة لموظفي البلديات.

وفضلاً عن ذلك، يشارك الإقليم منذ عام ٢٠٠٢، عن طريق التنسيق الإقليمي لمكافحة العنف، في تنسيق الخطة الاتحادية لمكافحة العنف المترلي. والتنسيق المقام في هذا الشأن يجمع بين خدمات الإغاثة من الطراز الأول ويعمل على تنسيق الخطة الإقليمية بتشجيع أعمال التوعية والوقاية.

وعلى صعيد اللجنة المجتمعية الفرنسية لإقليم بروكسل العاصمة<sup>(٢٣)</sup>، فإن المرسوم المتعلق بخدمات المعونة المقدمة من ناحية إلى الضحايا وأقاربهم، ومن ناحية أخرى إلى المشتبه

(٢٢) الجريدة الرسمية الصادرة في ٩ أيار/مايو ٢٠٠٦.

(٢٣) تنظم اللجنة المجتمعية المشتركة وتدير المسائل المجتمعية المشتركة بين المجتمعين (الناطق بالفرنسية والفلمندي) في الإقليم.

فيهم والمطلق سراحهم وإلى المسجونين السابقين وأقاربهم، يتيح، فضلاً عن الاعتراف بالدوائر العامة التي تعالج جميع أنواع المخالفات، اعترافاً بالخدمات النوعية لأنواع معينة من المخالفات. ومن ثم فإنه يتم استهداف نوعين من الخدمات في انتظار الموافقة، نوع بالنسبة للضحايا ومرتكبي الاغتصاب، والنوع الآخر بالنسبة للضحايا ومرتكبي العنف المنزلي.

والمرسوم المتعلق بدور الاستقبال يتيح استقبال الأشخاص من غير ذوي المسكن. ويولي اهتمام خاص للنساء وأسرهن. وهكذا، فإن داراً تستقبل المرأة (مع أطفالها) ضحية العنف المنزلي، ودوراً أخرى تخصص فقط للنساء الحوامل (الشابات)، وتستقبلهن في فترة الحمل والعناية الأولية لأموتهن. وإلى جانب الاستقبال، فإن هذه الدور مكلفة بمساعدة المنتفعات منها على اكتساب أو استعادة استقلالهن الذاتي.

## هاء - المجتمع الناطق بالألمانية

تنظم رابطة Prisma غير الهادة إلى الربح، الممولة بواسطة المجتمع الناطق بالألمانية، عمل مركز للإرشاد ودار للجوء للنساء اللاتي يواجهن صعوبات.

### ١ - استقبال النساء اللاتي يواجهن صعوبات

#### ١-١ - مركز الإرشاد

يسعى مركز إرشاد النساء اللاتي يواجهن صعوبات إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الاستماع إلى النساء اللاتي مررن بحالات من العنف الجنسي، والعنف البدني و/أو النفسي ومساندتهن؛
- إعداد حلول للحالات المتصلة بعلاقات بالغة الصعوبة،
- مساندة المرأة في حالات الطلاق أو الانفصال؛
- مساندة المرأة التي تواجه الموت أو الترميل أو الفقد أو المرض؛
- مساندة المرأة المأزومة والتي تسعى إلى إحداث تغيير في ظروفها المعيشية؛
- شن حملات للإعلام والتوعية.

#### ١-٢ - دار اللجوء

تستضيف دار اللجوء النساء وأطفالهن عندما تتطلب الحالة ذلك.

وخلال عام ٢٠٠٥، استضيفت ١٦ امرأة و ١٥ طفلاً في دار اللجوء.

وفي عام ٢٠٠٥، استشارت ٢٢٦ امرأة رابطة "Prisma" (١٧٩ امرأة للمقابلة الفردية؛ و ٣٣ امرأة من أجل معلومات قانونية؛ و ١٤ امرأة لمتابعة علاج محدد). وعلى مستوى العمر، لوحظت زيادة في الشريحة العمرية لأقل من ٢٥ سنة وفوق ٥٠ سنة.

## ٢ - استقبال طالي اللجوء

يعني مكتب اللجوء بالصلب الأحمر للمجتمع الناطق بالألمانية بطالي اللجوء واللاجئين السياسيين والمهاجرين والأجانب الذين يمرون بجميع أنواع الصعوبات، والأشخاص المحرومين (وذلك تطبيقاً لاتفاقية جنيف)، وبشكل خاص المرأة سواء كانت نازحة أو أصلية.

ويهدف مشروع جديد يطلق في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ بعنوان "Frauenerzählcafé" إلى تحسين الاتصالات الاجتماعية بين النساء، وتوسيع نطاق "الشبكة"، والقضاء على جميع أنواع التحيز والقلق والتجاهل عن طريق توفير مكان للقاء بالنسبة للنساء الأجنيات والبلجيكيات.

## المادة ٤

### أولاً - على المستوى الاتحادي

#### ١ - في الخدمة العامة الاتحادية

يطبق الأمر الملكي المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠، بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الدوائر العامة، على عدة دوائر عامة، وبخاصة الدوائر العامة الاتحادية والمؤسسات العلمية والهيئات العامة. وهو يلزم كل دائرة عامة باتخاذ إجراءات لعلاج أوجه عدم المساواة الفعلية التي تؤثر على فرص المرأة، من خلال تنفيذ خطط لتكافؤ الفرص.

وهذه الخطة تحتوي بصفة خاصة على وصف لحالات يتعين تصحيحها، ووصف لإجراءات إيجابية مستهدفة. وتعين الخطة مسؤولين عن تنفيذ هذه الإجراءات الإيجابية والطرائق المتعلقة بالتقييم الدوري والنهائي للخطة. ويعفي هؤلاء بصفة جزئية من أعمالهم، في ضوء العاملين في المؤسسة، حتى يتفرغوا لأداء هذه المهمة. فضلاً عن ذلك، تم إنشاء لجنة داخلية للمرافقة في كل دائرة عامة من أجل إسداء الرأي في خطة تكافؤ الفرص، وتقييم الإجراءات الإيجابية، وممارسة الرقابة على تنفيذ الإجراءات الإيجابية.

وشهد تنفيذ الإجراءات الإيجابية في القطاع العام الاتحادي تطوراً هاماً مع ذلك منذ نشر الأمر الملكي المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠<sup>(٢٤)</sup> بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الدوائر العامة، وبصفة أحص منذ أن بدأت الحكومة الاتحادية إدماج المنظور الجنساني في مجموع السياسات المضطلع بها.

وخضع النظام الذي أنشأه الأمر المشار إليه لتقييم انتهى إلى جدوى إدماج التدابير المتخذة بموجب الإجراءات الإيجابية من أجل العاملين في الخدمة العامة الاتحادية في مجال سياسة إدارة شؤون الموظفين التي تنفذ تحت إشراف وزير الخدمة العامة. وعلى نحو أكثر تحديداً، فإن هذا الإدماج يتم عن طريق إدراج عنصر المساواة بين الرجل والمرأة في مشروع "التنوع" الذي يجري تنفيذه داخل الخدمة العامة الاتحادية. ويرد وصف هذا المشروع بالتفصيل في الفرع المتعلق بالمادة ٢ من الاتفاقية.

وفي ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، أتاح حدث وطني يتعلق بالتنوع في الدوائر العامة، نظمه موظفو وتنظيم الدوائر العامة الاتحادية، لممثلي مجموع الإدارات الاتحادية، وكذلك الإدارات الإقليمية والاجتماعية، تعزيز الإجراءات والممارسات الجيدة الموحية الأخرى، في مجال التنوع في الدوائر العامة.

ومن ثم فإن عام ٢٠٠٥ شهد موظفو وتنظيم الدوائر العامة الاتحادية، إقامة وحدة للتنوع الدائم، في إطار خطة العمل المتعلقة بالتنوع التي أطلقها وزير الخدمة العامة في منتصف شباط/فبراير. وتم تشكيل شبكة من موظفي الاتصال في كل إدارة اتحادية، لتجميع إجراءات التوعية.

وبغية توخي الفاعلية، فإن شبكة موظفي "الإجراءات الإيجابية" في الدوائر العامة الاتحادية تم إدماجها في شبكة الموظفين المواكبين لمشروع التنوع. وخلال اجتماع تم تنظيمه في ٣ أيار/مايو ٢٠٠٥، تم إطلاع أعضاء الشبكة على "مشروع التنوع" الجديد، وإطلاع أعضاء هذه الشبكة غير الملتحقين بأي خدمة عامة اتحادية أو هيئة عامة اتحادية، على معلومات متعلقة بالمبادرات التي تنفذها شبكة التنسيق الإقليمي والاجتماعات أيضاً. وتم نشر هذه المعلومات بالتعاون مع الدوائر المعنية من أجل أن يتاح لأعضاء شبكة "الإجراءات الإيجابية" غير المنضمين إلى "شبكة التنوع" الاشتراك في المبادرات الموضوعية على مستوى سلطتهم.

(٢٤) الأمر الملكي المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٠ بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الدوائر العامة، نشر في الجريدة الرسمية الصادرة في ٨ آذار/مارس ١٩٩٠.

١-١ - خطة العمل للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ من أجل إعلاء قيمة التنوع.

تستهدف خطة العمل للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ من أجل إعلاء قيمة التنوع ثلاث جماعات: المعوقون، والأشخاص ذوو الأصل الأجنبي، والمرأة التي تعمل في وظائف يكون تمثيلها فيها متدنياً.

وتقترح هذه الخطة إجراءات محددة تجاه المرأة في القطاعات التي يكون فيها تمثيلها متدنياً، بما في ذلك حث المرأة على أن تتقدم لوظائف تقنية أو إدارية والبحث النشط عن النساء اللاتي يمكن أن يكن أعضاء في هيئات المحلفين المختارين، والتحقق من التحيز حسب الجنس في الاختيار المسبق للمديرين لدى مؤسسة "سيلور"، وتحديد هدف رقمي يبلغ الثلث من النساء المتدربات في وظائف. ويزيد معدل النساء العاملات في وظائف الإدارة على نحو بطيء، وبلغ ١٤,٣ في المائة في تموز/يوليه ٢٠٠٦.

وتم تنظيم حملة إعلامية بعنوان "المرأة على القمة" لتشجيع المرأة على الترشح لوظائف إدارية ضمن الإدارة. وقد تم تنظيم الحملة في الداخل أولاً، مع بعث رسالة في أيار/مايو ٢٠٠٥ إلى جميع النساء الموظفات في المستوى ألف، ونشر ملصقات مزودة بمرايا تحمل رسالة تقول "امرأة على القمة في المستقبل؟ يكفي التفكير فيها للحصول عليها!". وفي المرحلة الثانية، تم تنظيم الحملة في الخارج أيضاً مع إعلانات منشورة في الجلات. وفي أعقاب هذه الحملة، أمكن ملاحظة أول اتجاه إيجابي. فقد ازدادت النسبة المئوية للنساء اللاتي سجلن أسماءهن لاختيارهن في الوظائف العليا والوظائف الإدارية، عقب الحملة الداخلية، بما يعادل ٢ في المائة في المتوسط، وازدادت النسبة من ٣٣ في المائة إلى ٣٥ في المائة من النساء المرشحات في المجموع في "الموجة الرابعة" (التي تم إغلاقها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ وهذه أرقام المرشحات في الداخل والخارج). وازدادت النسبة المئوية للمرشحات خلال الموجة الأخيرة (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)، أي بعد الحملة الخارجية، لتبلغ في المجموع ٤٢ في المائة. وغني عن القول إن الجهود المبذولة لتشجيع المرشحات ينبغي أن تتواصل، وستواصل.

ويعار اهتمام كبير أيضاً لتوعية الموظفين ومديريهم باحتمالات التحيز على أساس الجنس وكذلك بالنسبة لتعزيز الحياد من حيث الجنس (أوصاف محايدة للوظيفة، كتابة عروض للعمل محايدة من حيث الجنس، إلخ).

ويمكن أخذ التوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية في الاعتبار عن طريق مشروع رائد بشأن مشكلة الاجتماعات المتأخرة و/أو قليلة الفعالية وعبر تنفيذ مشاريع رائدة عن

طريق العمل عن بعد. وتتولى وحدة التنوع، التي أنشئت لضمان متابعة خطة العمل، تنفيذ التدابير السالفة الذكر.

## ٢ - في مجال اتخاذ القرار السياسي

تم اتخاذ تدابير خاصة ترمي إلى التعجيل بإقامة المساواة الواقعية بين الرجل والمرأة على جميع مستويات السلطة (المستوى الاتحادي - الكيانات الاتحادية) من أجل تعزيز مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي.

وترد هذه التدابير التشريعية وأثرها على وجود المرأة في المؤسسات السياسية البلجيكية في المادة ٧ من هذا التقرير.

## ٣ - من أجل الحد على القيام بإجازة الأبوة

نظم المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، منذ عام ٢٠٠٢، حملة إعلامية وحملة توعية تتعلق بإجازة الأبوة. ونشرت مطوية بأربع لغات لآباء المستقبل عن طريق قنوات عديدة للغاية، منها البلديات، وعلى مواقع الإنترنت. ومن أجل توعية عالم العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص والنقابات)، أعدت أداة للرسوم المتحركة على المسرح ومتوفرة أيضاً بلغتين على أجهزة الفيديو وأقراص الفيديو الرقمية (DVD).

وتم إعداد جدول بترتيب إجازة الأبوة بمعرفة السلطات المحلية، وقد أثبت الجدول ضرورة اتخاذ المبادرة في هذا الشأن.

## ٤ - ميثاق الرجال العاملين في مجال تحقيق المساواة بين المرأة والرجل

بمناسبة حلقة دراسية تم تنظيمها في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٦، اقترح الوزير الاتحادي المكلف بتكافؤ الفرص أن يوقع الرجال يامضائهم على وثيقة موجهة إليهم بصفة خاصة بغية العمل بنشاط في تحقيق المساواة. والوثيقة متاحة على موقع المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### المجتمع الفرنسي

اعتمد مرسوم يهدف إلى تمثيل الجنسين في الاتحادات والجمعيات الرياضية (٢٠ في المائة على الأقل من النساء في أجهزة الإدارة) في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وبحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، كان ٢٤ اتحاداً، بنسبة ٣٧,٥ في المائة، تفي بشرط تمثيل المرأة في مجالس إدارتها.



- واعتمدت حكومة المجتمع الفرنسي أيضاً، يوم ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢، مرسوماً يهدف إلى تعزيز المشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية.
- وينص هذا المرسوم بصفة خاصة على ما يلي:
- ينبغي أن يوجد رجل واحد وامرأة واحدة على الأقل ضمن المرشحين الأصليين والاحتياطيين في الأجهزة الاستشارية؛
  - ينبغي أن تضم الأجهزة الاستشارية ٣٥ في المائة من الأعضاء من كل جنس كحد أدنى؛
  - تقدم الحكومة كل عامين إلى مجلس المجتمع الفرنسي تقييماً لهذا المرسوم.
- وبغية إدراج مسعى يتعلق بالمساواة بين الجنسين في إعداد الأحكام التشريعية والسياسات والبرامج والمشروعات موضع الاهتمام العام، أدرج نموذج معين بشأن تكافؤ الفرص في خطة التدريب للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ في مدرسة الإدارة العامة.

## المادة ٥

### أولاً - على المستوى الاتحادي

#### ١ - صورة المرأة والرجل

##### ١-١ - في الإعلان

بغية تحسين مكافحة الأفكار الجامدة عن الجنسين، اتخذ مجلس الشيوخ البلجيكي يوم ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٦ قراراً يتعلق بصورة المرأة والرجل في الإعلان. وقد طلب إلى المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل ولجنة الإعلانات هيئة محكمي أخلاقيات الإعلان في هذا القرار تحليل ودراسة الموضوع وتنفيذ إجراءات محددة، كل في مجال اختصاصه.

##### ١-٢ - مشروع "Electronica"

في عام ٢٠٠٠، وفي أعقاب قمة لشبونة، عكفت الدولة الاتحادية على تشجيع المساواة في وصول المرأة والرجل إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وفي هذا الإطار، اضطلعت إدارة تكافؤ الفرص في الدائرة العامة الاتحادية للاستخدام والعمل والتشاور الاجتماعي، بالتمويل المشترك مع الصندوق الاجتماعي الأوروبي، بمشروع بشأن هذا الموضوع. وهذا المشروع، ويعرف باسم "Electronica"، أتاح إعداد وتنفيذ حملة توعية للجمهور العريض؛ وإعداد أربع أدوات للتوعية والقضاء على الأفكار الجامدة فيما يتعلق

بوصول المرأة والرجل إلى المهن وإلى التدريب على تكنولوجيات المعلومات والاتصال؛ وإجراء دراسة نوعية للصعوبات التي يصادفها الطلاب من الجنسين في اختيار الدراسات والمهن المتعلقة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال. وقد أهدى هذا المشروع، الذي اضطلع به مع شركاء من المؤسسات والجمعيات، في أواخر عام ٢٠٠٣.

## ٢ - "المجالس العامة للأسر"

بناء على مبادرة من وزارات الدولة لشؤون الأسر والمعوقين التي توالى خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تنظيم "مجالس عامة للأسر" فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦، تجمع بين الفعاليات المؤسسية الاتحادية والمجتمعية والإقليمية، وكذلك الفعاليات الميدانية التي يتمثل هدفها في "فهم وتحسين مساندة الأسرة في جميع أوضاعها". وسينشر التقرير المتعلق بهذه المجالس العامة والمتضمن توصيات خلال عام ٢٠٠٧ ويتابع موقع على الشبكة عنوانه [www.lesfamilles.be](http://www.lesfamilles.be) الأعمال المتعلقة بالمعلومات ونشر النتائج.

## ٣ - مكافحة بعض أنواع السلوك الاجتماعي والثقافي والأفكار الجامدة والتحيزات في وزارة الدفاع

تم في وزارة الدفاع، في إطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتنوع، اتخاذ تدابير في مجالات التدريب والتوظيف، بغية القضاء على بعض أنواع السلوك الاجتماعي والثقافي والأفكار الجامدة والتحيزات.

### ٣-١- مسرح التنوع

في عام ٢٠٠٦، تم تنظيم مسرح للتنوع وبالتحيزات لدى تدريب العسكريين. ويتمثل الهدف في توعية العسكريين بوجود أفكار جامدة وبالتحيزات بصفة عامة. وتم أيضاً التطرق إلى بعض الأساليب الرامية إلى مواجهة المشكلات الناجمة عن التحيزات أو الأفكار الجامدة في جلسات مسرح التنوع.

### ٣-٢- التدريب على التنوع

فضلاً عن مسارح التنوع المتاحة للعسكريين خلال تدريبهم الأساسي، أرادت وزارة الدفاع أيضاً عرض إمكانيات التدريب على جميع العسكريين، والبعض منهم أكثر استهدافاً.

والحلقات الدراسية المفتوحة هي، كما يدل عليها اسمها، مفتوحة أمام جميع العسكريين. وهدف الحلقة الدراسية المفتوحة الخاصة بالتنوع هو التعريف بموضوع التنوع في جميع جوانبه: الأصل الإثني، والجنس، والعمر، إلخ.، وتوعية المشتركين بالثروة الكامنة في

التنوع، وأيضاً بالمشكلات التي يمكن أن يصادفوها. ويتعلم المشتركون أيضاً كيف يعيشون التنوع في مكان العمل.

ويشمل تدريب الوسطاء المحليين للدفاع أيضاً نموذجاً "للتنوع". ويتم التطرق بمزيد من العمق في هذا النموذج إلى ظواهر مثل الأفكار الجمادة والتحيزات.

### ٣-٣- المهارات الفردية الأساسية المشتركة في مجال المعايير والقيم

هذه المهارات هي الاتجاهات والاختصاصات الأساسية التي يتعين أن يبيدها جميع العسكريين. ويشكل جزءاً من ذلك "احترام الآخرين" (بما في ذلك احترام تنوعهم). ويتعلق موضوع ثان بهذه المهارات بالعنف والتحرش (انظر أيضاً المادة ٣). ويدرج في هذه المهارات أيضاً سياسة مكافحة الاتجار بالبشر.

### ٣-٤- خلق صورة

تريد وزارة الدفاع بوضوح أن تبين أن للمرأة مكاناً بالكامل مثل الرجال في جميع المناصب القائمة. وأثناء حملات التوظيف، تظهر أيضاً إعلانات في المجالات الأسبوعية تستهدف جمهوراً نسائياً. ويذكر أيضاً أن الناطق باسم وزارة الدفاع امرأة.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ألف- الإقليم والمجتمع الفلمنديان

#### ١ - اختراق الأنماط التقليدية المتعلقة بالأدوار من خلال السياسة الرأسية للوزير الفلمندي المسؤول عن تكافؤ الفرص

هناك فجوة بين الذي تحقق قانوناً من حيث تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وما تم تحقيقه أو قبوله اجتماعياً. وعلى الرغم من التقدم الضخم الذي تحقق منذ مجيء الحركة النسائية، فما زال الرجل والمرأة غير متمتعين في الواقع بتكافؤ الفرص في مختلف مجالات الحياة المجتمعية. وفضلاً عن ذلك، فإن من المهم الإشارة ليس إلى الاختلافات بين الرجل والمرأة وحدها، وإنما أيضاً إلى الاختلافات بين النساء أنفسهن. وتوجد خصائص وآليات جنسانية تسفر عن جماعات معينة من الفتيات والنساء اللاتي يتخلفن من حيث متوسط مستوى التعليم والعمل ومن حيث المشاركة الاجتماعية والثقافية والسياسية. وهذه الحالة من بين حالات أخرى تتعلق بالأمهات الوحيدات، والنساء الكبيرات في السن، والنساء والفتيات المهاجرات. وأخيراً، فإن الأخطار المتعلقة بالحديث عن تكافؤ الفرص قد ضاقت بسهولة لتصبح "ذات الفرص للرجل والمرأة". ويواجه الرجال أيضاً تحيزات وفرصاً غير متكافئة

تمنعهم من تطوير أنفسهم. وهذا هو السبب في أن محاربة الأفكار الجامدة المتعلقة بالرجل والتميز الناجم عن ذلك هي من الشواغل المهمة في ولاية هذه الحكومة.

## ٢ - حملة عبر وسائط الإعلام بشأن تكافؤ الفرص والأنماط المتعلقة بالأدوار في مجال العمل وفي الأسرة

في إطار الأنشطة المواضيعية بشأن مسألة 'تعميم مراعاة المنظور الجنساني' (الأولوية ٥ في الصندوق الاجتماعي الأوروبي)، بادرت السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص بإطلاق حملة للتعريف بالمنتجات الناتجة عن الأولوية ٥، للصندوق الاجتماعي الأوروبي، سواء للجمهور العريض أو للفعاليات المشاركة. وبالتعاون مع وزير العمل الفلمندي، تم توجيه نداء جديد إلى الشركات والشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني من أجل استحداث مشاريع رائدة مبتكرة فيما يتعلق بهذه المشكلات المشتركة، في إطار خطة العمل الاستراتيجية بشأن تكافؤ الفرص بالنسبة للرجل والمرأة.

وتريد السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص أن تدرج الجمع بين العمل والأسرة على جدول الأعمال العام بطريقة جديدة ومعاصرة من خلال حملة مصورة واسعة النطاق عبر وسائل الإعلام. ومن خلال الأحاديث في المدارس الفلمندية سيجري تشجيع الشباب على التفكير في تكافؤ الفرص والأنماط المتعلقة بالأدوار. ويجري أيضاً تشجيع هذا التبادل للأفكار في مجتمع المهاجرين. وفي إطار هذه الحملة، سوف يتم استخدام عدة قنوات إعلامية، مثل الإذاعة والتلفزيون. ويجري أيضاً دعم هذه الحملة عن طريق موقع على الإنترنت وعن طريق منشورات خاصة.

## ٣ - إدارة الثقافة والشباب والرياضة ووسائل الإعلام

من حيث السياسة المتعلقة بالموظفين، فإن مجال سياسة الثقافة والشباب والرياضة ووسائل الإعلام يطبق تدابير مطبقة بصفة عامة تجذب المرأة وتتيح لها شغل منصب (الإجازة الأبوية، والمرونة في الوقت، والاستخدام المحايد من حيث الجنس للكلمات المتعلقة بإجراءات التوظيف، ومواصفات الوظيفة، والإدارة الجديدة للاختصاصات، ...). وحضر بعض موظفي مؤسسة "بلوسو"، على سبيل المثال، مزيداً من برامج التدريب بشأن موضوع سياسة الموظفين الواعية لقضايا الجنسين (٢٠٠٥) والتوازن بين الجنسين (٢٠٠٢).

#### ٤ - عنف الشريك الحميم

في عام ٢٠٠٦، تم تعزيز مراكز العمل العام للرفاهية في الإقليم الفلمندي بـ ١٤ موظفا بدوام كامل لمعالجة مسألة عنف الشريك الحميم بمزيد من الفعالية. ويبلغ ذلك استثماراً سنوياً قدره ٥٤٨ ٦٦٤ يورو.

وهذه الفكرة تتمثل في توجيه جميع الأطراف المشاركة بشكل وثيق إلى وجود (تعايش) جديد أو أفضل بدون عنف، ويتم ذلك بالمشاركة مع الشرطة ومكاتب النائب العام والمحاكم القانونية وغير ذلك من مرافق الرعاية والصحة الأخرى.

ويتفق هذا النهج مع التعميم المشترك لوزير العدل وهيئة المدعين العامين بشأن عنف الشريك الحميم، ويوائم خطة العمل الوطنية لمكافحة عنف الشريك الحميم.

#### باء - المجتمع الناطق بالفرنسية

ينص برنامج العمل الحكومي لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل، والتفاعل بين الثقافات، والإدماج الاجتماعي على الاضطلاع بتفكير مشترك بين حكومة المجتمع الفرنسي، والمجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية، والفنيين في وسائل الإعلام والإعلان، من أجل التصدي لمسألة الأفكار الجامدة الجنسانية في وسائل الإعلام.

واضطلعت إدارة تكافؤ الفرص بدراسة مرجعية للآليات القائمة في هذا الشأن، وكشفت عن الممارسات الجيدة المطبقة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، بغية إرساء التضافر بين مختلف هذه الفعاليات.

وتم الاهتمام هكذا في المجتمع الفرنسي، إلى عدة نصوص تتحدث عن الكرامة الإنسانية، والعنف و/أو حماية القُصّر؛ وهذه النصوص هي:

- مرسوم بشأن البث الإذاعي،
- عقد لإدارة الإذاعة والتلفزيون البلجيكيين الناطقين بالفرنسية،
- مدونة للسلوك بتوقيع مختلف القنوات في المجتمع الفرنسي،
- مدونة بالأخلاقيات في مجال الإعلانات،
- مدونة بالأخلاقيات في مجال الإعلانات السمعية والبصرية الموجهة إلى الأطفال.

ومن ناحية أخرى، شرعت إدارة تكافؤ الفرص، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، في دراسة حول اعتناق الشباب لأفكار جامدة جنسانية تروجها وسائل الإعلام.

والأهداف المتوخاة من هذه الدراسة التي استمرت حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ بواسطة فريق من جامعة لياج، تهدف إلى ما يلي:

- تحليل مدى ترويج وسائل الإعلام للأفكار الجامدة الجنسية؛
- تحليل مدى تأثير وسائل الإعلام في إدراك واعتناق الشباب بصفة خاصة لهذه الأفكار الجامدة الجنسية، وآثارها على تمثيل الجنسين لدى الشباب؛
- اقتراح طرق، عند الاقتضاء، للحد من تأثير هذه الأفكار الجامدة على الشباب، وضمان تساوي الجنسين في التمثيل الذي تروج له وسائل الإعلام.

وأعلن برنامج العمل أيضاً إنشاء جائزة سنوية يقدمها بصفة مشتركة المجتمع الفرنسي والفيون إلى إعلان وبرنامج، سمعي وبصري أو إذاعي، يساهم في تعديل التمثيل التقليدي لأدوار الذكر والأنثى ويعزز مبدأ المساواة بين الجنسين. وبغية إعداد أساس إنشاء الجائزة، تم تنفيذ شراكة بين إدارة تكافؤ الفرص ودائرة الوسائل السمعية والبصرية في المجتمع الفرنسي.

وتطور أيضاً مشورة الهيئة الاستشارية (بالمجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية) المذكورة أعلاه موضوع صورة وتمثيل المرأة في وسائل الإعلام، وتفرضي إلى عدة توصيات صدرت عن الهيئة الاستشارية إلى محرري الدوائر وإلى الفعاليات الأخرى في سلسلة القيم السمعية والبصرية. وتدعو الهيئة إلى التيقظ إزاء انتشار الأفكار الجامدة الجنسية وإلى تمثيل أفضل لتنوع الأدوار والوظائف لدى الرجل والمرأة، وذلك في صحف البث الإذاعي والبرامج ذات الإنتاج المشترك أو المطلوبة، وبرامج الأطفال وكليات الفيديو والمسلسلات المتلفزة. وتعمل أيضاً الهيئة الاستشارية على تشجيع قطاع الإنتاج الإعلاني وقطاع التدريب على أن ينتبها للمسائل المتعلقة بصورة المرأة وصورة الجنسين بصفة عامة.

وتنص الهيئة في هذه المشورة على أدوات مختلفة تتيح بصفة خاصة تقييم حضور المرأة وتمثيلها في الدوائر الإذاعية.

وإلى جانب ذلك، فإن التوصية الصادرة عن هيئة الترخيص والرقابة بالمجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية والمتعلقة بحماية القصر (انظر موقع المجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية على شبكة الإنترنت على العنوان [http://www.csa.be/AVIS/cac\\_recommandations.asp](http://www.csa.be/AVIS/cac_recommandations.asp))، التي اعتمدت في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، تحدد أهمية اختصاص المجلس الأعلى للوسائل السمعية والبصرية في مجال حماية القصر وتطبيق المواد الإعلامية فيما يتعلق بالعنف والجنس في خدمات البث الإذاعي.

وبغية مكافحة الأفكار الجامدة المرتبطة بالجنس وتشجيع التثقيف الأسري، فإن مكتب المواليذ والطفولة يلزم الطفل في وسطه الأسري وبيئته الاجتماعية وفي علاقته بـهما. وتتمثل مهمته أيضاً في الاضطلاع بإجراءات دعم الأبوة وتعزيز الصحة. وهذه الطريقة الجديدة لضبط مهام المكتب، المحددة في المرسوم الصادر ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بشأن إصلاح مكتب المواليذ والطفولة، تتأكد في دور الهيئة المكلفة بمجمل حماية الأم والطفل.

وهذه المهام تؤدي بالمكتب إلى إقرار وتقييم ودعم المشاورات قبل الولادة والمشاورات المتعلقة بالأطفال التي تجري بمبادرة من لجنة التطوعين، ويمكن أن يكون هو نفسه نتاجاً لعالم الرابطة أو السلطات المحلية. وينظم المكتب أيضاً مشاورات دورية وكذلك جولات الحفلات الصحية التي تخدم المناطق الريفية.

وتعقد جلسات التشاور بواسطة أطباء أمراض النساء والقابات في المشاورات قبل الولادة وبواسطة أطباء عموميين مدربين تدريجياً، أو بواسطة أطباء أطفال في المشاورات المتعلقة بالأطفال أو المشاورات الدورية أو الحفلات الصحية. ويتعاون المكتب مع أكثر من ألف طبيب. ويساعد أكثر من ٧٥٠ من العاملين الصحيين والاجتماعيين، وهم ممرضون أو مساعدون اجتماعيون، الأطباء ويكفلون دعماً للأسر بمناسبة جلسات التشاور، في إطار الدوام أو في الزيارات المنزلية.

يقدم المكتب هذه الخدمات بالجمان إلى جميع الأسر التي تود الاستفادة منها ولا تنسم بأي طابع إلزامي أو إكراهي. وفي عام ٢٠٠٥، تم حديثاً تسجيل ١٢ ٥٣٠ من أمهات المستقبل الجدد في المشاورات قبل الولادة، وتم مؤخراً تسجيل ٦٠٨ ٥١ من الأطفال الجدد في المشاورات المتعلقة بالأطفال وتسجيل ٩٧٥ ١٣٧ من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين صفر وست سنوات.

وفي عام ٢٠٠٤، أجرى إصلاح للقطاع. وبعد المعلومات الميدانية، أتاح عام ٢٠٠٥ تعميق التفكير الميداني داخل فرق التشاور. وكان أيضاً فرصة لتنفيذ بعض جوانب الإصلاح (تحسين المواقع، البرنامج السنوي للنشاط، ودمج والمشاورات، ...). وتم إجراء تقييم لهذا الإصلاح في أوائل عام ٢٠٠٦. وثبتت إيجابية الإصلاح في الكثير من الجوانب. وسيجري تقييم جديد لتنفيذ هذا الإصلاح في عام ٢٠٠٦ بشأن تطور المشكلات المعلقة (إعلام الفرق بصفة خاصة)، وحالة أعمال التنسيق التي تجري ميدانياً، وعائدات مشاريع صحة الآباء. وتتعلق هذه المشاريع بالإجراءات التي تهدف إلى تحسين النهوض بالصحة والوقاية الطبية والاجتماعية للطفل، مهما كان جنسه، ومركزه الاقتصادي والاجتماعي، وثقافته، ... وكذلك الدعم المقدم إلى الأبوة. وتشمل الإجراءات مختلفت الفعاليات المعنية بالطفولة

المبكرة، سواء كانت تنتمي إلى مكتب المواليد والطفولة أو تتعاون معه والاهتمام الرئيسي لهذه الفعاليات جميعاً هو الطفل وأسرته من المقيمين في إقليم المجتمع الفرنسي. وهذه الإجراءات تكمل الإجراءات التي تتواصل ممارستها في مهمة المرافقة المكلف بها المكتب ضمن مهام أخرى (الكشف المبكر على النظر والسمع، المشاورات قبل الولادة، المشاورات الدورية، المشاورات المتعلقة بالطفل،...).

وفي مجال الرياضة<sup>(٢٥)</sup>، فإن المساواة بين الجنسين غير قائمة من الناحية الفسيولوجية. ويجب مع ذلك العمل على وصول الجميع إلى النشاط الرياضي. ويجب التفكير في المبادرة بمشروعات وتنفيذ سياسات تتعلق بأعمال تهدف إلى تشجيع مشاركة المرأة على جميع مستويات الممارسة الرياضية والقيام بذلك.

وإلى جانب الرياضيات من النساء وظروف أو صعوبات ممارستها للرياضة، فإنه ينبغي أيضاً العمل على وجود المرأة بين مديري الأندية والاتحادات الرياضية، والحكام والمحكمين، والصحفيين، وأعضاء مختلف لجان الرأي، إلخ.

وهكذا تم الاضطلاع بالإجراءات التالية في المجتمع الفرنسي:

تشجيع وصول الفتيات والشابات إلى معظم التدريبات الرياضية المنظمة داخلياً وخارجياً، نظراً لأن الجزء الأكبر من التدريبات مختلطة أو أنثوية. ومن شأن حرية الوصول هذه أن تقضي على أفكار جامدة معينة وعلى ممارسات مألوفة بشكل جزئي.

ومن أجل تطوير الرياضة النسائية وتوعية النساء من جميع الأعمار، يباشر المجتمع الفرنسي ويعمل على تطوير أنشطة رياضية و/أو ترويجية تتعلق بممارسة الرياضة بالنسبة للجميع، والرياضة العائلية، والرياضة المدرسية، وبرامج التطوير الرياضي، وقضاء الشباب للإجازات الصيفية، إلخ.

وتهم الرياضة النسائية وسائل الإعلام والرعاية بدرجة معتدلة، إلا عندما تضم هذه الرياضة رياضيين من مستوى عال (مثل التنس وألعاب القوى). وتعمل الإدارة العامة للرياضة، في أنشطتها الترويجية، على إدراج ونشر صور مختلطة أو صور لنساء رياضيات ...

(٢٥) تأسس المعهد الوطني للتربية البدنية والألعاب الرياضية في عام ١٩٥٥، وأصبح يسمى رابطة التربية البدنية والألعاب الرياضية منذ عام ١٩٦٤. وفي عام ١٩٨٣، أصبحت الإدارة العامة للرياضة واحدة من الإدارات العامة الست في وزارة المجتمع الفرنسي، وأُنيطت بها الاختصاصات التي كانت لرابطة التربية البدنية والألعاب الرياضية. وتشارك هذه الرابطة في تعزيز وتطوير وتحريك عدد دائم الزيادة من الأنشطة الرياضية.



إطلاق عملية الصك الرياضي منذ أول آب/أغسطس ٢٠٠٥. وتهدف هذه المبادرة إلى تشجيع إدراج وانتساب ومشاركة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٦ سنوات و ١٨ سنة من الضعفاء اجتماعياً واقتصادياً في الهياكل الرياضية في المجتمع الفرنسي.

ويتم سنوياً جمع بيانات إحصائية عن الاشتراك في التدريبات فيما يتعلق بتردد المراحل السنوية وإجراءات دائرة الرياضة للجميع، والانضمام إلى الاتحادات والجمعيات الرياضية المعترف بها.

وعلى مستوى التعليم، فإن مختلف لجان أدوات التقييم في المجتمع الفرنسي تعمل على ترويج صورة غير نمطية للمرأة عبر إنتاج أدوات التقييم، وبخاصة باستبعاد الأفكار الجامدة الجنسانية من جميع إنتاجها. كذلك فإنه في أعقاب المرسوم المتعلق بقبول ونشر الكتب المدرسية وغيرها من الأدوات التربوية داخل مؤسسات التعليم الإلزامي، والمعتمد في عام ٢٠٠٦، فإن لجنة الإرشاد في التعليم سوف تعمل في الأشهر المقبلة على ضمان عدم قيام الكتب والوسائل المدرسية الخاضعة لموافقتها بترويج أفكار جامدة جنسانية بغية ضمان احترام المساواة بين الرجل والمرأة.

وفي التعليم المستمر، يتيح المرسوم المؤرخ تموز/يوليه ٢٠٠٣ دعماً نشطاً للجمعيات التي تتخذ تدابير لتوعية وإعلام الجمهور العام، بهدف تطوير السلوكيات والعقليات بشأن التحديات في مجال الثقافة والمواطنة والديمقراطية. وأيضاً تنشيط مراكز الصحة المعروفة والمدعمة في مجال التعليم المستمر في أحيان كثيرة في خدمة الجماهير النسائية. والوقاية والتوعية بمشكلة الإيدز هي إجراءات يضطلع بها عدة جمعيات للتعليم المستمر على نحو موجه للنساء (الخدمة الدولية للبحث والتعليم والعمل الاجتماعي والجمعية النسائية، ...).

## جيم - إقليم والون

يقوم إقليم والون كل عام بدعم ومساعدة المبادرات التي يتخذها العالم التعاوني أو السلطات المحلية، والرامية إلى محاربة التحيزات والممارسات القائمة على الأفكار الجامدة. وتصبح هذه المبادرات موضع تقييم، وترد في التقارير السنوي المقدم من جانب حكومة إقليم والون إلى برلمان والون.

## دال - إقليم بروكسل العاصمة

تم إقرار خطط وموائق متنوعة في مجال العمالة تهدف في المقام الأول إلى مكافحة أنواع التمييز المتعددة. وعلى الرغم من أن التعليم ليس في دائرة اختصاص الإقليم، فإنه يتم الاضطلاع بإجراءات للتوعية بالتنوع ومكافحة الأفكار الجامدة.

وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، نظمت إدارة السلطات المحلية لإقليم بروكسل ندوة مفتوحة للجمهور العام ومخصصة لدور الرجل في تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، بالتعاون مع المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل. وعالجت الندوة المفتوحة للجمهور العام، على التوالي، مشكلة ذاتية الذكر والأنثى ودور الرجل في سياسات المساواة.

## المادة ٦

### أولاً - على المستوى الاتحادي

#### ١ - الاتجار بالبشر وتهريبهم

منذ أكثر من ١٠ سنوات، اختارت بلجيكا نهجاً متعدد الاختصاصات للمشكلة المتعلقة بالاتجار بالبشر. وينحو هذا النهج نحو إدماج بعدد قمعي وبعد إنساني معاً لمكافحة هذه الظاهرة.

وتشكل حماية الطفل جزء لا يتجزأ من هذه المكافحة للاتجار بالبشر، ولكن بلجيكا ليس لديها مع ذلك ترتيب محدد يخصصهم. ومن ثم فإن مشكلة الاتجار بالأطفال تندرج في الإطار العام لمكافحة الاتجار بالبشر.

#### ١-١ - على المستوى الدولي

وقَّعت بلجيكا يوم ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ الاتفاقية رقم ١٩٧ لمجلس أوروبا بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، المعتمدة يوم ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٥. والإجراءات المتعلقة بالتصديق على الاتفاقية جارية.

وفي يوم ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٦، صدَّقت بلجيكا على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل والمتعلق ببيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية، المعتمد في نيويورك في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠.

#### ٢-١ - على المستوى الوطني

#### ١-٢-١ - التطور التشريعي في مجال مكافحة الاتجار بالبشر

تم إحلال القانون المؤرخ ١٠ آب/أغسطس ٢٠٠٥، المعدل لعدة أحكام بهدف تشديد مكافحة الاتجار بالبشر ومكافحة الملاك الاستغلاليين محل القانون السابق المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ الذي يتضمن أحكاماً تهدف إلى قمع الاتجار بالبشر واستغلال الأطفال في إنتاج المواد الإباحية، فيما يتعلق بالإحكام المتصلة بالاتجار بالبشر (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥).

والهدف الأول لهذا القانون هو جعل تشريعاتنا تتفق مع الأحكام الأوروبية والدولية في هذا المجال، وخصوصاً البروتوكولين الإضافيين الملحقين باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية، وهما البروتوكول الرامي إلى منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال والمعاقبة عليه، والبروتوكول المتعلق بمكافحة الاتجار غير المشروع بالمهاجرين في البر والبحر والجو، وجميع البروتوكولات موقعة في باليرمو يوم ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

ويقيم القانون الجديد تمييزاً واضحاً بين الاتجار بالبشر وتهريبهم. وهاتان الجريمتان أصبحتا منذ الآن محددتين بوضوح وتخضعان للقمع على أساس الأحكام المحددة: القانون الجنائي بالنسبة للاتجار (المادة ٤٣٣ خامساً) والمادة الجديدة ٧٧ مكرراً من القانون الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجانب إلى البلد، وإقامتهم، واستقرارهم، وإبعادهم، فيما يتعلق بتهريب البشر ("قانون الأجانب").

والتجريم الجديد للاتجار بالبشر تم تعديله بدرجة متعمقة. ففي المقام الأول، يشمل التجريم، علاوة على الاتجار العابر للحدود (مع نقل الضحية من بلده الأصلي إلى بلد المقصد)، الاتجار داخل الحدود الوطنية المرتكب على الأرض البلجيكية دون احتياز للحدود. وتجريم الاتجار بالبشر لا يؤكد، على فكرة إساءة معاملة الضحية كما كان يفعل القانون الصادر في ١٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥، ولكن على استغلالها.

وثمة ابتكار آخر في القانون الجديد يكمن في تحديد الغاية من الاستغلال. فهناك العديد من أشكال الاستغلال الواردة على هذا النحو: الاستغلال الجنسي (استغلال بغاء الأطفال وإنتاج مواد إباحية عنهم)، واستغلال التسول، والاستغلال عن طريق العمل (العمل في ظروف مناقضة للكرامة الإنسانية)، والاستيلاء غير الشرعي على الأعضاء، وارتكاب الجرائم. ومن أجل ارتكاب جريمة الاتجار بالبشر، فإن تحقيق الاستغلال ليس مطلوباً. وينبغي مع ذلك إثبات أن شكلاً من أشكال الاستغلال المبيته أعلاه كان مستهدفاً لحظة إتمام التجنيد أو النقل أو الإيواء. وهذه بصفة عامة العناصر الفعلية التي تتيح إثبات نية الاستغلال.

ويأخذ هذا القانون أيضاً بظروف مشدّدة مختلفة ومقسمة على ثلاثة مستويات: الظروف المشددة المرتبطة بنوعية الضحية والجاني؛ والظروف المشددة المرتبطة بوسائل الفعل، وظروف الفعل، ونتائج الجريمة؛ وأخيراً الظروف المشددة المرتبطة بإشراك تنظيم جنائي والموت المحتمل غير المقصود للضحية/الضحايا.

وأخيراً، يتولى هذا القانون أيضاً تكييف الجزاءات، حسب خطورة الجرائم المتعلقة بالاتجار بالبشر. وينص القانون تبعاً لذلك على العقوبة على الجريمة البسيطة للاتجار بالبشر بعقوبة سالبة للحرية تتراوح بين ٥٠٠ يورو و ٥٠٠٠٠ يورو، بغية زيادة القمع وتناسباً مع مرتفعة للغاية تتراوح بين ٥٠٠ يورو و ٥٠٠٠٠ يورو، كما هي الحال حالياً) وغرامة مرتفعة للغاية تتراوح بين ٥٠٠ يورو و ٥٠٠٠٠ يورو، بغية زيادة القمع وتناسباً مع المكاسب المتولدة عن أشكال الإجرام هذه.

وفيما يتعلق بالتوصية ٣٥ التي بمقتضاها "تشعر اللجنة بالقلق أيضاً من أن قمع جريمة القوادة بهدف تجنب جزاءات على صعيد المعاشرة يمكن أن يؤدي إلى تسهيل استغلال البغاء"، فإنه ينبغي تأكيد أن الفقرة ١ من المادة ٣٨٠ والمادة ٤ والفقرة ٤ من المادة ٤ من القانون الجنائي تنطوي على مدى واسع من حيث أنها تسمع استغلال البغاء أو الفجور على أي نحو كان.

وإذا كان المشرع في عام ١٩٩٥ ألغى تجريم معاشرة البغي، فإنه لم يكن يقصد من ذلك إضفاء شرعية على استغلالها من جانب شريكها في المعاشرة. فهو يأمل في ألا يزيد من إعاقة تطور علاقة عاطفية مستقرة من جانب بغي، وهذا عامل يمكن أن يبحثها على التخلص من البغاء. وإذا قام الشخص المشارك في المعاشرة باستغلال البغي بعدم إسهامه في تكاليف البيت وعاش "على نفقتها"، فإن قاضي الموضوع يمكن أن يعتبر أن ثمة وجوداً لاستغلال البغاء.

١-٢-٢- تدابير أخرى ترمي إلى قمع الاتجار بالبشر

ثمة أدوات متنوعة أخرى تستهدف ضمان المكافحة الفعالة لظاهرة الاتجار. ومن ذلك ما يلي:

التوجيه الوزاري المتعلق بسياسة البحث والملاحقة في مجال الاتجار بالبشر، ويعرف باسم Col 10/2004 الذي يهدف إلى تنسيق سياسة البحث والملاحقة في مجال مكافحة الاتجار بالبشر على أرض الواقع. وتم مع ذلك اعتماد توجيه جديد من أجل التوافق مع الأحكام التشريعية الجديدة. وسوف يدخل هذا التوجيه حيز التنفيذ في أول شباط/فبراير ٢٠٠٧. وهذا الصك يحدد بصفة خاصة دور قضاة الإحالة في مجال "الاتجار بالبشر" المعينين في كل دائرة قضائية.

الوحدة المشتركة بين الإدارات لمكافحة الاتجار بالبشر، التي تضم جميع الفعاليات الاتحادية العاملة في مجال مكافحة الظواهر الآنفة الذكر. وهي تضطلع في الوقت نفسه بمهمة تنسيق وتقييم نتائج مكافحة الاتجار بالبشر وتهريبهم وصياغة توصيات عند الاقتضاء.

- توعية الجهات الفاعلة

تتولى مدارس الشرطة إجراء تدريب في مجال الاتجار بالبشر في إعداد رجال الشرطة، وتدريبات متعمقة لرجال الشرطة العاملين في الوحدات التي تعنى بالاتجار والتهريب ويتم تشكيلها بمعرفة رجال الشرطة.

وقد عمل المجلس الأعلى للقضاء أيضاً على وضع برنامج للتدريب لمدة يومين موجه إلى القضاة. وهذه التدريبات جرت في عام ٢٠٠٥ وتكررت في عام ٢٠٠٦.

١-٢-٣- تدابير لصالح الضحايا

(أ) منح الحق في إقامة محددة

يتيح النظام البلجيكي لمكافحة الاتجار بالبشر في جانبه الإنساني للضحايا الذين يتركون الوسط الاستغلالي، والذين يتعاونون مع السلطات القضائية ويقبلون المرافقة من جانب مركز متخصص للاستقبال الانتفاع بحقوق للإقامة المحددة. وفي الوقت الحالي، أوردت هذه الأحكام في تعميم بتاريخ أول تموز/يوليه ١٩٩٤ وفي توجيهات عام ١٩٩٧، المعدلة في عام ٢٠٠٣. وقد وردت آليات الحماية هذه بالتفاصيل في التقرير السابق.

وفي إطار نقل التوجيه الأوروبي<sup>(٢٦)</sup>، فإن هذا الإجراء المتعلق بمنح حقوق للإقامة المحددة أدرج في قانون، هو القانون الصادر في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ المعدل للقانون الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجانب إلى البلد وإقامتهم واستقرارهم وإبعادهم، المنشور في الجريدة الرسمية الصادرة في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، والذي من المقرر أن يصبح سارياً في موعد يحدده الملك. ويقدم هذا الإجراء الذي لم يتغير هذه الحماية إلى ضحايا جريمة الاتجار بالبشر بالمعنى الوارد في المادة ٤٣٣ خامساً من القانون الجنائي وإلى ضحايا بعض أشكال تهريب المهاجرين. ويمكن لقانون الحماية أن ينطبق على رعايا الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي مثلما ينطبق على رعايا البلدان الأخرى.

(٢٦) التوجيه رقم 2004/81/CE لمجلس الاتحاد الأوروبي المؤرخ في ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٤ بشأن الإقامة المتاحة لرعايا البلدان الأخرى الذين هم ضحايا الاتجار بالبشر أو الذين حصلوا على مساعدة في الهجرة السرية ويتعاونون مع السلطات المختصة.

وهكذا فإنه في المرحلة الأولى من فترة التفكير (٤٥ يوماً)، يمكن للضحية أن يتخذ قراراً بشأن إصدار إعلان من عدمه فيما يتعلق بالأشخاص أو الشبكات الذين قاموا باستغلاله، أو يمكنه أن يستعد للعودة إلى بلده الأصلي.

ولدى تقديم شكوى أو الإدلاء ببيانات، فإن الضحية يدخل المرحلة الثانية من مهلة التفكير ويصرح له بالإقامة مؤقتاً. وفي هذه الحالة، يدرج في سجل الأجانب ويحصل على وثيقة إقامة صالحة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر.

وعندما يقدم الضحية شكوى أو يدلي ببيانات مباشرة ضد مرتكبي الجريمة، يمكن بناء على طلب من مركز الاستقبال المكلف بمرافقته أن يحصل من الوزير أو مندوبه على وثيقة إقامة صالحة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر. وفي هذه الحالة، تكون المرحلة الأولى غير ضرورية في الواقع.

وخلال المرحلة الثانية من فترة التفكير، فإن وكيل الملك أو منفذ القوانين الخاصة بالعمل سوف يبت في مواصلة التحقيق أو الإجراء القضائي، وكذلك في إرادة التعاون من جانب الضحية وقطع علاقاته مع مرتكبي الجريمة.

وعندما يفي الضحية بالشروط الجمعية الثلاثة (لم يتم بعد إغلاق التحقيق أو الإجراء القضائي، وأظهر الشخص المعني إرادة واضحة للتعاون، وقطع علاقاته مع المستغلين)، فإن الوزير أو مندوبه يقدم شهادة بإدراجه في سجل الأجانب صالحة لمدة ٦ أشهر.

وتحدد شروط إعطاء وثائق وحقوق الإقامة ومدّ أجلها وتجديدها وسحبها حسب تطور الإجراء القضائي والوفاء بالشروط الجمعية الثلاثة. وعندما يقر وكيل الملك في طلباته منع إحدى الجرائم المعنية، يمكن منح الضحية الحق في الإقامة لمدة غير محددة بعد أن يكون هذا الضحية قد قدم إسهاماً هاماً في التحقيق.

#### (ب) دور مراكز الاستقبال المتخصصة

تم إنشاء ثلاثة مراكز متخصصة في استقبال ومرافقة الضحايا في عام ١٩٩٥، تشترك في إعادتها الحكومة الاتحادية والكيانات الاتحادية (المجتمعات والأقاليم). وهذه المراكز هي "Pag-Asa" (بروكسل)؛ و "Sürya" (إقليم والنون)؛ و "Payoke" (إقليم الفلمند). ولدى هذه المراكز هيكل للإيواء (من ١٠ إلى ١٥ سريراً)، وموجودة في عنوان سري، ولها كذلك مقر اجتماعي يتولى تنظيم جميع الاتصالات مع الشركاء الخارجيين.

ومهمة هذه المراكز والفرق المتعددة الاختصاصات التي تتألف منها (المربون، المرشدون الاجتماعيون، علماء الجريمة...) تقديم مختلف أشكال المرافقة إلى ضحايا الاتجار بالبشر:

مرافقة سيكولوجية: مساعدة الضحايا على التغلب على الحالة التي يعيشونها والصدمات التي يعانونها، وحملهم على الاعتناء بحياتهم الحالية بطريقة مثلى ومشاركتهم في وضع مشروع لمستقبل واقعي؛

مرافقة إدارية: مرافقة الضحية في سعيه للحصول على حقوق مختلفة للإقامة؛ وإذا قرر الضحية العودة إلى بلده الأصلي، يقوم المركز المتخصص بالاتصال بالمنظمة الدولية للهجرة وتنظيم العودة الطوعية للضحية إلى بلده؛

مرافقة طبية؛

مرافقة قانونية: يتمثل هدف المراكز في كفالة الدفاع عن حقوق الضحية ومصالحه أثناء الإجراءات القضائية فيما يتعلق بوقائع الاتجار الذي ذهب ضحيته، من خلال إعلامه واقتراح أن يستعين بمحام. ويمكن لمراكز الاستقبال فضلا عن ذلك الادعاء بالحق المدني سواء باسمها أو باسم الضحية. ولهذا القبول أهمية كبيرة في هذا المجال حيث يكون الضحايا أحيانا مترددين في الادعاء بالحق المدني، وبصفة خاصة خوفا من الانتقام.

الإيواء: لدى المراكز أيضا دار للاستقبال حيث يمكن للضحايا إذا لزم الأمر أن يتوافر لهم مكان للإيواء، لفترة محددة. وبعد ذلك تكون المرافقة غير ثابتة.

وفيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٥، تم قيام مراكز الاستقبال بمرافقة ما يقرب من ٩٠٠ ضحية<sup>(٢٧)</sup>. ويمثل ضحايا الاستغلال الجنسي ٣٤ في المائة، وضحايا الاستغلال الاقتصادي ١٨ في المائة، وضحايا التهريب ١٩ في المائة، والضحايا الذين كانوا أولا موضع تهريب ثم موضع استغلال ٢١ في المائة.

ولدى تعامل المراكز الثلاثة المعترف بها مع ضحايا قصر للاتجار بالبشر، فإنها تطلب مساندة المراكز المتخصصة في إيواء القصر. وتقدم هذه المراكز مساعدة نوعية وتتفق مع حالة القصر. وإلى جانب ذلك، ومع إقامة نظام للوصاية على القصر غير المصحوبين، فإن مهام

(٢٧) على أن هذا الرقم أكبر كثيرا في الواقع لأنه لم تكن توجد لدى جميع المراكز قاعدة بيانات فيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣. انظر تقرير مركز تكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية، والسياسة البلجيكية في مجال الاتجار بالبشر: ظلال وأضواء، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. ويمكن الرجوع إلى هذا التقرير على العنوان التالي: [www.diversite.be](http://www.diversite.be) وأقام المركز مع مراكز الاستقبال الثلاثة قاعدة بيانات مشتركة تتيح وضع بيانات عن الضحايا الذين تعنتي بهم هذه المراكز.

المساعدة أصبحت الآن موزعة بين الوصي ومراكز الاستقبال المتخصصة. وفي الواقع، من الجدير بالذكر أنه منذ صدور القانون المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يعين وصي للقاصر الأجنبي غير المصحوب، ومهمة الوصي تمثيل القاصر في جميع الإجراءات القانونية وفي الإجراءات التي ينص عليها قانون الأجنبي. وللوصي أيضا اختصاصات نوعية فيما يتعلق بحماية القاصر وفيما يتعلق بالبحث عن أفراد أسرته. وهو يمارس مهمته تحت مراقبة "دائرة الوصاية" (التي أصبحت سارية المفعول في أول أيار/مايو ٢٠٠٤)، والتي تقوم أساسا بالتحقق مما إذا كان القاصر مستوفيا للشروط القانونية للاستفادة من نظام الحماية، وإذا كان كذلك تقوم بتعيين وصي عليه.

## ٢ - البغاء

لا يوجد تطور تشريعي فيما يتعلق بالبغاء منذ عام ٢٠٠٢. والنظام البلجيكي يقع دائما ضمن منظور الإلغاء، نظرا لأن من الخطور قيام أي شكل من أشكال استغلال البغاء أو الفجور (راجع المادة ٣٨٠ وما يليها في القانون الجنائي).

وقمع تجريم معاشره البغي ليس من هدفه إضفاء الشرعية على استغلال من يعاشرها لها، بل هدفه عدم إعاقة تطور علاقة عاطفية مستقرة بواسطة بغي، وهو عامل قد يدفعها إلى ترك البغاء. وإذا قام المعاشر باستغلال البغي بعدم قيامه بالمساهمة في مصاريف المنزل والعيش "على نفقتها"، فإنه يمكن لقاضي الموضوع اعتبار أنه يوجد استغلال للبغاء.

## ثانيا - الكيانات الاتحادية

### ألف - إقليم والون

يتدخل إقليم والون بموجب اختصاصاته في أوساط البغاء والأعمال السرية في مجال الصحة والعمل الاجتماعي. ويدعم إقليم والون برنامجا للتطعيم ضد التهاب الكبد لدى النساء البغايا في أماكن عملهن ذاتها.

ويقيم إقليم والون أيضا مراكز اجتماعية تهدف إلى استقبال ومرافقة أي شخص يقيم في الإقليم، بمن في ذلك الذين يقيمون بصفة سرية. وسوف يستكمل هذا النظام قريبا بإنشاء مراكز صحية تهدف إلى كفالة الرعاية الأساسية لأي شخص، أيا ما كانت حالته الإدارية أو المالية.

وعلى صعيد اللجنة المجتمعية الفرنسية لإقليم بروكسل العاصمة، فإن المرسوم المتعلق بمراكز العمل الاجتماعي أتاح الموافقة على إنشاء دائرة نوعية وإعانتها من أجل رعاية البغايا.



وتساعد هذه الدائرة ممارسي الدعارة من النساء والرجال الذين يودون أو لا يودون ترك وسط البغاء، كما تساعد ضحايا الاتجار بالبشر الذين يوجدون في هذا الوسط.

## المادة ٧

في بلجيكا، كما في العديد من البلدان، فإن وجود المرأة في الحياة السياسية والعامّة أدنى من وجود الرجل بصفة عامة. ومنذ شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، يضمن الدستور البلجيكي رسمياً المساواة بين المرأة والرجل (المادة ١٠)، ويلزم المشرع باتخاذ تدابير تهدف إلى كفالة هذه المساواة، وذلك بصفة خاصة بتشجيع وصول الرجل والمرأة على قدم المساواة إلى المناصب الانتخابية والعامّة (المادة ١١ مكرراً).

### أولاً - على المستوى الاتحادي

#### ١ - تحقيق المساواة على القوائم الانتخابية ونتائج ذلك في الانتخابات الاتحادية والأوروبية

في أعقاب تعديل الدستور، تم اتخاذ العديد من القوانين على المستوى الاتحادي من أجل تعزيز وجود المرأة في المجالس التشريعية الاتحادية والإقليمية والأوروبية<sup>(٢٨)</sup>. وهذه القوانين تمنع الأحزاب السياسية بالتالي من اقتراح قوائم انتخابية يكون فيها الفرق بين عدد المرشحين (الأصليين والاحتياطيين) لكل جنس أكثر من واحد. وتنص هذه القوانين إلى جانب ذلك على أن يكون أول مرشحين اثنين في كل من القوائم من جنس مختلف. وأتاح ترتيب مؤقت مع ذلك ألا يكون المرشحون الثلاثة الأوائل لكل قائمة من نفس الجنس لدى أول انتخابات تعقب سريان القوانين المختلفة (الانتخابات التشريعية لعام ٢٠٠٣ - والانتخابات الأوروبية والإقليمية لعام ٢٠٠٤). وعدم احترام هذه الأحكام من جانب الأحزاب السياسية يؤدي إلى عدم صحة القوائم المقدمة.

وتم تطبيق المساواة في القوائم الانتخابية للمرة الأولى في الانتخابات التشريعية التي جرت في ١٨ أيار/مايو ٢٠٠٣. وفي أعقاب هذه الانتخابات، ارتفعت النسبة المئوية

(٢٨) يكفل القانون الصادر في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ وجوداً متساوياً للرجال والنساء على قوائم المرشحين لانتخابات البرلمان الأوروبي (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢)؛ ويكفل القانون الصادر في ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢ وجوداً متساوياً للرجال والنساء على قوائم المرشحين لانتخابات المجالس التشريعية الاتحادية ومجلس المجتمع الناطق بالألمانية (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢)؛ ويكفل القانون الخاص المؤرخ ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢ وجوداً متساوياً للرجال والنساء على قوائم المرشحين لانتخابات مجلس إقليم والون ومجلس الإقليم الفلمندي ومجلس إقليم بروكسل العاصمة (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢).

للمنتخبات إلى ٣٤,٧ في المائة على مستوى مجلس النواب (١٩,٣٦ في المائة في أعقاب انتخابات عام ١٩٩٩) وإلى ٣٧,٥ في المائة في مجلس الشيوخ (٣٠ في المائة في أعقاب انتخابات عام ١٩٩٩). ووصلت نسبة النساء المنتخبات في الانتخابات الأوروبية التي جرت في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ إلى ٢٩,١٧ في المائة، وهي نسبة أقل قليلا من النسبة في أعقاب انتخابات عام ١٩٩٩ (٣٢ في المائة).

ويبلغ عدد النساء حاليا ٢٨ من بين ٧١ من الشيوخ في مجلس الشيوخ، أي بنسبة ٣٩,٤ في المائة، وبلغ العدد ٥٣ امرأة من بين ١٥٠ من النواب في مجلس النواب، أي بنسبة ٣٥,٣ في المائة، و ٩ نساء من بين ٢٤ من النواب في البرلمان الأوروبي (٣٧,٥ في المائة).

وبصفة عامة، يلاحظ تحسن صاف في وجود المرأة في المجالس التشريعية في أعقاب تطبيق "قوانين المساواة". وجدير بالذكر أن التعديلات الأخرى التي أجريت على القانون الانتخابي (وبخاصة توسيع دوائر انتخابية معينة أو تحديد عتبة للأهلية) قد أسهمت في زيادة عدد النساء في المجالس.

## ٢ - تحقيق الاختلاط في الأجهزة التنفيذية

في أعقاب تعديل الدستور (المادة ١١ مكررا) وبالتوازي مع تحسين التدابير الرامية إلى تعزيز وجود النساء في المجالس، اتخذ المشرع تدابير ترمي إلى ضمان وجود أشخاص من جنس مختلف في جميع حكومات البلد<sup>(٢٩)</sup>.

وعلى المستوى الاتحادي، فإن الدستور هو الذي يضمن مباشرة وجود أعضاء مختلفين في الجنس داخل الحكومة. ويبلغ العدد حاليا ٥ نساء من بين ٢١ عضوا في الحكومة الاتحادية، أي بنسبة ٢٣,٨ في المائة وتشغل ثلاث نساء في هذه الحكومة منصب الوزير واثنتان منصب وزير دولة.

(٢٩) القانون الخاص المؤرخ ٥ أيار/مايو ٢٠٠٣ الذي يكفل وجود أشخاص من الجنسين في الحكومة الفلمندية، وحكومة المجتمع الفرنسي، وإقليم والون، وحكومة إقليم بروكسل العاصمة، وضمن الوزراء الإقليميين لإقليم بروكسل العاصمة (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٣)، ويكفل القانون وجود أشخاص من الجنسين في حكومة المجتمع الناطق بالألمانية (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٣).

### ٣ - التشريع الاتحادي المتعلق بوجود المرأة في الهيئات الاستشارية

القانون المؤرخ ٣ أيار/مايو ٢٠٠٣، الذي يهدف إلى تعزيز الوجود المتوازن للرجل والمرأة في الأجهزة المؤهلة لتقديم المشورة<sup>(٣٠)</sup>، عدّل مرة أخرى القانون المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠ عن طريق خلق أدوات تهدف إلى تحسين تطبيق القانون:

وضع قائمة رسمية بالأجهزة الداخلة في مجال تطبيق القانون؛

إنشاء لجنة مهمتها إسداء مشورة عامة بشأن السياسة الرامية إلى تعزيز الوجود المتساوي بين الرجل والمرأة داخل الأجهزة الاستشارية ومشورة تتعلق بتطبيق الأحكام التشريعية الواردة في القانون الصادر في ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠.

يجري حالياً تطبيق هذا التشريع (إنشاء اللجنة ووضع القائمة الرسمية) على الصعيد الاتحادي.

### ٤ - وجود المرأة داخل الإدارة الاتحادية

يتم تنظيم الإدارة الاتحادية البلجيكية على أساس أربعة مستويات تقابل درجات الكفاءة المختلفة:

المستوى ألف: الموظفون الذين يحملون دبلوما جامعيًا أو دبلوم دراسات عليا ذات طابع طويل؛

المستوى باء: الموظفون الحاصلون على دبلوم للتعليم العالي ذي طابع قصير؛

المستوى جيم: الموظفون الحاصلون على دبلوم التعليم الثانوي؛

المستوى دال: الموظفون الذين أمهوا الدورة الأولى للدراسات الثانوية دون اقتضاء الحصول على دبلوم.

وفي عام ٢٠٠٦، كانت نسبة النساء الشاغلات لمنصب من المستوى ألف ٣٧,٢ في المائة، والشاغلات لمنصب من المستوى باء ٤٥,٨ في المائة، والشاغلات لمنصب من المستوى جيم ٥٩,٥ في المائة، والشاغلات لمنصب من المستوى دال ٥١,٤ في المائة. ويتحدد توزيع الرجال والنساء في المجموع في الإدارة الاتحادية بـ ٥٠,١ في المائة للرجال و ٤٩,٩ في المائة للنساء. وتشير هذه الأرقام إلى أن نسبة النساء تقل أولاً بأول بقدر علوهم في السلم الوظيفي الإداري. ومن الواضح أن النساء يشكلن بوضوح أقلية عند المستوى ألف، وأقلية عند

(٣٠) الجريدة الرسمية الصادرة في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

المستوى بآء؁ في حين أنهم يشكلن غالبية عند المستويين جيم ودال في الإدارة الاتحادية. وهذا الاتجاه ليس خطيا بالكامل؁ نظرا لوجود أكثرية نسبية من النساء عند المستوى جيم تزيد على وجودهن عند المستوى دال. وبالنسبة "لوظائف الإدارة والملاك"<sup>(٣١)</sup>؁ وهي الوظائف ذات المستوى الأعلى في الإدارة الاتحادية البلجيكية؁ تشغل النساء ٢٣ وظيفة من بين الوظائف المعنية وعددها ١٨٤ (١٢؁٥ في المائة).

وتود التدابير المتخذة للنهوض بوجود المرأة وتعزيزه في مختلف مستويات الإدارة الاتحادية البلجيكية في الجزء المتعلق في هذا التقرير بالمادة ٢ من الاتفاقية.

## ٥ - التوعية والبحث المتعلق بموضوع مشاركة المرأة في اتخاذ القرار

في أعقاب تطبيق "قوانين المساواة" في الانتخابات التشريعية التي جرت في ١٨ أيار/مايو ٢٠٠٣؁ ولدى إجراء الانتخابات الإقليمية في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٤؁ طلب المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل من جماعات مختلفة للبحوث الجامعية تنفيذ ٣ دراسات تتعلق بموضوع مشاركة المرأة في الحياة السياسية في بلجيكا.

وهذه الدراسات الثلاث؁ التي نشرت في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦؁ تدور على التوالي حول مشاركة الرجل والمرأة في السياسة البلجيكية؁ ومسارات المرأة في السياسة في بلجيكا؁ وإدراج البعد الجنساني في الأحزاب السياسية البلجيكية.

وقد نشر مجلس تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة؁ وهو جهاز استشاري اتحادي؁ في إطار أنشطته؁ عدة استشارات تتعلق بموضوع مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة. وترد في المرفق قائمة بالاستشارات التي قدمها المجلس.

## ثانيا - الكيانات الاتحادية

### ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

في أعقاب تطبيق القانون الخاص المؤرخ ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢ الذي يكفل وجودا متساويا للرجل والمرأة في قوائم المرشحين للانتخابات الإقليمية بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٤؁ بلغت النسبة المئوية للنساء المنتخبات في البرلمان الفلمندي ٣١؁٥ في المائة (١٩؁٥ في المائة عقب انتخابات عام ١٩٩٩). وفي البرلمان حاليا ٣٩ امرأة من بين ١٢٤ نائبا (٣١؁٥ في المائة). وفي حكومة المجتمع الفلمندي حاليا ٣ نساء بين ١٠ وزراء (٣٠ في المائة).

(٣١) بالنسبة للإدارة الاتحادية؁ تعني هذه المصطلحات وظائف الرئيس والمدير العام والمدير ومدير دائرة الملاك.

## ١ - التشريع

يشكل الإقليم الفلمندي من الناحية العملية مجتمعاً متنوعاً بالفعل. ويفيد نقص التنوع في اتخاذ القرار أنه يوجد عدم تكافؤ في الفرص في اتخاذ القرار السياسي. والمبادرة التي اتخذتها السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص، هي الوزير الفلمندي المسؤول عن الشؤون الداخلية، لتعديل قانون الانتخابات البلدية والإقليمية<sup>(٣٢)</sup> بغية اجتذاب المزيد من النساء، انتهت إلى نتيجة مشجعة في عام ٢٠٠٦.

ونتيجة لذلك، كانت قوائم المرشحين لانتخابات المجلس البلدي والإقليمي تتألف من ٥٠ في المائة من النساء و٥٠ في المائة من الرجال. ("ينبغي ألا يزيد الفرق بين عدد مرشحي كل جنس عن واحد في كل قائمة من قوائم المرشحين للانتخابات"). وشمل المرشحون الثلاثة الأول الواردة أسماؤهم في كل قائمة أشخاصاً من كلا الجنسين ("ينبغي ألا يكون المرشحون الثلاثة الأول في كل قائمة من نفس الجنس كلهم").

٢ - عدد النساء المنتخبات بعد انتخابات ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ زاد على عددهن في عام ٢٠٠٠<sup>(٣٣)</sup>

جرت الانتخابات المحلية في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. وأظهرت النتائج عدداً أكبر من النساء المنتخبات في معظم المدن الفلمندية. وفي المجموع، تم انتخاب ٣٣,٤ في المائة من النساء في المجالس البلدية (٢٧ في المائة من النساء انتخبن في عام ٢٠٠٠)، و٣٦,٧ في المائة للمجالس الإقليمية (٢٩ في المائة من النساء انتخبن في عام ٢٠٠٠).

ولمزيد من المعلومات راجع موقعنا على شبكة الإنترنت [www.vlaanderenkiest.be](http://www.vlaanderenkiest.be).

## ٣ - خطة العمل المتعلقة بالتنوع في اتخاذ القرار

أطلقت، فيما تلا إصدار قوانين جديدة، حملة من أجل التصويت من أجل التنوع، وهي فقط أحد أعمال خطة العمل المتعلقة بالتنوع في اتخاذ القرار التي جرى إعدادها في عام ٢٠٠٥.

(٣٢) قانون الانتخابات البلدية، المنسق في ٤ آب/أغسطس ١٩٣٢، بصيغته المعدلة بواسطة قانون البرلمان الفلمندي الصادر في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٦ المعدل لقانون الانتخابات البلدية وقانون التصويت الآلي وقانون البرلمان الفلمندي بشأن رصد المصروفات الانتخابية.

(٣٣) مقتطفات من مقال في مجلة BinnenBand التي ستصدر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، 8 Verkiezingen van 8 oktober 2006, Wie is verkozen: enkele trends, Katie Heysse

٣-١- وأطلق على الحملة اسم "لا تفكر بشكل جامد، ولا تصوت بفكر جامد) وكانت ترمي إلى أن تبين للجمهور أن التنوع قيمة مضافة لهيئات اتخاذ القرار.

٣-٢- السياسات الإقليمية، هل هي لي؟

في عام ٢٠٠٥، استحدثت رابطة المدن والبلديات الفلمندية، بدعم من السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص، المشروع والكتيب المرافق المعنون "السياسات المحلية، هل هي لي". وكانت الفكرة تشجيع الأطراف المهتمة بالأمر (الإدارات المحلية، منظمات المجتمع المدني، إلخ) على تنظيم دورات إعلامية، مع الاهتمام على سبيل الأولوية بالجماعات السكانية الممثلة حاليا تمثيلا ناقصا في هيئات اتخاذ القرار السياسي. وخلال الدورات الإعلامية، تم شرح عمل السلطات السياسية، فضلا عن القيمة المضافة لهيئات اتخاذ القرار ذات التنوع في تركيبها. وكان الهدف إذكاء الوعي، وتوفير المعلومات، وتشجيع الناس على المشاركة.

ومن أجل تعزيز تنفيذ هذا المشروع، فإن هيئة تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي تعاونت تعاوننا وثيقا مع مسؤولي التحرر الإقليميين (انظر أيضا المادة ٣-٤، الرقم ٤).

وقد اشترك هؤلاء المسؤولون اشتراكا وثيقا، على سبيل المثال، في إعداد الملف الإرشادي المعنون "السياسة المحلية، هل هي لي؟" في عام ٢٠٠٥ عن طريق جماعة توجيهية اجتمعت ثلاث مرات في المجموع. وعلى أساس هذا الملف، قاموا بتنظيم عدد من الدورات الإعلامية في إقليمهم في عام ٢٠٠٥.

وكانت هذه الأعمال تهدف إلى تحقيق ما يلي من أهداف:

زيادة مشاركة الجماعات الاستطلاعية الممثلة حاليا تمثيلا ناقصا؛

تضمين جدول الأعمال السياسي المسائل التي تم الجماعات الاستطلاعية بصفة خاصة؛

إقناع المجتمع بالقيمة المضافة للحكم السياسي المتنوع في تركيبه.

٣-٣- الإجراء الثالث كان المحادثات على موائد الغداء

بناء على طلب مقرري السياسات الفلمندية لتكافؤ الفرص، قامت عدة منظمات معانة بتنظيم محادثات على موائد الغداء بشأن مسألة التنوع في اتخاذ القرار. وفي هذه الاجتماعات تم الجمع بين المندوبين المحليين وممثلي الجماعات الاستطلاعية (المعوقين والنساء المهاجرات والمثليين والسحاقيات وثنائيي الجنس) لمناقشة كيفية إدراج زاوية تتعلق بتكافؤ الفرص تجاه الجماعات الاستطلاعية المذكورة في السياسة المحلية الجديدة. وفي حين أن الحملة

المعنونة ”لا تفكر بشكل جامد ولا تصوت بفكر جامد“ كان لها هدف كمي (تعزيز التنوع في هيئات اتخاذ القرار السياسي)، فقد كانت للمحادثات على مائدة الغداء هدف نوعي (إيجاد مزيد من الاهتمام للاحتياجات الخاصة للجماعات الاستطلاعية النوعية في السياسة المتبعة).

وفي هذا الإطار، فإن هيئة ”حقوق متساوية لأي شخص معوق“ نظمت محادثة على مائدة الغداء حضرها ١٢ من السياسيين المحليين والإقليميين من مختلف الأحزاب السياسية ومختلف الأقاليم. وتحدثوا إلى عدد من الخبراء في ميدان التعويق حول إمكانيات إيلاء مزيد من الاهتمام للمعوقين في السياسة الإقليمية والإقليمية.

وقام أيضا مجلس النساء الفلمنديات بتنظيم محادثات على مائدة الغداء فيما بين ٤ و٨ أيلول/سبتمبر في كل مقاطعة فلمندية وأعد لأول مرة مذكرة تتعلق بالسياسة الإقليمية لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وخلال المحادثات على مائدة الغداء اختبرت هذه المذكرة في ضوء ممارسة وتجربة المندوبين البلديين والإقليميين.

وبعد انتخابات المجالس البلدية والإقليمية، نظم مركز الفتيات والنساء المهاجرات محادثات على مائدة الغداء في ثلاث مدن (أنتويرب وغنت وبروكسل). وسيقوم اتحاد المثليين والسحاقيات وثنائيي الجنس أيضا بتنظيم محادثات على مائدة الغداء بعد الانتخابات. والفكرة وراء هذه المحادثات هي أيضا إيلاء مزيد من الاهتمام على الصعيد المحلي للاحتياجات الخاصة للجماعات الاستطلاعية في سياسة تكافؤ الفرص.

#### ٤ - قوانين الحصص

عند الحديث عن اتخاذ القرار، فإننا نشير أيضا إلى الإجراءات المتعلقة بقوانين الحصص التي سبق ذكرها في المادة ٢. وكما سبقت الإشارة، سوف يقدم مشروع القانون إلى البرلمان الفلمندي في فترة السياسة المقبلة. وإلى جانب ذلك، تم استحداث سياسة تكميلية لجعل القانون الجديد موضع قبول كلي في مختلف مجالات السياسة الفلمندية. وفي هذا الإطار سيتم إعداد مزيد من الوثائق القانونية، مثل الأمر الوزاري فيما يتعلق بالإجراء الاستثنائي والتعميم الوزاري. وسوف يتم أيضا بحث كيفية جمع معلومات عن تكوين الهيئات الفلمندية الاستشارية والإدارية وإدارة هذه المعلومات بطريقة مثلى. وأخيرا، ستتم دراسة كيفية تعديل تكوين الهيئات الفلمندية الاستشارية والإدارية التي لم يتم تكوينها حسب أحكام القانون.

## باء - المجتمع الفرنسي

يضم برلمان المجتمع الفرنسي حاليا ٢٤ امرأة من بين الـ ٩٣ نائبا الذين يتألف منهم البرلمان (٢١,٥ في المائة). وتتألف حكومة المجتمع الفرنسي من ٤ وزيرات من أصل ٦ (٦٦,٧ في المائة). والحقائب التي تشغلها النساء هي التالي: الرئاسة، التعليم الإلزامي، التعليم العالي والبحث، العلاقات الدولية، الثقافة والوسائل السمعية والبصرية، النهوض بالصحة والطفولة.

وفضلا عن ذلك، تحظى مشروعات عديدة تهدف إلى النهوض بمشاركة المرأة في السياسة بدعم مالي كل سنة، في إطار السياسة الإقليمية لتكافؤ الفرص وإعانة الجمعيات.

وأقرت حكومة المجتمع الفرنسي، في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢، مرسوما يستهدف النهوض بالمشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢). ويقضي هذا المرسوم بصفة خاصة بأن رجل وامرأة على الأقل بصفة عضوين أصليين واحتياطيين في الأجهزة الاستشارية، وأن تضم هذه الأجهزة ما لا يقل عن ٣٥ في المائة من كل جنس.

وبغية إلقاء مزيد من الضوء على الالتزام بالتمثيل المتوازن للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية، أعدت إدارة تكافؤ الفرص ونشرت في عام ٢٠٠٤ كتيباً إعلامياً يوضح مختلف الالتزامات المنبثقة عن المرسوم الصادر في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢.

وينص المرسوم أيضا على وجوب تقديم الحكومة تقريرا عن تقييم المرسوم إلى البرلمان كل سنتين. وهكذا، قامت إدارة تكافؤ الفرص، في الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦، بإجراء تقييم للمرسوم. وأتاح هذا التقييم، فضلا عن الاستجابة للالتزام الوارد في المرسوم المذكور، بيان العقبات والعوائق العملية الموجودة في التطبيق الفعال لهذا المرسوم في الأجهزة الاستشارية، وتحليل العقبات القائمة في التنفيذ، والتقدم بمقترحات لإجراء تنقيح احتمالي للمرسوم، واستخلاص دروس بغية التوسع في نهاية الأمر في تطبيق التشريعات النوعية الرامية إلى تحقيق التمثيل المتوازن للرجل والمرأة في أجهزة اتخاذ القرار في المجتمع الفرنسي. ويجري حاليا دراسة التقرير المتعلق بالتقييم والمقدم في حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

وعلى مستوى الإدارة العامة للموظفين والخدمة العامة، يمكن ملاحظة أن الوجود المتوازن يحترم بدقة في مجلس التدريب. وعلى الرغم من أن "مبدأ التمثيل المتوازن بين الجنسين" ينطبق تلقائيا بالفعل منذ عام ١٩٩٨، فإن مشاريع أوامر مختلفة تتجه حاليا إلى الأخذ بهذا المبدأ بشكل رسمي. وبصفة عامة، يشكل السعي إلى التمثيل المتوازن جزءا في



حقيقة الأمر من ثقافة المجتمع الفرنسي، مثلما يتعلق الأمر بتعيين أعضاء محتملين يجلسون في غرف النقض، أو في الاجتماعات التي تضم ممثلي (ممثلات) السلطة إلى جانب ممثلي (ممثلات) المنظمات النقابية.

وفضلاً عن ذلك، فإن إحصاءات الموظفين، موزعة حسب المستويات والرتب والجنس، تعبر عن احترام المساواة التي تطبقها الإدارة العامة.

## جيم - إقليم والون

في أعقاب تطبيق القانون الخاص الصادر في ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢، والذي يكفل وجوداً متساوياً للرجل والمرأة في قوائم المرشحين للانتخابات الإقليمية التي جرت في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، ارتفعت النسبة المئوية للمنتخبات إلى ١٨,٧ في المائة (١٠,٧ في المائة في أعقاب انتخابات عام ١٩٩٩).

ويضم مجلس والون الإقليمي حالياً ١٦ امرأة من بين الـ ٧٥ نائباً الذين يتألف منهم (٢١,٣ في المائة). وتضم حكومة إقليم والون حالياً ٣ نساء من بين ٩ وزراء تتألف منهم الحكومة (٣٣,٣ في المائة).

وفيما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، أقرت حكومة والون أحكاماً تشريعية وتنظيمية جديدة تسهم في الحد من أنواع التمييز ضد المرأة على المستوى الإقليمي.

المرسوم المؤرخ ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ بشأن متابعة قرارات مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالمرأة في بيجين؛

المراسيم الصادرة في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٣ والتي تعزز الوجود المتوازن للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية؛

أمر حكومة والون الصادر في ١٠ تموز/يوليه ٢٠٠٣ بشأن إنشاء مجلس للمساواة بين الرجل والمرأة في والون.

وعلى المستوى المجتمعي، تسهم عدة أحكام لقانون الديمقراطية الإقليمية واللامركزية، الذي اعتمده حكومة والون، في كفالة وجود متزايد للمرأة على مسرح السياسة الإقليمية.

وفي القوائم الانتخابية، فإن الفجوة بين عدد المرشحين من كل جنس لا يمكن أن تزيد على شخص واحد. وإلى جانب ذلك فإن المرشحين الاثنتين الأولين في كل قائمة لا يمكن أن يكونا من نفس الجنس.

والهيئات المجتمعية في والون (الأجهزة التنفيذية على المستوى المجتمعي) ينبغي أن تتشكل من أعضاء مختلفي الجنس. وعلى الصعيد الإقليمي، فإن الالتزام بوجود متوازن للحسين في القوائم الانتخابية، وكذلك على مستوى الهيئات الإقليمية، مطبق أيضا.

وفي الانتخابات التي أجريت في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، انتخب ٣٢ في المائة من النساء على المستوى المجتمعي (وكانت النسبة ٢٦ في المائة في أعقاب انتخابات عام ٢٠٠٠) وقاربة ٣٨ في المائة على المستوى الإقليمي (وكانت النسبة ٢٩ في المائة في انتخابات عام ٢٠٠٠).

وينبغي أن تتألف المجالس الاستشارية التي ينشئها المجلس المجتمعي أيضا من ثلثي الأعضاء من الجنس ذاته كحد أقصى. وفي حالة عدم احترام هذا الشرط، فإن مشورة المجلس المعني لا تكون صادرة بطريقة صحيحة. والمخالفات لهذا الشرط يمكن للمجلس المجتمعي أن يوافق عليها وفقا لإجراء محدد. وينبغي أن يضم مجلس الإدارة المشترك بين المجتمعات (رابطة للمجتمعات مهمتها تحقيق هدف من أهداف المصلحة العامة) أيضا عضوا من كل جنس على الأقل.

#### دال - إقليم بروكسل العاصمة

في أعقاب تنفيذ القانون الخاص الصادر في ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٢ والذي يكفل وجودا متساويا للرجل والمرأة على قوائم المرشحين للانتخابات الإقليمية التي جرت في ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، ارتفعت النسبة المئوية للمنتخبات إلى ٤٦,٠٧ في المائة (وكانت النسبة ٣٤,٦٧ في المائة في أعقاب انتخابات عام ١٩٩٩).

ويضم برلمان إقليم بروكسل العاصمة حاليا ٣٦ امرأة من بين النواب الـ ٨٩ الذين يتألف منهم (٤٠,٤ في المائة). وتضم حكومة إقليم بروكسل العاصمة حاليا ٣ نساء من بين الوزراء الـ ٨ الذين تتألف منهم (٣٧,٥ في المائة).

#### ١ - القوانين التشريعية

منذ عام ٢٠٠٥<sup>(٣٤)</sup>، لا يجوز أن يزيد الفرق بين عدد المرشحين من كل جنس، المدرجين على كل من القوائم الانتخابية المقدمة في إطار الانتخابات المجتمعية، على واحد، وينبغي أن يكون المرشحين الأولين الاثنين من جنس مختلف. والأحزاب المختلفة ملزمة بذلك

(٣٤) الأمر الصادر في ١٧ شباط/فبراير ٢٠٠٥ الذي يكفل وجودا متساويا للرجل والمرأة في الانتخابات المجتمعية (الجريدة الرسمية الصادرة في ٩ آذار/مارس ٢٠٠٥).

بأن تشكل قوائم مرشحيها بالتساوي. والحث على التوافق مع ذلك، في نظام لفحص القوائم، فعال للغاية، نظرا لأن عدم احترام هذه الأحكام يؤدي إلى بطلان القائمة.

وفي أعقاب الانتخابات المجتمعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، كان أكثر من ٤٢ في المائة من المنتخبين في بروكسل من النساء (٤٢,٢٣ في المائة)، في حين كانت نسبتهم ٣٨ في المائة في أعقاب انتخابات عام ٢٠٠٠.

وينبغي أن يكون ثلثا الأعضاء على الأكثر في الأجهزة الاستشارية الإقليمية من الجنس ذاته. وعدم احترام هذه القاعدة يؤدي إلى بطلان المشورة المقدمة<sup>(٣٥)</sup>.

ويشير استجواب جرى في عام ٢٠٠٤ للوزراء ووزراء الدولة بشأن حالة تمثيل المرأة والرجل في الأجهزة الاستشارية، إلى أنه من بين ٢٢ جهازا استشاريا إقليميا تم الحصول على أرقام بشأنها، لم يلتزم ١١ منها بالأمر. ولم يكن أي من الأجهزة التشريعية يضم الثلث على الأقل من الرجال، ولكن النصف من بينها كان يضم أقل من الثلث من النساء. وبعض الأجهزة الاستشارية كانت لا تضم حتى امرأة واحدة بين أعضائها<sup>(٣٦)</sup>. وفي أواخر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، قدم وزير الدولة لتكافؤ الفرص تقريرا إلى البرلمان حول هذا الموضوع. وأشار إلى أن معظم المجالس الاستشارية يفي بالشروط. وليس من المعروف بطريقة منهجية عدد الطلبات المسببة الرامية إلى الاستفادة من حرق قاعدة الثلثين. وفي غالبية الحالات، كان نقص المرشحات هو السبب المتذرع به لالتماس مخالفة القاعدة.

وتنص المادة ١٢٠ مكررا من القانون المجتمعي الجديد على أن باستطاعة المجلس المجتمعي إسداء نصائح استشارية. ويفهم من عبارة "المجالس الاستشارية" "أي تجمع لأشخاص يطلب إليه المجلس المجتمعي إعطاء مشورة بشأن مسألة أو عدة مسائل محددة". والقواعد الرامية إلى تعزيز وجود المرأة في المجالس الاستشارية المجتمعية هي نفسها الموصوفة أعلاه بالنسبة للأجهزة الاستشارية الإقليمية، (ثلثا الأعضاء على الأكثر من الجنس ذاته، ومشورة باطلّة في حالة عدم احترام الحصة، وإمكانية المخالفة بشرط وجود دافع). وتشير دراسة استقصائية أجرتها في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ إدارة السلطات المحلية إلى أن هذه المادة لا تحظى إلا بقدر ضئيل من الاحترام.

(٣٥) الأمر الصادر في ٢٧ نيسان/أبريل ١٩٩٥ بشأن الأخذ بتمثيل متوازن للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية (الجريدة الرسمية الصادرة في ٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٢)..

(٣٦) مجلس إقليم بروكسل العاصمة، نشرة الاستجابات والأسئلة الشفوية (٢٠٠٣-٢٠٠٤)، العدد ٤٢.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٥، جرى في مجلس اللجنة المجتمعية الفلمندية<sup>(٣٧)</sup> تصويت على أمر بشأن تمثيل أكثر توازنا للرجل والمرأة في الأجهزة الاستشارية. وأخذت هيئة اللجنة المجتمعية الفلمندية من جانبها في عام ٢٠٠٥ بـ 'لائحة من أجل إنشاء وتكوين وتشغيل المجالس الاستشارية والأفرقة العاملة للثقافة والتعليم والعمل الاجتماعي والصحة'<sup>(٣٨)</sup>. وتتكون المجالس الاستشارية والأفرقة العاملة بطريقة متعددة وتتجه إلى قيام توازن مرض بين المرأة والرجل.

## ٢ - بيانات وقائية

أنشأت إدارة السلطات المحلية في عام ٢٠٠٢، عملا بتوصيات مجلس أوروبا في هذا المجال بصفة خاصة، شبكة من المنتخبات البلديات المهتمات بمشكلة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. ويتم كل عام إجراء تدريبات على الإدارة المجتمعية تضم بشكل منتظم المنظور الجنساني. ومنذ عام ٢٠٠٦، أصبحت التدريبات تقدم للجمهور مختلط من المنتخبين.

وبغية تحسين أخذ الجنس في الاعتبار في السياسة المجتمعية، تم إنشاء شبكة من الوكلاء المكلفين بالمساواة في عام ٢٠٠٢؛ ويوجد حاليا وكيل لكل بلدية. وتلقت هذه الشبكة تدريبا محوره إدارة شؤون الموظفين الذين يعملون على إدماج الجنس<sup>(٣٩)</sup>. وتجتمع الشبكة مرة واحدة كل ثلاثة أشهر لتبادل المعلومات.

(٣٧) Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, Ontwerp van verordening houdende de invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, Stuk 312 (2004-2005) – Nr.2.

(٣٨) .Collegebesluit nr. 05/263, 19 mei 2005

(٣٩) "سياسة للموظفين محورها المساواة بين المرأة والرجل في القطاع العام. تدريب يستهدف أعضاء دوائر الموظفين بالإدارات الإقليمية في منطقة بروكسل العاصمة"، GSW-CEFESOC، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣.

## وجود المرأة في الهيئات العامة في بروكسل

الهيئات	النساء	الرجال	العدد الكلي
وزارة إقليم بروكسل العاصمة	%٥٢	%٤٨	١ ٤٤٣
الوكالة الإقليمية للنظافة	%٥	%٩٥	١ ٩٤١
مركز المعلومات لإقليم بروكسل	%٢٣	%٧٧	١٥٤
معهد بروكسل لإدارة البيئة	%٣٢	%٦٨	٦١٧
مكتب إقليم بروكسل للاستخدام	%٧٠	%٣٠	٦٠٥
ميناء بروكسل	%٣٠	%٧٠	١٢٩
جمعية تنمية إقليم بروكسل العاصمة	%٥١	%٤٩	١٢٤
خدمات الحريق والمعونة الطبية العاجلة	%٧	%٩٣	١ ١٣١
جمعية الإسكان في إقليم بروكسل	%٥٨	%٤٢	٨٤
<b>المجموع</b>	<b>%٢٨</b>	<b>%٧٢</b>	<b>٦ ٦٢٨</b>

المصدر: مرصد الاستخدام.

## توزيع الرجال والنساء على مختلف مستويات إدارة بروكسل

المستويات	النساء	الرجال	العدد الكلي
المستوى ألف	%٣٨,٦٦	%٦١,٣٤	١ ١٤٦
المستوى باء	%٥٢,٨٠	%٤٧,٢٠	٥٧٢
المستوى جيم	%٥٢,٤١	%٤٧,٥٩	١ ٠١٧
المستوى دال	%١٩,٩٧	%٨٠,٠٣	١ ٣١٢
المستوى هاء	%٨,٦٧	%٩١,٣٣	٢ ١٨١
<b>المجموع</b>	<b>%٢٧,٧٦</b>	<b>%٧٢,٢٤</b>	<b>٦ ٢٢٨</b>

المصدر: مرصد الاستخدام.

والتقرير التحليلي لعام ٢٠٠٤ والصادر عن وزارة إقليم بروكسل العاصمة يظهر أن الوظائف القيادية يشغلها الرجال (الرتبة ألف ٧ ألف ٦ وألف ٥)، في حين أن النساء الأوليات يوجدن في الرتبة ألف ٣ (مدير/مديرة)، أي بنسبة ٨,٠٥ في المائة من الموظفين، مقابل ٩١,٩٥ في المائة من الرجال، في حين أن عدد الموظفين الإجمالي هو ٤٩,٢٣ في المائة من النساء و ٥٠,٧٧ في المائة من الرجال. وإذا لم يتوقف عدد النساء عن الازدياد، بما في ذلك على مستوى المناصب الجامعية، فإن وصول المرأة إلى الوظائف الإشرافية سوف يظل

ضئيلا للغاية في المناصب العامة في بروكسل، وهذا على الرغم من ارتفاع مستوى الدراسات لدى المرأة. ولم يتخذ حتى الآن أي تدبير إجباري يهدف إلى تصحيح هذه الحالة.

## المادة ٨

### أولا - على المستوى الاتحادي

#### ١ - تمثيل المرأة في المناصب "الخارجية" في الدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية

يتبدى تمثيل المرأة في السلك الدبلوماسي والقنصلي والملحق في مجال التعاون من أجل التنمية على أساس التوزيع حسب الفئة الإدارية على النحو التالي:

##### ١-١ - السلك الدبلوماسي (الحالة في أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦)

الرتبة	رجل	امرأة	المجموع	% من النساء
١	١٦	٣	١٩	١٦
٢	٩٩	١٠	١٠٩	٩
٣	٩١	١٨	١٠٩	١٧
٤	١٢٧	٢٣	١٥٠	١٥
متدربون*	٢٢	٥	٢٧	٢٠
المجموع	٣٥٥	٥٩	٤١٤	١٤

\* ٢٦ من دفعة عام ٢٠٠٦ (٢١ رجلا و٥ نساء) ورجل واحد من دفعة سابقة.

وفيما يتعلق بعام ٢٠٠٢، ما زالت نسبة النساء إلى المجموع ١٤ في المائة. وعلى مستوى المتدربين ارتفعت هذه النسبة إلى ٢٠ في المائة.

##### ١-٢ - السلك القنصلي (الحالة في أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦)

الرتبة	رجل	امرأة	المجموع	% من النساء
١	٦	٤	١٠	٤٠
٢	٤٣	١٩	٦٢	٣٠
٣	٢٧	٨	٣٥	٢٥
٤	٤٤	٢١	٦٥	٣٢
متدربون	صفر	صفر	صفر	
المجموع	١٢٠	٥٢	١٧٢	٣١

والنسبة المتوية للنساء تبلغ في المجموع ٣١ في المائة مقابل ٢٨ في المائة في عام ٢٠٠٢.

١-٣- سلك المدققين في مجال التعاون من أجل التنمية (الحالة في أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦)

الرتبة	رجل	امراة	المجموع	% من النساء
١	٦	صفر	٦	صفر
٢	١٨	٢	٢٠	١١
٣	٢٣	٤	٢٧	١٧
المتدربون	٧	١	٨	١٤
المجموع	٥٤	٧	٦١	١٣

وتبلغ نسبة النساء في المجموع ١٣ في المائة مقابل ٦,٧ في المائة في عام ٢٠٠٢.

وقد تم في عام ٢٠٠٣ إطلاق خطة عمل عامة من أجل "تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل" تهدف إلى مراعاة تعميم المنظور الجنساني في سياسة الدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية والتجارة الخارجية والتعاون من أجل التنمية. وتستجيب خطة العمل للهدف الاستراتيجي لزيادة فرص وصول المرأة إلى المناصب الخارجية، مع إيلاء اهتمام خاص لإجراءات التوظيف وسير العمل الوظيفي، والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، مع العمل أيضا على تغيير العقلية.

وتم إنشاء وظيفة مسؤول للأسرة، وتشغلها امرأة منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وهي تتعلق بشخص موضع ثقة يكون همزة وصل بين موظفي السلك الدبلوماسي وأزواجهم وأفراد أسرهم من ناحية وبين الإدارة من ناحية أخرى. ويجب عليه الاستماع إلى المشكلات ذات الطابع الأسري، والمساعدة بما يسديه من نصائح، والمساهمة في البحث عن حلول بالتضافر مع دوائر الإدارة.

وعينت ٣ نساء في رتبة السفير من الدرجة الأولى من بين ١٩ وظيفة، أي بنسبة ١٦ في المائة (مقابل امرأة واحدة من بين ١٣ وظيفة في عام ٢٠٠٢، أي بنسبة ٨ في المائة).

وتمارس ١١ امرأة وظيفة رئيس بعثة بدرجة سفير (بلغراد، كاركاس، هافانا، ليما، نيروبي، نيقوسيا، تل أبيب، زغرب) أو قنصل عام (الدار البيضاء، مونتريال، نيويورك)، من بين ١١٠ مناصب، أي بنسبة ١٠ في المائة (مقابل ٦ نساء من رؤساء البعثات في عام ٢٠٠٢، أي ٥ في المائة).

وفضلا عن ذلك، تمارس نساء أخريات وظائف ذات مسؤولية عالية وتمثيل دولي في الدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية، ومنها وظيفة المديرية العامة للتعاون من أجل التنمية، والمديرية العامة للمساعدة للشؤون الأوروبية بدرجة سفير ورئيس اللجنة ١٣٣، وأيضا وظيفة المديرية بالأمم المتحدة؛ وكلفت دبلوماسيات بمهام خاصة مثل المبعوث الخاص للهجرة وسياسة اللجوء، والسفير الخاص بالسياسة تجاه البلدان المجاورة.

وتعمل الدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية في جميع الظروف على تأكيد أن العمل في السلك الدبلوماسي يتم بشروط صارمة من حيث المساواة للرجل والمرأة. ويتبين هذا الوضع في جملة أمور في الحملات الإعلامية عن السلك الدبلوماسي التي توجهها الدائرة إلى المؤسسات الجامعية والمنظمات المعنية الأخرى، وأيضا في المشاركة المنتظمة في أسواق العمالة الموجهة إلى الجمهور. (يقوم مكتب التعيين التابع للسلطة الاتحادية والملحق بوزارة الخدمة العامة بتنظيم المسابقات الدبلوماسية).

## ٢ - مشاركة النساء في المسابقات التي ينظمها مكتب التعيين التابع للسلطة الاتحادية من أجل الوظائف الخارجية للدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية

فيما بين عام ٢٠٠٢، وهو الفترة المرجعية، والفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، لم تنظم الدائرة العامة الاتحادية للشؤون الخارجية أي مسابقات للالتحاق. وتعكس البيانات أدناه الحالة في أعقاب المسابقات الأخيرة.

### ٢-١ - السلك الدبلوماسي

بيان اللغة	الهولندية	الهولندية	الهولندية	الفرنسية	الفرنسية	الفرنسية
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع
التسجيل	١٠٦٢	٦٠٦	١٦٦٨	١٢٢٠	٨٣٨	٢٠٥٨
%	٦٣,٦٧	٣٦,٣٣	١٠٠	٥٩,٢٨	٤٠,٧٢	١٠٠
الفائزون	١٥	٢	١٧	١٢	٤	١٦
%	٨٨,٢٣	١١,٧٦	١٠٠	٧٥	٢٥	١٠٠
%						
الفائزون/التسجيل	١,٤١	٠,٣٣	١,٠٢	٠,٩٨	٠,٤٨	٠,٧٨

المصدر: مكتب التعيين التابع للسلطة الاتحادية.



أجريت المسابقة الدبلوماسية فيما بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ وتموز/يوليه ٢٠٠٦.

### ٢-٢- السلك القنصلي

بيان اللغة	الهولندية	الهولندية	الهولندية	الفرنسية	الفرنسية	الفرنسية
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع
التسجيل	٧٠٨	٥٥٨	١ ٢٦٦	٢٠٠٣	١ ٣٩٦	٣ ٣٩٩
%	%٥٥,٩٢	%٤٤,٠٨	%١٠٠	%٥٨,٩٣	%٤١,٠٧	%١٠٠
الفائزون	٥	٥	١٠	٣	٥	٨
%	%٥٠	%٥٠	%١٠٠	%٣٧,٥	%٦٢,٥	%١٠٠
الفائزون/التسجيل	%٠,٧١	%٠,٨٩	%٠,٧٩	%٠,١٥	%٠,٣٦	%٠,٢٤

المصدر: مكتب التعيين التابع للسلطة الاتحادية.

أجريت المسابقة فيما يتعلق بالسلك القنصلي فيما بين آذار/مارس ٢٠٠٦ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

### ٢-٣- الملحق في مجال بالتعاون من أجل التنمية

بيان اللغة	الهولندية	الهولندية	الهولندية	الفرنسية	الفرنسية	الفرنسية
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع
التسجيل	٢٠٣	١٣٥	٣٣٨	٥٢٧	٣٦٠	٨٨٧
%	%٦٠	%٤٠	%١٠٠	%٥٩,٤٠	%٤٠,٦٠	%١٠٠
قبول الطلب	٣٦	٩	٤٥	٤٥	٢١	٦٦
الفائزون	٨	١	٩	٥	١	٦
%	%٨٨,٩	%١١,١	%١٠٠	%٨٣,٣	%١٦,٧	%١٠٠
الفائزون/التسجيل	%٣,٩٤	%٠,٧٤	%٢,٦٦	%٠,٩٥	%٠,٢٨	%٠,٦٨

المصدر: مكتب التعيين التابع للسلطة الاتحادية.

أحرقت المسابقة فيما يتعلق بالملحقين في مجال التعاون من أجل التنمية في الفترة بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ ونيسان/أبريل ٢٠٠٦.

### ٣ - وجود المرأة (البلجيكية) في المنظمات الدولية

#### ٣-١ - الأمم المتحدة

وفقاً للمعلومات التي أرسلتها الأمانة العامة للأمم المتحدة، ارتفع عدد الموظفين البلجيكين في عام ٢٠٠٥ إلى ٢٣١ بلجيكياً، من بينهم ١١٤ امرأة (٤٩ في المائة) و ١١٧ رجلاً (٥١ في المائة).

يتم توزيع الرجال والنساء، حسب المستوى، يتم على النحو التالي:

المستوى	النساء	الرجال	المجموع
مستوى المدير (مد-١ ومد-٢)	٣ (٣٣٪)	٦ (٦٦٪)	٩
مستوى الفنيين (من ف-١ إلى ف-٥)	٣٠ (٤٢٪)	٤٢ (٥٨٪)	٧٢
مستوى الخدمات العامة	١٨ (٨٢٪)	٤ (١٨٪)	٢٢
الخدمة الميدانية	١ (٢٠٪)	٤ (٨٠٪)	٥
الموظفون الفنيون المبتدئون	٢٩ (٦٤٪)	١٦ (٣٦٪)	٤٥
مساعدون لشؤون الإعلام	١ (١٠٠٪)	صفر	١
متطوعو الأمم المتحدة	٢٧ (٤٦٪)	٣٢ (٥٤٪)	٥٩
المستوى ل (خبير)	٤ (٢٤٪)	١٣ (٧٦٪)	١٧
المستوى ل ت (مدرس لغات)	١ (١٠٠٪)	صفر	١
خبراء مساعدة تقنية			ليست هناك بيانات متاحة لهذه الفئات الثلاث
موظفو أمن			
موظفو صيانة			

#### ٣-٢ - المفوضية الأوروبية

وفقاً لإحصاءات المفوضية الأوروبية، فإن الموظفين والوكلاء المؤقتين البلجيكين كانوا كالتالي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦:

الرتبة	النساء	الرجال	المجموع
إداري ١٦ (مدير عام)	-	٢	٢
إداري ١٥ (مدير؛ مدير عام)	٣	١٨	٢١
إداري ١٤ (إداري؛ رئيس وحدة؛ مدير)	٧	٥٩	٦٦
إداري ٩ - إداري ١٣ (رئيس وحدة؛ إداري)	١٦٤	٥٨٧	٧٥١
إداري ٥ - إداري ٨ (إداري)	١٠٧	٢٤١	٣٤٨
المجموع	٢٨١	٩٠٧	١ ١٨٨
نسبة الإداريين البلجيكيين	٢٣,٦٥	٦٧,٣٥	١٠٠
نسبة الإداريين بالمفوضية الأوروبية	٣٤,٢٥	٦٥,٧٥	١٠٠
مساعد ١ - مساعد ١١	١٢٣	٣٤٣	٤٦٦
مساعد ١ - مساعد ٧ (أمين، كاتب)	٢ ٢٣٢	١ ٠٥٦	٣ ٢٨٨
المجموع	٢ ٣٥٥	١ ٣٩٩	٣ ٧٥٤
% للمساعدين البلجيكيين	٦٢,٧٣	٣٧,٢٧	١٠٠
% لمساعدتي المفوضية الأوروبية	٦٢,٣٠	٣٧,٧٠	١٠٠

المصدر: نشرة COMREF الإحصائية، ٢٠٠٦/١٠.

وفي عام ٢٠٠٥، عينت نساء أيضا في وظائف هامة في مجال الدفاع:  
 عينت امرأة لأول مرة في وظيفة ملحق عسكري في الصين؛  
 عينت امرأة في وظيفة قائد للعنصر الطبي برتبة جنرال؛  
 عينت امرأة قائدا لمقر الرعاية.

## ثانيا - الكيانات الاتحادية

### ألف - المجتمع الفلمندي

يحتوي مجال السياسة الفلمندية للشؤون الخارجية على أربعة ميادين: الشؤون الخارجية؛ التعاون الدولي؛ السياحة؛ الاستثمارات والتجارة الدولية.  
 ومعظم المبادرات المتعلقة بالقضاء على التمييز ضد المرأة في الشؤون الخارجية تقع في مجالات السياسة العامة للسياسة الخارجية والتعاون الدولي.

## ١ - السياسة الخارجية

## ١-١ - القضاء على التمييز ضد المرأة في مكان العمل

يؤيد إقليم الفلمند مشروعاً لمنظمة العمل الدولية يتعلق بالتمييز ضد المرأة في مكان العمل في وسط وشرق أوروبا. وتمثل المشاركة التناسبية للمرأة في سوق العمل جانباً هاماً في سياسة العمالة. ويأشر إقليم الفلمند أيضاً سياسة تتعلق بالمشاركة التناسبية وتستهدف جماعات مختلفة مثل المهاجرين وكبار السن والموظفين ذوي المستوى الدراسي المنخفض، والأشخاص المعوقين، والمرأة. ويمثل الجمع بين العمل والأسرة رابطة هامة لزيادة مشاركة المرأة في مكان العمل، وعلى سبيل المثال عن طريق توفير مرافق كافية لرعاية الطفل والراحة بعد المدرسة. ويقدم الاقتراح المتعلق بالمشروع تحليلاً واضحاً للمشكلات والجماعة المستهدفة وبرنامجاً عملياً للأنشطة. وتضمن مشاركة النقابات الحصول على الخبرة الفلمندية.

## ١-٢ - الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية في الجمهورية التشيكية

في عام ٢٠٠٣، تم تمويل مشروع يقوم على أساس المثال الفلمندي ويتعلق بتنمية الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية للعاملين في مجال الجنس في الجمهورية التشيكية. والهدف من المشروع توزيع مبادئ توجيهية عامة فيما بين العاملين في مجال الجنس فيما يتعلق بمكافحة الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغير ذلك من الأمراض ذات الصلة بذلك. وابتدأ المشروع بمرحلة تجريبية في براغ، وتم تقييمه من أجل مواصلته مع دعم محلي.

## ١-٣ - تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية في جنوب أفريقيا

وقّعت السيدة فريزر - موليكيتي، وزيرة شؤون الخدمة المدنية، كجزء من إصلاح الخدمة المدنية في جنوب أفريقيا، اتفاقاً مع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية. وتريد الوزيرة زيادة طاقة وزارتها على عرض فرص متكافئة على الرجل والمرأة في الخدمة المدنية، وزيادة الصلاحيات المتعلقة بتحليل قضايا الجنسانية، وتقديم خدمات مناسبة للرجل والمرأة. وأمكن للإدارة الفلمندية لتطوير الموظفين و/أو خبير أكاديمي في مجال المساواة بين الجنسين العمل كشريك تقني في هذا المشروع.

## ٢ - التعاون الدولي

## ٢-١ - الجنسانية بصفتها مسألة تشمل مختلف القطاعات

أصبحت الجنسانية، منذ عام ٢٠٠٢، مسألة تشمل مختلف القطاعات في التعاون الإنمائي لإقليم الفلمند مع البلدان الشريكة، والمشاريع المتعلقة بالتعليم الإنمائي. وفي موزامبيق وجنوب أفريقيا وملاوي، يتم تنفيذ مشروعات وبرامج مختلفة تشكل فيها المرأة جماعة مستهدفة هامة. وتتركز الأنشطة حول الوضع الضعيف للمرأة فيما يتعلق بمشكلة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وحقوق المرأة في مجال الصحة الإنجابية. وهذه هي الحال بالنسبة لكل من البرامج الثنائية والمتعددة الأطراف. وتعتبر المرأة جماعة مستهدفة محددة أيضا في برامج التعاون في جنوب أفريقيا المتعلقة بالأمن الغذائي وإيجاد فرص عمل عن طريق المؤسسات الصغيرة والصغرى.

ويقوم إقليم الفلمند أيضا برصد هل يتم تعميم السياسة الجنسانية لجنوب أفريقيا وتنفيذها في المشروعات التي يدعمها الإقليم في جنوب أفريقيا أم لا. ويمكن اعتبار السياسة الجنسانية لجنوب أفريقيا متسمة بقدر من الصراحة أكبر مما يتسم به القانون الفلمندي والبلجيكي المتعلق بالقضايا الجنسانية.

وفي عام ٢٠٠٤، تمت الموافقة على مشروع لبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بالنسبة لموزامبيق، حيث تم الاضطلاع بالدعوة من أجل القضاء على أوجه عدم المساواة بين الجنسين في قانون الوراثة في موزامبيق.

وفي المغرب، تم دعم مشروعات للمنظمات غير الحكومية خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ تركز على حقوق المرأة ووضع المرأة في المجتمع. وأُعير اهتمام خاص لزيادة استفادة المرأة من التعليم والصحة وإيجاد فرص عمل للمرأة.

وفي الفترة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٣، حظي بالدعم مشروع لمنظمة العمل الدولية يهدف إلى المساهمة في إثناء القدرة النسائية على تنظيم المشاريع في المغرب عن طريق وضع استراتيجية وطنية وتعزيز منظمات العاملات، من خلال التدريب في تورينو.

## ٣ - السياحة

في عام ٢٠٠٤، بدأت عملية فحص تتعلق باستراتيجية الاستدامة للوكالة الفلمندية للسياحة. وفي هذا التقرير، قدمت نتائج تتعلق بتقييم مدى تقدير موظفي الوكالة لأهمية المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وأظهرت النتائج أن هذه المسألة تعتبر بالغة الأهمية في نظر الموظفين، وأن الوكالة حصلت على درجة ٤ (وأعلى درجة هي ٥).

#### ٤ - التمثيل الدولي لإقليم الفلمند

يوجد تسعة ممثلين للحكومة الفلمندية في الخارج وجميعهم ذكور.

#### باء - المجتمع الفرنسي

التمثيل بين الرجل والمرأة في السلك "الخارجي" للمفوضية العامة للعلاقات الدولية التابعة للمجتمع الفرنسي، ووكالة والون للتصدير والاستثمارات الأجنبية، وشعبة العلاقات الدولية التابعة للإدارة العامة للعلاقات الخارجية بوزارة إقليم والون، وجمعية النهوض بتعليم وتدريب الأجانب، يتوزع كالتالي: ٣٤ امرأة و ٩٧ رجلا.

#### جيم - إقليم بروكسل العاصمة

عدد الملحقين والممثلين الإقليميين: ٦٥ رجلا و ٢٤ امرأة.

### المادة ٩

#### أولا - على المستوى الاتحادي

تجيب بلجيكا على المتطلبات المطروحة في المادة ٩ من الاتفاقية فيما يتعلق بالتشريع المتصل بالجنسية. ومنذ الإصلاح الكبير لقانون الجنسية البلجيكية الذي حدث في عام ١٩٨٤، أقامت بلجيكا في الواقع مساواة متكاملة بين المرأة والرجل في مجال تغيير الجنسية والاحتفاظ بها، وذلك سواء في حالة الزواج مثلما في حالة تغيير القرين الآخر لجنسيته أو فقدها. ويمكن لكل قرين أن يغير جنسيته أو يكتسب جنسية أخرى دون أن يجب عليه الحصول على موافقة القرين الآخر. وإلى جانب ذلك، فإن الأطفال الذين يكونون قسرا عند الاكتساب يستفيدون تلقائيا بالجنسية التي يكتسبها أحد الزوجين، سواء كان ذلك الزوج هو الأب أو الأم.

والحصول على الجنسية البلجيكية عملية شملها التعديل خمس مرات خلال السنوات العشرين الأخيرة. وكان الشاغل الرئيسي لهذه التعديلات هو دائما التحسين (المزيد من السرعة والسهولة والبساطة والفاعلية) في الحصول على الجنسية البلجيكية. والتعديل الأخير في مجال الحصول على الجنسية البلجيكية أتى به القانون الصادر في أول آذار/مارس ٢٠٠٠ الذي يهدف إلى تشجيع إدماج الأجانب عن طريق اكتساب الجنسية. ويتضمن ذلك القانون ثلاثة مستحدثات رئيسية:

(١) أن من شأنه تخفيف شروط الحصول على إعلان بمنح الجنسية والتجنس؛

(٢) أنه يعمل على تسريع وتسهيل سير جميع إجراءات الحصول على الجنسية البلجيكية بتخفيض فترة فحص الملف بمعرفة المحكمة إلى شهر واحد (و بمعرفة مكتب الأجانب وأمن الدولة في حالة طلب التجنس)، والنص على نظام ثلاثي متسلسل لتبديل شهادة الميلاد؛

(٣) وأخيراً، فإن القانون يلغي التدقيق في إرادة الاندماج فيما يتعلق بإعلانات الاختيار وطلبات التجنس. ومن شأن الأخذ بهذا الإجراء افتراض وجود هذه الإرادة أصلاً: فلم يعد الاستبيان المتعلق بالتجنس يشمل أسئلة عن معرفة الشخص المعني للغات أو عن مهنته، كما أن تحقيق الشرطة في اندماج طالب التجنس أُلغي هو الآخر.

وفيما يتعلق بالزيجات المختلطة بصفة أخص، لم يعد للزواج منذ عام ١٩٨٥ أي أثر بقوة القانون على الجنسية. فعلى العكس من ذلك، فإن قرين البلجيكية (أو قرينة البلجيكي) يمكن أن يحصل على الجنسية البلجيكية عن طريق الإجراء المتعلق بالإعلان، وذلك بعد ثلاث سنوات من الإقامة بصفة رئيسية ومشاركة في بلجيكا مع القرين البلجيكي (أو ستة أشهر من الحياة المشتركة في بلجيكا، إذا كان القرين الأجنبي، وقت الإعلان، قد أذن له أو رضي هو، منذ ثلاث سنوات على الأقل، بالإقامة لأكثر من ثلاثة أشهر أو الاستقرار في بلجيكا).

وهذه الشروط المتعلقة بالإقامة وكذلك بالحياة المشتركة لفترة دنيا تنحو بصفة خاصة نحو تجنب الزيجات الوهمية التي هدفها الحصري تسهيل اكتساب الجنسية.

## المادة ١٠

في بلجيكا، كل ما له علاقة بالتعليم يكون من اختصاص المجتمعات  
السكان البلجيكيون فوق ٢٥ سنة حسب مستوى التدريب  
والسن والجنس، أرقام مطلقة<sup>(٤٠)</sup>

مستوى التأهيل	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة		من ٣٥ إلى ٤٤ سنة		من ٤٥ إلى ٥٤ سنة		٥٥ سنة فما فوق	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال
قليل التأهيل	١٢٧ ٦٣٥	١٥١ ١٥٣	٢٢١ ٢٥٧	٢٥٣ ٧٨٠	٣١٣ ٤١٥	٣٠٢ ٨٩٨	١ ١٧٧ ٧٠٤	٧٨٠ ٥٦٩
متوسط التأهيل	٢٤٦ ١٧٩	٢٩٥ ٥٣٦	٢٨٦ ٦٧٧	٣٠٢ ٩٠٢	٢٢٩ ٠٥١	٢٣٩ ٩٨٥	٢٨٤ ٥١٣	٢٨٠ ٦٧٤
عالي التأهيل	٣٠٩ ٣٩٣	٢٥٤ ٤٥٨	٢٧٨ ٦٨٩	٢٥٣ ٨٩٧	١٧٨ ١٧٥	١٩١ ٠٨٠	١٦٥ ٨٢٦	٢١٧ ٢٤٥
المجموع	٦٨٣ ٢٠٧	٧٠١ ١٤٧	٧٨٦ ٦٢٣	٨١٠ ٥٧٩	٧٢٠ ٦٤١	٧٣٣ ٩٦٣	١ ٦٢٨ ٠٤٣	١ ٢٧٨ ٤٨٨

ودرجة التعليم هي الأدنى لدى النساء البلجيكيات البالغات من العمر ٥٥ سنة أو ما فوق. وقرابة ثلاثة أرباع (٧٢,٣ في المائة) هذه الفئة حصلن في الأكثر على دبلوم التعليم الثانوي الأدنى وغالبية الرجال البالغين من العمر ٥٥ سنة فما فوق (٦١,١ في المائة) ينتمون إلى الفئة القليلة التأهيل. وتحمل امرأة أكبر سنا من كل عشر نساء فقط (١٠,٢) دبلوم تعليم عال، وتصل هذه النسبة لدى الرجال إلى ١٧,٠ في المائة لمن بلغوا الخامسة والخمسين أو ما فوق.

وفي الفئة التي تتراوح أعمارها بين ٤٥ و ٥٤ سنة أيضا، فإن النساء "أقل تأهيلا" في كثير من الأحيان من الرجال. وتحمل نسبة ٤٣,٥ في المائة من النساء و ٤١,٣ في المائة من الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٥٤ سنة على دبلوم للتعليم الثانوي الأدنى على الأكثر. و ٧٥,٣ في المائة من هؤلاء النساء لم يحصلن على تعليم عال، مقابل ٦٨,٧ في المائة من الرجال بين ٤٥ و ٥٤ سنة من العمر.

(٤٠) جداول مستخرجة من "كتيب النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات حسب الجنس"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٧٨ من النص الفرنسي.  
قليل التأهيل = تعليم ابتدائي، وثنائي منخفض أو عدم الحصول على الدبلوم؛ متوسط التأهيل = ثانوي عال؛ عالي التأهيل = تعليم عال.



وبالنسبة للبلجيكيين من الجيل الأخير، فإن الحالة معكوسة. إذ يبلغ عدد النساء الأقل تأهيلاً في الفئة البالغة من العمر ٢٥ إلى ٣٤ سنة نسبة ١٨,٧ في المائة. وهذه النسبة المئوية بالنسبة للرجال ما زالت أعلى من ٢٠ في المائة، وهي ٢١,٦ في المائة على وجه أكثر تحديداً. والفرق أكبر كثيراً إذا تناول البحث الفئة الأعلى تأهيلاً: إذ إن نحو ٤٥,٣ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٣٤ سنة حصلن على دراسات جامعية عليا، مقابل ٣٦,٣ في المائة فقط من الرجال في سن ٢٥ إلى ٣٤ سنة. ولدى النساء الشابات بصفة عامة تدريب أعلى من الرجال.

## ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

### ١ - الإدارة الفلمندية للثقافة والشباب والرياضة والإعلام

الثقافة: تبدي مدرسة المديرين الفلمنديين في تدريبها "الاستهلاكي" اهتماماً خاصاً لتعليم كيفية خلق أكبر نسبة من فرص المشاركة للجميع. والبرنامج الذي يتلقاه المشتركون يؤدي من حيث التعليم - حينما يقتضي الأمر - إلى مبدأ التمييز المتعلق بالبنات/النساء. ويتعامل "المعلم/المدرّب باء" فيما يقدمه من تدريب مع الخصائص النمائية للبنات/النساء وما يتصل بذلك من جوانب تتعلق بالتدريب.

### ٢ - الإدارة الفلمندية للتعليم والتدريب

#### ١-٢ - مشروع تكافؤ الفرص

يقوم القراء الفلمنديون داخل هذا المشروع الذي ينفذه الصندوق الاجتماعي الأوروبي، والذي يشمل شركاء من الخارج، بوضع الطرائق التالية:

أداة لتخطيط النماء الشخصي وثقافة العمل من خلال التقييم الذاتي؛

إعداد قائمة بالدراسات المتعلقة بخطط سير الحياة العملية للباحثات في الاتحاد الأوروبي حتى يسفر ذلك عن أداة مناسبة للجامعات الفلمندية؛

تحليل سياسة التنقل والحياة العملية؛

بحث المسار بالنسبة للأكاديميات.

ويتمثل الهدف في استحداث أدوات تحول دون التسرب وتحسين تنقل الباحثات.

## ٢-٢ - البحث: الحياة العملية للطلاب في التعليم الثانوي الفني

باعتبار العدد الصغير نسبياً من التلاميذ في التعليم الثانوي الفني الفلمندي، فإن هذا الشكل من التعليم يقوم فقط بدور طفيف في النظام التعليمي. ونظراً لهذا النطاق الصغير، فإن التعليم الثانوي الفني غالباً يخرج عن دائرة الاعتبار في البحث التعليمي الفلمندي. غير أن إعداد هيكلي تعليمي للتعليم الفني يتطلب فهماً شاملاً لكل من (١) الحياة العملية التعليمية للتلاميذ المعنيين، و (٢) انتقالهم إلى التعليم العالي أو إلى سوق العمل. ويشمل هذا الفهم وجوب أن ترتبط البيانات المتاحة المتعلقة بالتعليم الثانوي الفني بجوانب أخرى من التعليم الفني، مثل الفروع الموجهة نحو الفنون أو الدراسة في مجال التعليم التقني والمهني، والتعليم الفني العالي، والتعليم الفني لبعض الوقت. واستناداً إلى دراسة للأدب، وتحليل لقواعد البيانات القائمة، والمقابلات مع الخبراء، وإجراء مسح شامل، فإن هذه الدراسة تهدف إلى جمع هذه البيانات. وفيما يتعلق بهذه الدراسة، فإن من الجدير بالذكر ارتفاع معدل انخراط الفتيات في التعليم الثانوي الفني.

## ٢-٣ - البحث: الرياضيات في التعليم المدرسي الثانوي

يتم في هذه الدراسة إجراء تحليل لدور الرياضيات في اختيار الطلبة من جميع المسارات في (المرحلة الأولى) من التعليم الثانوي.

وتم الاتصال بمدارس ثانوية فلمندية. وفي الجزء الثاني تقاس المعتقدات والاتجاهات نحو الرياضيات فيما بين زملاء من الطلبة، والآباء، والمدرسين، والمستشارين من خدمات الإرشاد التعليمية. وهذه التدابير يرتبط أحدها بالآخر وبتنتائج الجزء الأول من هذا البحث (بما في ذلك الجنس، والانتماء (من عدمه) إلى جماعة من الأقليات ونوع المدرسة). وتم تحليل دافع الطلبة إلى دراسة الرياضيات على أنه يرتبط بالجنس والمعتقدات والاتجاهات نحو الرياضيات. وأجريت مقارنة للدافع والاهتمام بالرياضيات مع الدافع إلى دراسات أخرى في البرنامج. وأظهرت هذه الدراسة أن الجنس يقوم بدور هام فيما يتعلق بالاتجاه والثقة أو عدم اليقين، والطموحات المتعلقة بالرياضيات لدى المدرسين والآباء والطلبة.

## ٣ - البحث: أعباء العمل لدى المدرسين

يهدف هذا البحث إلى الحصول على صورة موضوعية وممتلئة لأعباء العمل لدى المدرسين وتنوع مهامهم، فضلاً عن الطريقة التي يقضون بها زمن العمل الذي يقومون به في التعليم الابتدائي والثانوي (ويرتبط ذلك بأساليب عملهم المختلفة). والمسائل المتعلقة بالجنس والأسرة، من بين عوامل أخرى، تقوم بدور هام في أعباء عمل المدرس.

#### ٤ - البحث: أفضليات سوق العمل وآفاق الخريجين من البرامج التدريبية للمدرسين

يريد هذا البحث تحديد المتغيرات الاجتماعية والشخصية، وكذلك متغيرات سوق العمل التي تقوم بدور في اختيار الخريجين لقطاع التعليم أو اختيارهم لتأخير هذا الالتحاق لحين أن يجمعوا بعض التجارب المتعلقة بالعمل خارج دائرة التعليم، أو في نهاية الأمر، بالنسبة لاختيارهم عدم انتقاء وظيفة مدرس على الإطلاق. وعلى وجه المزيد من التحديد، يتم التدقيق في آثار كل من تدريب وفرص الخريجين على حركات المسار الوظيفي في المدارس لما ينطوي عليه ذلك من أثر على البقاء في التعليم أو ترك التعليم. ومن الممكن، هكذا، تحديد مدى ما ينطوي عليه المرسوم المتعلق ببرامج تدريب المدرسين من أثر إيجابي على تيسير عمل المدرس وارتباطه بهذا العمل. وتبين هذه الدراسة دوافع الرجال والنساء لاختيار هذا العمل.

ومن بين الموضوعات الأخرى التي كانت موضع البحث في السنوات الأخيرة ما يلي:

الاختلاف في نتائج الدراسة بين الفتيان والفتيات (حول المسائل الجنسانية في التعليم ودور الأسرة، والقضاء على الأفكار الجامدة، إلخ)؛

الأسر الجديدة (الأسر المعيشية التي يعولها والد واحد أو الأسر الجديدة التكوين) والمشاركة في التعليم في الإقليم الفلمندي (تكافؤ الفرص بالنسبة للأطفال الذين لا يعيشون في أسرة تقليدية، ونتائجهم المدرسية، والطريقة التي تتصرف بها المدارس نحو التلاميذ المنحدرين من أسر جديدة (حيث لا يوجد سوى الأم في كثير من الحالات، إلخ)).

#### ٥ - مشروع "فينوس"

يتمثل الهدف الرئيسي لمشروع "فينوس" في محاولة الاستفادة من الاختلافات بين الفتيات والفتيان في ميدان التعليم. والغاية الرئيسية هي إعطاء جميع التلاميذ أقصى فرص التعلم والنماء. ويحدد المشروع ويؤكد تنوع اهتمامات الصغار ويحركهم بقدر الإمكان. ويتعين، من خلال التنوع الواسع في أساليب التعليم، أن تتاح للتلاميذ فرص واحدة للتعلم والنماء. وتمثل الرؤية التعليمية طول الحياة أمراً أساسياً في الهدف من المشروع. ويدعم مشروع "فينوس" المدرسين ومستشاري التوجيه بأداة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودليل تكميلي.

وثمة جزآن، منهما جزء نظري مع:

إيلاء اهتمام لتنمية شخصية المراهقين.

التركيز على الاختلافات في التعليم بين الفتيات والفتيان.  
العمل بأساليب التعليم.

تقديم مقترحات وأفكار إلى المدرسين عن كيفية العمل مع المنتجات.  
والجزء العملي مع أداة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:  
لاكتشاف أسلوب المرء في التعلم وأسلوب التعلم المفضل لدى المرء.  
اكتشاف أسلوب التعلم لدى جميع التلاميذ.

من خلال اختبار للشخصية (من أنت وماذا تود أن تكون) في الحديث مع المراهقين  
حول شخصيتهم.

#### ٦ - تعديل التشريعات بشأن إجازة الأمومة وحماية موظفي التعليم

اتخذت الحكومة الفلمندية قرارا رسميا بتعديل التشريع المتعلق بإجازة الأمومة وحماية  
الأمومة بالنسبة لموظفي التعليم في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. والآن أصبح من الممكن  
التحول من إجازة ما قبل الولادة إلى إجازة ما بعد الولادة، واحتمال إطالة أمد إجازة ما بعد  
الولادة عندما يكون على الطفل البقاء في المستشفى لأكثر من سبعة أيام. وفي نيسان/أبريل  
٢٠٠٦ أجري تغيير آخر: فقد أُطيل أمد الإجازة العارضة لموظفي التعليم من ٣ إلى  
١٠ أيام عمل.

#### ٧ - الالتزام بوجود عدد أكبر من النساء (والجماعات المحرومة الأخرى) في المناصب العلمية العليا

التزم وزير التعليم الفلمندي بأن يبحث مع مؤسسات التعليم العالي إمكانيات تسهيل  
وتحسين فرص الحياة العملية للعالمات. ويتمثل الهدف في التأكد من أن يصل المزيد من النساء  
إلى المناصب العليا (أستاذ) ووقف تسربهن من الجامعة.

#### ٨ - تنقيح المؤهلات الدنيا للمدرسين

تم تحديث المؤهلات الدنيا للمدرسين. وتتمثل المؤهلات الدنيا للمدرسين في مجموع  
المعرفة والمهارات التي يمكن توقعها من مدرس مبتدئ. وكان 'التعايش بين الثقافات' يُدرج  
ضمنها في المؤهلات الدنيا، ولكنه أصبح الآن يدرج صراحة. ومن أمثلة ذلك المعرفة الداعمة  
ومهارات المدرسين "للحث على حرية التلميذ". ويمكن للمدرس أن يتعرف على ذاتية  
المتعلمين وفئات المجتمع، وطرحها للنقاش مع المتعلمين، واستخدامها لتعزيز التطور الذاتي

والاندماج الاجتماعي للصغار. ومن المطلوب معرفة الثقافات الاجتماعية والشبابية المتنوعة والاختلافات الثقافية بين فئات المجتمع.

٩ - الوثائق المواضيعية في "Klass" للآباء، و"Klass" للمدرسين و"Yeti" (لتلاميذ السنة الثالثة في التعليم الابتدائي) و"الماكس" (لطلبة السنة الثانية والسنة الثالثة في التعليم الثانوي)

Klass هو مشروع اتصالات أطلقته إدارة التعليم والتدريب في المجتمع الفلمندي. ويستهدف المشروع جميع فعاليات التعليم في الإقليم الفلمندي. وفي أيار/مايو ٢٠٠٢، أعد محررو Klass ملفاً شاملاً عن تكافؤ الفرص للفتيان والفتيات والرجال والنساء. والموضوعات هي الاختلافات الثقافية والنهج والتوقعات المختلفة نحو كلا الجنسين.

١٠ - Klass للمدرسين: ملف النمط الأول

فتح هذا المشروع خريطة وثائقية حول مختلف الموضوعات مثل إساءة معاملة الطفل، والمثلية الجنسية، والفتيان والفتيات (الجنس)، والطلاق/والأسر الحديثة التكوين، إلخ. وتوفر هذه الخريطة معلومات أساسية، وعناوين، وأساليب عمل ...

١١ - 'التناوب بين التعليم والعمل' في مشروع التعليم العالي

يستهدف هذا المشروع المرأة المهاجرة والمرأة المحرومة اللتين تريدان الحصول على دبلوم للتعليم العالي ولكن الظروف الاجتماعية تعوقهما. وهاتان المرأتان تحصلان على برامج دراسة يعقبها تدريب داخلي في القطاع المنتج للربح. وهذا مسار بديل يؤدي إلى الحصول على عن درجة في إدارة الأعمال (خيار التسويق، والمحاسبة، وعلوم الحاسوب التطبيقية).

١٢ - مشروع 'الاختيار على نحو مختلف'

يريد هذا المشروع حث الفتيان والشبان على اختيار تدريب و/أو مهنة في قطاع التمريض والرعاية. والغرض العام هو التغلب على التقسيم بين الجنسين في مجال التعليم، والتدريب، والمهن في قطاع التمريض. ولتأكيد هذا الاختيار المختلف، أعدت مواد تعليمية مثل الاختبار الموجز، والنشرة المطوية، وموقع على الإنترنت، وشريط فيديو ...

١٣ - مشروع Pak & Go

يهدف هذا المشروع إلى توعية وإعلام الفتيات والشابات عن التدريب أو فرص العمل في القطاعات الذكورية التقليدية، مثل صناعة الفنون الترسيمية على سبيل المثال.

ويعتزم المشروع، بالإضافة إلى ذلك، إعلام أصحاب العمل والموظفين عن القيمة المضافة للتنوع في مكان العمل.

#### ١٤ - الإيجاد الواضح للتمثيل المتساوي (للرجل والمرأة) في مجلس التعليم الفلمندي

ينص المرسوم المتعلق بالمشاركة في التعليم (نيسان/أبريل ٢٠٠٤) على أن يتألف مجلس التعليم الفلمندي بحيث يكون ثلثه على الأقل من النساء.

#### باء - المجتمع الفرنسي

عندما يتعلق الأمر بالتعليم، فإن الأهداف الاستراتيجية التي ينبغي تحديدها في مجال تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل تتعلق أولاً بالوصول إلى الدراسات - الأقسام، وخيارات التعليم الثانوي، واتجاهات مختلفة للتعليم العالي - والنجاح في هذه الدراسات.

وقد أثبتت أبحاث مختلفة أن اختيار المسارات في التعليم الثانوي يكون له تأثير حاسم على اختيار الدراسات العليا. وتنطوي هذه الحالة بالتالي على تنسيق بين مختلف مستويات التعليم وعلى اهتمام مشترك وتكميلي ومتناسك بين الوزراء المختصين. ومن هذا المنظور، من الضروري منع دوام الأفكار الجامدة المرتبطة ببعض المسارات، وذلك يتم بصفة خاصة عن طريق توعية المعلمين بآليات عدم المساواة التي تقوم عليها هذه الأفكار.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، أطلقت الإدارة مسابقة للأبحاث موجهة إلى طلبة الصفين الخامس والسادس الثانويين في المجتمع الفرنسي (٨٠٠ مدرسة للتعليم الثانوي العالي وجميعها شبكات مختلطة) في الموضوع التالي: "النساء في التاريخ، من الظل إلى النور؟". وأهداف هذه المسابقة ترمي إلى التالي:

توعية الرأي العام من الشباب بدور المرأة في التاريخ السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والعلمي في بلجيكا وأوروبا (غير موجود عادة في الكتب المدرسية)؛

حمل الشباب وأساتذتهم على التفكير في هذا الموضوع وتقييم أثر تطور مكانة المرأة في المجتمع على واقعنا اليومي.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، قامت ست رابطات<sup>(٤١)</sup> بتوجيه نداء بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في النظام التعليمي إلى وزراء التعليم والوزير المكلف بتكافؤ الفرص.

ويطالب هذا النداء بما يلي:

تشكيل "لجنة للمساواة بين الفتيات والفتيان في التعليم" تقدم المشورة بشأن مشروعات الإصلاح، والتقدم بمقترحات، وتقييم السياسات المتخذة؛  
الأخذ في التدريب الأولي والمستمر لهيئة المعلمين بالبعد الجنسي، سواء في الدراسات النظرية المقدمة أو في الإعداد العملي للمهنة؛  
المساواة بين جميع أجهزة ومؤسسات البرمجة واتخاذ القرار والمراقبة والمشورة، فضلا عن وصول النساء على قدم المساواة إلى جميع مناصب التوجيه والمسؤولية؛  
إجراء دراسات، من بين إحصاءات أخرى، موزعة إلزاميا حسب الجنس، لمعرفة حالة الفتيات والفتيان في مجال التعليم وتطور الالتحاق بالمدرسة (اختيار الدراسات، والاختيارات، ونوع التدريب العالي)، ووجود ممارسات للعنف القائم على الجنس، والتكلفة الاجتماعية لأنواع التمييز، إلخ؛  
إقامة جهاز للوقاية من العنف ومكافحته في الوسط المدرسي مع مراعاة بعده الجنسي.

وقد استجاب الوزير - الرئيس المكلف بتكافؤ الفرص، ووزير الطفولة المكلف بالتعليم العادي الأساسي، ووزير التعليم الثانوي والتعليم الخاص، ووزير التعليم العالي وتعليم الرقي الاجتماعي، لنداء هذه المجموعة من الرابطات الذي هدف إلى جذب انتباههم إلى ضرورة تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في التعليم، من خلال إنشاء مكتب مشترك مكلف بدراسة المشكلة.

وقد تقرر، منذ ذلك الوقت، إطلاق مناقشة مع المعلمات والمعلمين من أجل الوصول إلى تفكير صريح مبني على الحجة بشأن المساواة بين الفتيات والفتيان في المدرسة. وتعاون مختلف الوزراء مع قطاع الرابطات الموقّعة للنداء المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في

(٤١) فرانسواز كلود (الحصيفات الاشتراكيات)؛ فايين دوربولو (سيرة أثنوية)؛ فرانسوار هيك (الجامعة النسائية)؛ رولان مايرل (شبكة الرجال من أنصار حقوق المرأة - حملة الشريط الأبيض)؛ نادين بلاتو (صوفيا، الشبكة البلجيكية لدراسات حقوق المرأة)؛ آن تونغليه (الرابطه ٢٩، شارع بلانش، الحركات النسائية).

النظام التعليمي في إعداد كتيب تربوي إعلامي عن هذا الواقع المجهول إلى حد كبير حتى الآن.

وتهدف هذه الحملة، التي تتألف من ٢٥ ٠٠٠ ملصق و ٣٠ ٠٠٠ كتيب موجه إلى المعلمين والمعلمات ومعلمي ومعلمات المستقبل في المجتمع الفرنسي، إلى الاشتراك مع الفعاليات الميدانية من الجنسين في دراسة وتقييم القياس الدقيق للأفكار الجارمة الجنسية المستمرة في المدرسة، وبخاصة في العلاقات بين المعلمين والمعلمات والطلبة أو بين الطلبة أنفسهم.

وفي عام ٢٠٠٤، أعدت إدارة تكافؤ الفرص وقامت بنشر ملف تربوي بعنوان "النساء والرجال في العالم"، يهدف إلى تمكين البالغين من العمر ١٢/١٥ سنة والمحيطين بهم من أن يكون لديهم إدراك أفضل لحالة وحقوق المرأة على المستويين الوطني والدولي.

وجرى تحرير محتوى الكتيب بصورة مشتركة بين المجتمع الفرنسي ومنظمة العالم حسب المرأة غير الحكومية. ويعرض الكتيب خمسة موضوعات يتناول كل منها الحالة في الشمال والجنوب:

- من المساواة في المدرسة إلى المساواة في العمل: أوجه التقدم وعدم المساواة في التعليم، واختيار الدراسات، واختيار العمل؛
  - النساء المتضامات!: الدفاع عن المصالح المشتركة للنساء والحركة النسائية؛
  - لا للعنف!: العنف في العلاقات القائمة على الحب، وجرائم الشرف، وختان الإناث؛
  - الدعاية، معاناة أو عشق؟: التحيز الجنسي في النشرات الدعائية؛
  - الحياة العاطفية والقائمة على الحب: المراهقة، الشذوذ الجنسي، العلاقات بين الفتيان والفتيات، الوقاية من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، منع الحمل.
- وصدر هذا الكتيب ونُشر في شهر آذار/مارس ٢٠٠٤، في إطار أنشطة ٨ آذار/مارس في المجتمع الفرنسي، في مجموع مؤسسات التعليم الثانوي في هذا المجتمع. وتم إنتاج ٢٥ ٠٠٠ كتيب تربوي و ١٠ ٠٠٠ ملصق في إطار هذه الحملة وتم توزيعها عبر قنوات عديدة للاتصال وفي أعقاب طلبات صادرة عن جانب كبير من المعلمين والوسط التعاوني.



وأخيراً، ستقوم إدارة تكافؤ الفرص في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ بإطلاق قائمة، في صورة ورقية أو صورة إلكترونية، بالموارد التربوية المتوافرة في المجتمع الفرنسي حول مسائل المساواة بين المرأة والرجل، والتعايش بين الثقافات، والاندماج الاجتماعي.

وعلى مستوى التعليم العالي، فإن الحالة مرضية على المستوى الكمي (لا يقل عدد الفتيات عن عدد الفتيان في الدراسات العليا، وبصفة عامة فإن معدل نجاح الفتيات أحسن من معدل نجاح الفتيان). ومع ذلك، لا بد من ملاحظة أن هناك، على المستوى النوعي، نسبة ضعيفة للأسف بين الفتيات في الدراسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكذلك ظاهرة تتعلق بالفصل الرأسي في الوظائف الجامعية للنساء. والواقع أنه يُلاحظ تناقص النسبة المتوية للإناث كلما ارتفع مستوى الدراسة والصعود في السلم الوظيفي لهيئة التدريس.

وإحدى المشكلات التي تواجهنا أردنا المضي في التحليل من حيث المساواة بين المرأة والرجل هي نقص البيانات المفصلة حسب الجنس. وتأمل وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي مع ذلك إحراز تقدم في هذا المجال، وبوجه خاص مع الاستناد إلى ميدان آخر يدخل في اختصاصها، وهو البحث. وتشكل مساهمتها في إيجاد أداة تتيح تحليل مجتمع الطلاب في بلجيكا الناطقة بالفرنسية من زوايا وصفية ومستقبلية تقدماً أولياً. وإلى جانب ذلك، فإن تمويل الأبحاث التي تعالج المشكلة، من قريب أو بعيد، تعكس الرغبة في معرفة العوامل التي تسبب في عدم المساواة بين المرأة والرجل في هذا القطاع. ويتيح فهم هذه العوامل معالجة أسباب التمييز ومحاولة وقفه. ومن هذا المنظور، تعمل الوزارة على إدراج البعد الجنساني في المشاريع التي تقوم بتمويلها. ويتشجع منذ الآن الذين يعملون على النهوض بالأبحاث الجارية بالفعل على العناية بتوجيه أعمالهم مع أخذ هذا البعد في الاعتبار أيضاً.

وإلى جانب ذلك، فإن منح الإعانات من أجل تنظيم حلقات دراسية أو أيام للدراسة أو ندوات ساعدت على التفكير في مكانة المرأة في المجتمع يؤكد أيضاً الاهتمام الذي يوليه المجتمع الفرنسي لهذه المشكلة.

ويضم مجموع النصوص التنظيمية، التي تم إعدادها منذ شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والتي اقترنت بإصلاح التعليم الفني، البعد الجنساني أيضاً. وعندما يتعدّد تحرير الألقاب والوظائف في نص من النصوص بصيغة المذكر وصيغة المؤنث (توخياً للتوضيح)، فإن وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي تحرص على أن تدرج بطريقة منتظمة عبارة ماثلة للعبارة أعلاه، وهي ”جميع الألقاب والوظائف المذكورة في هذا النص تُقرأ بصيغة المذكر وصيغة المؤنث“. وإلى جانب ذلك، تراعي النصوص التي تستهدف إقامة هيئات التعليم الفني

الثلاث (لجنة التجربة المفيدة، ولجنة استيعاب الدروس، ولجنة الاعتراف بالشهرة) التقسيم الذي يتطلبه المرسوم الصادر في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢.

والمرسوم البرلماني للمجتمع الفرنسي الصادر في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٥ والمعدل للمرسوم الصادر في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ والمتعلق بالتدريب الأولي للمعلمين والأساتذة، الذي دخل حيز التنفيذ في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، ينص في فقرتيه ١ و ٢ من مادته ٣ على النشاط التعليمي لمدة ٣٠ ساعة، على أساس "نهج نظري وعملي للتنوع الثقافي؛ والبعد الجنساني".

### التدابير الرامية إلى متابعة تطور مشكلة الجنسانية في التعليم العالي خارج الجامعة والتي تتيح تقييم السياسات المنتهجة في هذا المجال

منذ ١٢ سنة، مول المجتمع عدة أعمال اشترك في الاضطلاع بها مجلس رؤساء الجامعات الناطقة بالفرنسية وفريق بحث يضم كيانين جامعيين والإدارة. وأتاحت هذه الأعمال إيجاد أداة لتحليل المجتمع الطلابي في بلجيكا الناطقة بالفرنسية من زوايا وصفية ومستقبلية. واشتركت في تمويل الأعمال في هذه السنوات الأخيرة وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي، وأدت هذه الأعمال إلى ظهور مؤلف في عام ٢٠٠١ بعنوان "مجتمع الطلاب - مواصفات وتطور وآفاق".

وخصص المؤلف جزءاً من تحليله للجوانب المتعلقة بالمتحقيين بالجامعة حسب الجنس، والسن، والدراسة الثانوية، وكذلك التفكير في معدل نجاح الفتيات. وهذا المؤلف يعد بوجه خاص وثيقة مرجعية لجميع الأشخاص المهتمين بتطور مجتمع الطلاب. وقاعدة البيانات الواردة فيه تحتوي على معلومات حول الطلاب في نظامنا التعليمي حسب مختلف المتغيرات، ويتيح بالتالي تقديم بيانات مفصلة حسب الجنس، وبخاصة في إطار أبحاث أخرى.

ومنذ عام ٢٠٠٢، كلفت الوزارة إدارة قواعد البيانات والتوثيق بمتابعة عمل الفريق المشترك بين الجامعات. ومنذ عام ٢٠٠٣، شاركت الإدارة ذاتها وشعبة الإحصاءات التابعة لمؤسسة التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال في إدارة قاعدة البيانات المتعلقة بطلاب التعليم العالي خارج الجامعة. وتنشر البيانات المجمعة في تقارير سنوية مخصصة، من ناحية للتحليل، الوصفي لمجتمعات الطلاب والحاصلين على الدبلومات، ومن ناحية أخرى، لدراسة معدلات النجاح والإعادة والتسرب. ومن بين المتغيرات الرئيسية التي تناولها البحث، المتغير المتعلق بالجنس. وتتاح تقارير أعوام ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ على الموقع [www.enseignement.be/infosup](http://www.enseignement.be/infosup) تحت العنوان SATURN.

## التدابير المتعلقة بدراسة مشكلة الجنس والتنوع بهذه المشكلة

تمويل الأبحاث:

قام المجتمع الفرنسي بتمويل عدد معين من الأبحاث الكفيلة بإلقاء الضوء على ظواهر تعمل على إيجاد أشكال لعدم المساواة بين الرجل والمرأة على مستوى التعليم العالي. وتتعلق هذه الأبحاث أو تعلقت بصفة خاصة، بمكانة المرأة في المناصب الأكاديمية أو بوصول الشابات إلى الدراسات الجامعية:

« تمثيل المرأة في البحث داخل المؤسسات الجامعية في المجتمع الفرنسي »

« تحليل الحالة المهنية للدكاترة أصحاب الرسائل في المجتمع الفرنسي في بلجيكا »

« مشروع NEWTONIA - وصول الشابات إلى الدراسات الجامعية العملية والتقنية » و « NEWTONIA 2 - النهوض بوصول الشابات إلى الدراسات الجامعية في العلوم والعلوم التطبيقية »

« مسار الالتحاق بالتعليم العالي. تحليل جماعة مع الاهتمام على سبيل الأولوية بالمحددات والضغوط ذات الطابع الاجتماعي »

« نجاح أو فشل الطلاب المدرجين في الترشيح الأول للدرجات العلمية في المؤسسات الجامعية والذين يستفيدون من منحة للدراسات في المجتمع الفرنسي »

الشراكات:

تم تنظيم مائدة مستديرة بعنوان "تدريب المعلمين والمعلمات على التعليم غير المتسم بالتحيز الجنساني"<sup>(٤٢)</sup>، في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، بواسطة إدارة تكافؤ الفرص ومختلف الشركاء في المشروع المعنون "الوقاية من العنف ضد المرأة: تدريب معلمي ومعلمات المستقبل على التعليم غير المتسم بالتحيز الجنساني"، المنفذ في إطار البرنامج الأوروبي لمكافحة العنف ضد الطفل والمراهق والمرأة (DAPHNE)<sup>(٤٣)</sup>.

ويهدف هذا المشروع، الذي اضطلعت به في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ جمعية تضامن النساء التي لا تهدف إلى الربح في المجتمع الفرنسي، والمؤسسة النسائية في إسبانيا والمعهد الجامعي لتدريب الأساتذة في ليل بفرنسا، إلى قيام مختلف الشركاء في المشروع، بوضع أداة

(٤٢) انظر البرنامج في المرفق ٣.

(٤٣) راجع تقرير الأنشطة لعام ٢٠٠٤ الصادر عن إدارة تكافؤ الفرص، ص ٢٠-٢١ من النص الفرنسي يمكن تنزيله من الموقع <http://www.egalite.cfwb.be>، تحت عنوان "أنشطة وتقارير".

وطرائق تجريبية وتقييمية مشتركة عن طريق جمع التجارب وتحليل الأدوات القائمة. ويدعم العمل اللجان التربوية المحلية التي يقودها كل من الشركاء.

والنتائج النهائية لهذا المشروع، في المجتمع الفرنسي، هي كما يلي:

وضع نظام تدريب معلمي ومعلمات المستقبل على التعليم غير المتسم بالتحيز الجنساني؛

تجريب هذا النظام عن طريق مدرسة رياضية؛

تقييم النظام؛

دليل التدريب والموقع على الإنترنت. (<http://www.educ-egal.org>)؛

تعميم النتائج على السلطات العامة المعنية.

وفي هذا الإطار، تم تنظيم يوم للتدريب موجّه إلى معلمي ومعلمات المستقبل يوم الجمعة ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ في موضوع "فيما يساهم التفكير حول الجنسانية في نوعية التعليم؟"، بالتعاون مع المدرسة الإقليمية العليا لمركز "مونر - بوريناج".<sup>(٤٤)</sup> وهذا اليوم كان موجهاً إلى مدربي ومدربات معلمي ومعلمات المستقبل. وكان الهدف هو أن نبين لهم أهمية الأخذ بمنظور جنساني في مختلف فروع التعليم.

وانتهى المشروع بتقييم للتجربة الخارجية.

ومنح المجتمع الفرنسي أيضاً عدداً من الإعانات من أجل تنظيم الحلقات الدراسية أو الأيام الدراسية أو الندوات التي تقدم، بطريقة أو بأخرى، نتائج موضع اهتمام في مجال المساواة بين المرأة والرجل.

وتوفّر دائرة التقييمات الخارجية المشتركة بين الشبكات أيضاً، منذ نشأتها، نتائج التلاميذ حسب الجنس في مختلف فروع العلم موضع الاختبار، وهو ما تفعله أيضاً التقييمات الدولية. وعمل الموقع <http://www.enseignement.be/> على استحداث عدة صفحات مخصصة لمشكلة التمييز بين الرجل والمرأة، وذلك، في جملة أمور، بواسطة الموارد التربوية التي تتفق مع الخط الذي استحدثه (على سبيل المثال مشروع "objective venus" الذي تضطلع به منظمة العفو الدولية). ويجيل الموقع أيضاً في عدة نقاط نحو الصفحات التي قامت باستحداثها مواقع أخرى بشأن هذا الموضوع (وعلى سبيل المثال موقع إدارة تكافؤ الفرص).

(٤٤) وبالتعاون مع لجنة التعليم في مجلس المرأة الناطقة بالفرنسية في بلجيكا.

وعلى مستوى الألعاب الرياضية، أنشئت أوسمة رياضية نسائية ووزعت عند تسليم جائزة الاستحقاق الرياضي للمجتمع الفرنسي. ومنحت أيضا إعانة لدى إنشاء لجنة النهوض بالرياضة النسائية، في إطار الاتحادات والجمعيات الرياضية المعترف بها.

وتتناول غالبية الجمعيات النسائية المعانة في مجال التعليم المستمر، بطريقة مركزية أو هامشية، هذه المسائل في صورة التعليم غير الرسمي وبرامج محو الأمية.

ويستحدث التعليم المستمر برنامجا هاما لمكافحة الأمية. ويتناول هذا البرنامج على نحو كبير إلى حد بعيد محو أمية النساء ومن بينهن المهاجرات). ومن حيث التجهيز، سيعطي الاتفاق الأخير المشترك بين الوزارات، المبرم بين المجتمع الفرنسي وإقليم والون واللجنة المجتمعية الناطقة بالفرنسية، لهذا البرنامج دفعة جديدة. ولكن في الوقت الحالي، لا تتوفر بيانات إحصائية موزعة حسب الجنس عن محو أمية المرأة.

وعلى مستوى الصحة، أصدر المجتمع الفرنسي، تحت رعايته، منشورا بعنوان "المراهقات: النشاط الجنسي والصحة الإنجابية. دراسة مرجعية في والون وبروكسل"<sup>(٤٥)</sup>، يتطرق إلى توصيات معينة من حيث حصول المراهقات على معلومات في المجال الجنسي والعاطفي.

### جيم - إقليم بروكسل العاصمة

#### ارتداء الحجاب في المدرسة

فيما يتعلق بمسألة ارتداء الحجاب في المدرسة، وهي مسألة بالغة الخصوصية، فإن مدارس بروكسل ومدارس سائر أقاليم البلد تتناقش حول منعه أو عدم منعه. والسماح بارتداء الحجاب أو عدم ارتدائه أمر تقررته المؤسسات التعليمية بمقتضى نظامها الداخلي<sup>(٤٦)</sup>. وارتداء الحجاب مرفوض في ٧٠ في المائة من الـ ١٣٠ مؤسسة التي تضمها شبكة المجتمع الفرنسي (في حين كان ٤١ في المائة بالكاد من هذه المدارس ترفضه في عام ٢٠٠٠)، وفي

(٤٥) راجع دوشان بيغان وكلودين كوينس وكاترين لوسيه، وصمويل نداميه وغودليف ماسوي - ستروبان، وأندريه ساس، ودانييل بييت، شباط/فبراير ٢٠٠٦: يمكن تنزيله من الموقع: <http://www.ulbac.be/esp/promes>.

(٤٦) يتناول تقرير عام ٢٠٠٥ عن حالة الحريات الأساسية في بلجيكا، الذي وضعته مجموعة من الخبراء على المستوى الأوروبي، هذه المسألة من زاوية حرية الفكر والمعتقد والدين، وكذلك من زاوية الأمن العام. ولا يعتبر التقرير هذه المسألة تمييزا من الناحية الجنسية، ونادرا ما تحلل المسألة بهذه الكيفية، بل تحلل من زاوية التمييز الإثني أو الديني.

٨٠ في المائة من المدارس الكاثوليكية. وفي بروكسل تقبل ٨ مؤسسات تعليمية في شبكة المجتمع الفرنسي من بين ١١١ مؤسسة الفتيات المحجبات<sup>(٤٧)</sup>.

وعلى صعيد اللجنة المجتمعية الفرنسية لإقليم بروكسل العاصمة، ينص المرسوم الصادر مؤخرا بشأن التلاحم الاجتماعي (٢٠٠٤) صراحة على وجوب العمل على تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، والاختلاط، ومكافحة أي شكل للتمييز. وفي إطار هذا المرسوم، تدعم اللجنة المجتمعية الفرنسية العديد من مؤسسات الاستقبال خارج المدرسة. وهذا الدعم يشكل واحدا من مصادر التمويل الرئيسية لهذه المؤسسات في بروكسل. والمبادئ التي يقوم عليها دعم هذه المؤسسات، على غرار دعم الجمعيات الأخرى في مجال التلاحم الاجتماعي، هي مكافحة التمييز، والمساواة، والاختلاط.

وفضلا عن ذلك فإن مراكز تنظيم الأسرة تولى اهتماما خاصا للمرأة، ولا سيما فيما يتعلق بالحياة الجنسية والعاطفية. وتشمل مهام هذه المراكز التثقيف العاطفي والجنسي، والحصول على وسائل منع الحمل، والإسقاط الطوعي للحمل، وتوعية الشباب باتخاذ موقف يقوم على الاحترام المتبادل بين القرينين.

#### دال - المجتمع الناطق بالألمانية

يتولى المجتمع الناطق بالألمانية تمويل رابطة Arbeitsgemeinschaft für Suchtvorbeugung und Lebensbewältigung غير الهادفة إلى الربح، التي توفر المعلومات للأبوين، وبخاصة للأسر الوحيدة الوالد أو الوالدة، لتحسين القدرات التعليمية الخالية من أشكال العدوان والعنف، وتعلم وتطبيق أساليب حل المشاكل اليومية.

وتتصل المسائل المطروقة أكثر من غيرها بقيم وأهداف التعليم، وكيفية تعزيز الثقة بالنفس لدى الأطفال، وطريقة مساعدة ودعم الأطفال الذين يعيشون ظروفًا صعبة، وكيفية التعبير عن الحاجة، والعثور على حلول للمشاكل العائلية.

وترتكز فلسفة هذا العمل على شعار "قوة الأطفال من قوة الوالدين".

(٤٧) إيزابيل لومال، 'المدرسة تخلع الحجاب'، وردت في Swardado، ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

<http://www.swardado.be/rubriques/keskia/page5548.361152.shtml>

## المادة ١١

## أولا - على المستوى الاتحادي

## ١ - العمالة

١-١ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال والعاملات: العمال ذوو المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١

تجري الآن عملية التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦، ومجمل مستويات السلطة البلجيكية على وشك التصديق على النص.

## ٢-١ التدابير التشريعية واتفاقيات العمل الجماعية

ترد قائمة بالتدابير الاتحادية الهادفة إلى ضمان المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمالة والعمل في التقرير البلجيكي الثالث عن تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (انظر المادة ٦)، وكذلك مجمل التدابير المتعلقة بتوفير ظروف عمل عادلة ومواتية (انظر المادة ٧).

١-٢-١ إن القانون المؤرخ ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ المتعلق بالحماية من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٢) يتضمن العديد من تدابير الوقاية من التحرش الجنسي وحماية ضحايا هذا التحرش. وقد فُصِّلت أحكام هذا القانون في الأمر الملكي الصادر في ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بشأن الحماية من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل، وكذلك في التعميم المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بشأن حماية العمال من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل.

ويندرج القانون المؤرخ ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ في القانون المؤرخ ٤ آب/أغسطس ١٩٩٦ المتعلق برعاية العمال عند قيامهم بعملهم. ومن هنا فإن الحماية من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي تعد جزءاً من مفهوم الرعاية، مثل حماية الصحة، وسلامة العمل، ... ولذلك يتعين على كل رب عمل، سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، أن يتخذ في مؤسسته التدابير اللازمة لتعزيز هذه الحماية.

ولذلك تدرج هذه التدابير في سياسة الوقاية التي تتبعها المؤسسة وسيكون هدفها تحقيق ما يلي:

(١) تجنب أي عنف وتحرش، وهذا سيتطلب تحليلاً للعوامل المسببة لهما؛

(٢) تجنب الأضرار في حالة وقوع هذه الأفعال. ويشتمل التشريع على إجراءات داخلية لا بد للمؤسسة من إدراجها، وهدفها الأساسي البحث عن حل داخلي في المؤسسة عن طريق التوفيق، أو بعد فحص الشكوى المسببة التي يقدمها العامل.

ويجب على كل رب عمل أن يستعين في وضع وتنفيذ هذه التدابير بمسئشار في شؤون الوقاية متخصص في الجوانب النفسية والاجتماعية للعمل وللعنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل. ومسئشار شؤون الوقاية هذا يعد جزءا من الدائرة الداخلية للوقاية والحماية في العمل، أو من دائرة خارجية. ونص المشرع البلجيكي أيضا على حماية خاصة من "الفصل من العمل على سبيل الانتقام" للأشخاص الذين يشرعون في اتخاذ الإجراءات الداخلية (في مرحلتها الرسمية)، أو يدلون بشهادتهم، أو يشرعون في اتخاذ إجراءات قضائية.

#### (أ) أنشطة التوعية والإعلام والبحث:

نظمت الدائرة العامة الاتحادية للعمال والعمل والتوافق الاجتماعي، بدعم من الصندوق الاجتماعي الأوروبي، دورات إعلامية عديدة في هذا الموضوع. وأنشأت الدائرة أيضا شبكات من أشخاص محل ثقة ومن مستشارين في شؤون الوقاية متخصصين، ووضعت دراسات جامعية متنوعة تهدف إلى الوقوف على سمات العنف في العمل وعوامل الخطر فيه وعواقبه، وإلى توفير أدوات محددة للأشخاص الذين يتعين توسطهم (ومنها كتيب عن الوسيط الذي يواجه حالات الخلاف والتحرش والشقاق في العمل).

#### (ب) الاختصاص:

يمكن أيضا الاطلاع على اختصاص محاكم العمل في تطبيق أحكام القانون المؤرخ ٤ آب/أغسطس ١٩٩٦، المتعلق بالحماية من العنف والتحرش في العمل، في موقع الدائرة العامة الاتحادية للعمال والعمل والتوافق الاجتماعي على الإنترنت (<http://www.emploi.belgique.be>).

#### (ج) التقييم:

جرى تقييم لهذا التشريع في عام ٢٠٠٤. ويمكن الاطلاع على تقرير التقييم في موقع الدائرة العامة الاتحادية للعمال على الإنترنت. وقد أتاح هذا التقييم الفرصة للتفكير في التعديلات الواجب إدخالها على هذا التشريع. ومن المقرر دخول هذه التعديلات حيز النفاذ في غضون عام ٢٠٠٧.



٢-٢-١ تضمّن القانون الإطاري المؤرخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤ تعديلات على اللائحة المتعلقة بالعاملات الأجيريات فيما يتصل بعمدة الإجازة السابقة للولادة والتالية لها وإجازة التنبّي.

وبالمثل عدّل الأمر الملكي الصادر في ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ مدة هذه الإجازات بالنسبة إلى العاملات لحسابهن (انظر التقرير البلجيكي الثالث عن تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - المادة ١٠ : حماية الأمومة).

٣-٢-١ تضمّن أمر ملكي صادر في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٥) بعض التعديلات المهمة على لائحة إجازة الوالدية المطبقة على عمال ومستخدمي القطاع الخاص (الأمر الملكي الصادر في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ بشأن إدراج الحق في إجازة الوالدية في إطار الانقطاع عن العمل). وتتصل التعديلات بشروط عمر الطفل، وطرائق القيام بالإجازة، وإخطار رب العمل، والاستحقاقات. ولم تعدل مدة الإجازة.

والهدف من التعديلات المدخلة التوسع في منح الحق في إجازة الوالدية وتيسير الحصول عليه أكثر بعدة سبل، منها مثلا السماح بالجمع بين مختلف أشكال هذه الإجازة. وهذا يتيح للعمال إمكانيات أوسع للاختيار بما يساعد على الجمع بين الحياة الأسرية وحياة العمل. وتستهدف التعديلات المدخلة، علاوة على ذلك، جعل إجازة الوالدية أكثر جاذبية للعمال حتى ينهضوا بشطر من الأعباء العائلية.

(أ) عمر الطفل:

كان الحد الأقصى للعمر فيما سبق ٤ أعوام، وارتفع الآن إلى ٦ أعوام. ولم يتغير الحد الأقصى المحدد بـ ٨ أعوام في حالة الطفل المتنبّي أو الطفل الذي بلغ مستوى معيناً من الإعاقة.

(ب) طرائق القيام بإجازة الوالدية:

هناك أربع طرائق مستجدة للقيام بإجازة الوالدية.

أولا ألغى الالتزام بالقيام بالإجازة لمدة ٦ أشهر متصلة في حالة خفض الاستحقاقات إلى نصف الوقت؛ واعتباراً من ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٥، أصبح من الممكن تجزئة فترة الستة أشهر هذه إلى فترات طول كل منها شهران على الأقل.

ويتعلق التعديل الثاني بخفض استحقاقات العمل بنسبة الخمس، حيث زاد الحد الأدنى للمدة من ٣ أشهر إلى ٥ أشهر.

ويتعلق التعديل الثالث بإمكان الانتقال من شكل لإجازة الوالدية إلى شكل آخر. فلم يكن أمام العامل فيما سبق سوى شكل واحد لهذه الإجازة (إما الانقطاع التام، أو خفض الاستحقاقات إلى نصف الوقت، أو خفض استحقاقات العمل بنسبة الخمس)، ولم يعد الأمر كذلك الآن. فقد أصبح من الممكن، من الآن فصاعداً، الجمع بين مختلف أشكال إجازة الوالدية، مع التقييد دائماً بالمدة القصوى للإجازة.

وفيما يتعلق بإخطار رب العمل بإجازة الوالدية، فإن المتبع حتى الآن الالتزام بمهلة إخطار محددة بـ ٣ أشهر (مع إمكانية اتفاق رب العمل والعامل على مهلة أقصر). واعتباراً من ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٥، أصبح يطبق إجراء أيسر: فعلى العامل إخطار رب العمل مسبقاً في غضون شهرين على الأقل وثلاثة أشهر على الأكثر (استبقيت إمكانية الخروج على هذه القاعدة باتفاق مشترك). ويمكن عن طريق إخطار طلب الحصول على إجازة والدية لمدة واحدة متصلة.

#### (ج) استحقاقات الانقطاع عن العمل في حالة إجازة الوالدية:

فيما يتعلق باستحقاقات الانقطاع عن العمل، تطبق الآن ٣ زيادات: زيادة ١٠٠ يورو في حالة الانقطاع التام، وزيادة ٥٠ يورو في حالة خفض الاستحقاقات إلى نصف الوقت للعمال الذين تقل أعمارهم عن ٥٠ عاماً، وزيادة ٣٨,٥ يورو في حالة خفض الاستحقاقات بنسبة الخمس للعمال المنفردين (يقصد بالعمال المنفرد الذي يعيش بمفرده ويعول طفلاً أو أكثر) الذين تقل أعمارهم عن ٥٠ عاماً.

١-٢-٤ أدخل أمر ملكي صادر في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٥) بعض التعديلات على نظام الانقطاع عن العمل لمساعدة أو رعاية فرد في الأسرة المعيشية أو الأسرة مريض للغاية، وذلك للعمال وأرباب العمل في القطاع الخاص (الأمر الملكي المؤرخ ١٠ آب/أغسطس ١٩٩٨ المنشئ للحق في الانقطاع عن العمل لمساعدة أو رعاية فرد في الأسرة المعيشية أو الأسرة مريض للغاية).

وتتيح هذه التعديلات للعمال الانقطاع المؤقت عن العمل بشكل أيسر عندما يكون أحد أفراد الأسرة المعيشية أو الأسرة مريضاً للغاية.

ويتعلق التعديل الأول بالعمال المنفردين (الأسر الوحيدة الوالد أو الوالدة)؛ والمقصود بذلك العمال الذين يعيشون بشكل حصري وفعلي مع واحد أو أكثر من أبنائهم.

ويضاعف لهؤلاء العمال رصيد الإجازات في حالة المرض الشديد لواحد من الأبناء لا يزيد عمره على ١٦ عاما. ومع أن رصيد هذه الإجازة يتمثل عادة في ١٢ شهرا من الانقطاع التام، أو ٢٤ شهرا من خفض الاستحقاقات بنسبة الخمس أو إلى نصف الوقت عن كل فرد مريض للغاية في الأسرة المعيشية أو الأسرة، فإن هذه المدد تزيد، بالنسبة إلى العمال المنفردين في الحالة المبينة من قبل، إلى ٢٤ شهرا من الانقطاع التام و٤٨ شهرا من خفض الاستحقاقات بنسبة الخمس أو إلى نصف الوقت. وعلى العامل المنفرد الذي يود الاستفادة من فرصة المضاعفة هذه أن يقدم إلى رب العمل، علاوة على شهادة طبية من الطبيب المعالج، إثباتا لتكوين أسرته المعيشية من خلال شهادة من السلطة المجتمعية توضح أن العامل، عند الطلب، يقيم بشكل حصري وفعلي مع واحد أو أكثر من أبنائه.

ويتعلق التعديل الثاني باستحقاقات الانقطاع عن العمل ويستهدف جميع العمال الذين يحصلون على مثل هذه الإجازة. وبشكل أكثر تحديدا، طبقت ثلاث زيادات: زيادة ١٠٠ يورو في حالة الانقطاع التام، وزيادة ٥٠ يورو في حالة خفض الاستحقاقات إلى نصف الوقت للعمال الذين تقل أعمارهم عن ٥٠ عاما، وزيادة ٣٨,٥ يورو في حالة خفض الاستحقاقات بنسبة الخمس للعمال المنفردين (يقصد بالعامل المنفرد الذي يعيش بمفرده ويعول طفلا أو أكثر) الذين تقل أعمارهم عن ٥٠ عاما.

١-٢-٥ علاوة على مضمون شتى قوانين مكافحة التمييز المشار إليها في المادة ٢ (القانون المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣، والقانون المؤرخ ٥ آذار/مارس ٢٠٠٢، والقانون المؤرخ ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٢) والقوانين التشريعية المذكورة أعلاه، تحقق تقدم في المساواة بين الرجل والمرأة في العمل من خلال إبرام اتفاقيات جماعية للعمل.

واتفاقيات العمل الجماعية هي اتفاقات تبرم بين واحدة أو أكثر من منظمات العمال وواحدة أو أكثر من منظمات أرباب العمل أو واحد أو أكثر من أرباب العمل، وبمقتضاها تتحدد العلاقات الفردية والجماعية بين أرباب العمل والعمال في المؤسسات أو في فرع من فروع النشاط، وتنظم حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة.

واتفاقية العمل الجماعية مصدر مهم في قانون العمل. ورغم أن مضمون هذه الاتفاقيات يتعلق بالحرية التعاقدية للشركاء الاجتماعيين، فإن الأحكام المناهضة للمصادر القانونية العليا (الاتفاقات الدولية، القوانين، المراسيم...) تعتبر باطلة ولاغية.

وقد عدلت اتفاقية العمل الجماعية رقم ٢٥ مكررا المؤرخة ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ اتفاقية العمل الجماعية رقم ٢٥ المؤرخة ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٥ بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، التي تهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة

في الأجور بين العمال والعاملات الوارد في المادة ١١٩ (المادة ١٤١ الآن) من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية.

وتنص المادة ٣ من الاتفاقية بوجه خاص على أن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات يجب أن تتأكد في جميع مفردات وشروط الأجر، بما فيها نظم تقييم الوظائف عند تطبيقها. ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تؤدي نظم تقييم الوظائف إلى التمييز، سواء في اختيار المعايير، أو في توازنهما، أو في نظام تبديل حدود تقييم مفردات الأجر. وتستتبع المساواة في الأجور، لقاء العمل ذاته أو العمل المتساوي القيمة، القضاء على أي تمييز قائم على الجنس.

ولأغراض العلانية، يلاحظ أن نص اتفاقية العمل الجماعية هذه يجب أن يرفق بلائحة العمل في المؤسسة.

١-٢-٦ إن اتفاقية العمل الجماعية رقم ٣٨ المؤرخة ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣ بشأن تعيين واختيار العمال (المعدلة باتفاقيات العمل الجماعية رقم ٣٨ مكررا المؤرخة ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١، ورقم ٣٨ ثالثا المؤرخة ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٨، ورقم ٣٨ رابعا المؤرخة ١٤ تموز/يوليه ١٩٩٩، ورقم ٣٨ خامسا المؤرخة ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤) ترمي إلى وضع قواعد لتعيين واختيار العمال. وتحدد هذه الاتفاقية أيضا التزامات الأطراف الموقعة فيما يتعلق بالتقيد بعدد معين من قواعد السلوك.

وترسي هذه الاتفاقية بصفة خاصة المبدأ القاضي بأن رب العمل الذي يعين لا يجوز له معاملة المرشحين بطريقة تنطوي على تمييز. وفي غضون هذه العملية، يجب على رب العمل معاملة جميع المرشحين معاملة متساوية. ولا يجوز له التفريق على أساس عناصر شخصية إذا كانت هذه العناصر لا تتصل بعمل المؤسسة أو طبيعتها، إلا إذا سمحت الأحكام القانونية بذلك أو فرضته. ومن هنا لا يجوز لرب العمل من حيث المبدأ التفريق على أساس عمر المعوق، أو جنسه، أو حالته المدنية، أو تاريخه الطبي، أو عرقه، أو لونه، أو نسبه أو أصله القومي أو الإثني، أو آرائه السياسية أو الفلسفية، أو انتمائه إلى منظمة نقابية أو غيرها، أو ميوله الجنسية.

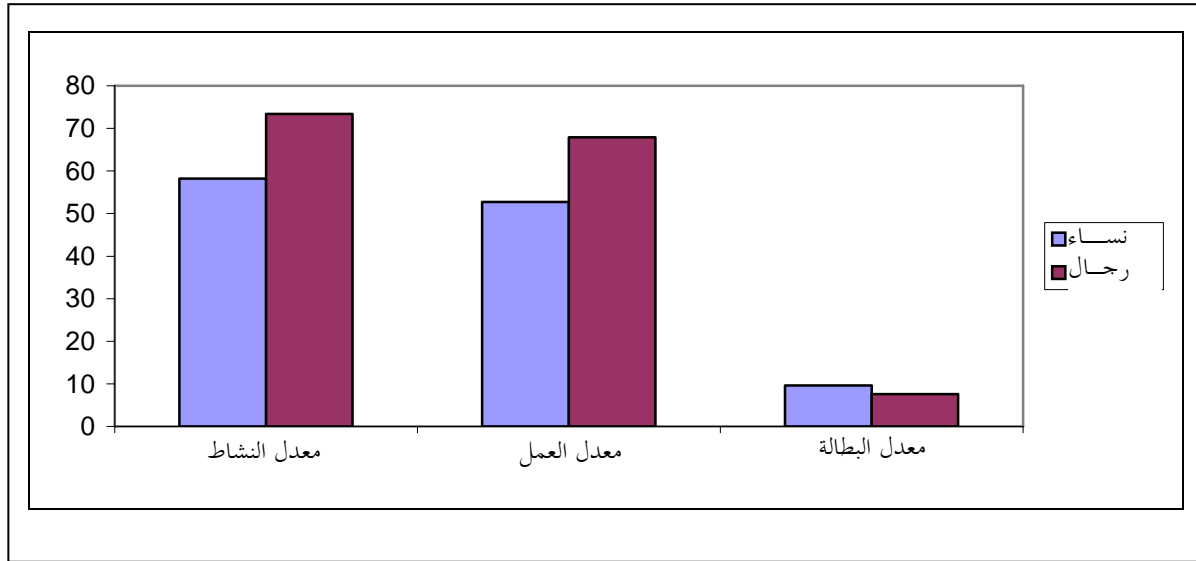
١-٢-٧ ويعكف الآن المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، علاوة على ذلك، على إنشاء قاعدة بيانات للممارسات المضطلع بها لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل. ويتمثل الهدف من ذلك في تحديد ممارسات مبتكرة داخل المؤسسات (تنظيم أوقات العمل، التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، ترتيبات التنقل والتدريب أو تشجيع وصول

النساء إلى الوظائف القيادية أو إلى المهن الرجالية)، وتجميعها، وإتاحتها للجمهور على الإنترنت.

والمعهد ممثل أيضا في لجان المرافقة التسع لمشاريع الصندوق الاجتماعي الأوروبي لأنسنة العمل، التابعة لإدارة العامة الاتحادية للعمال والعمل والتوافق الاجتماعي. وهذه المشاريع هي: Proxima (الوظائف المجتمعية)، CAPA (تشغيل من يزيد عمرهم على ٥٠ عاما)، العمل عن بعد، الإجهاد، التحرش، توعية المزارعين بمخاطر حوادث العمل، آلام القطن، التدريب على السميات (السلع الخطرة)، Sobane (الأخطار النفسية والاجتماعية).

٣-١ الإحصاءات والتعليقات المتصلة بحالة المرأة والرجل في مجال العمل في بلجيكا

معدل النشاط والعمل والبطالة حسب الجنس، ٢٠٠٤<sup>(٤٨)</sup>

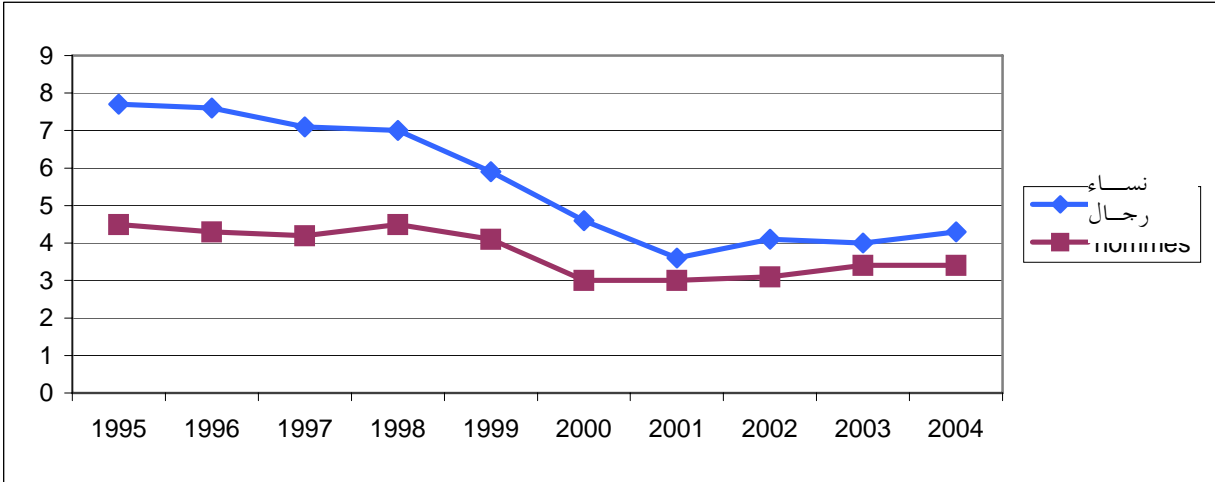


يقيس معدل النشاط درجة نشاط السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاما في سوق العمل، وبعبارة أخرى السكان الذين يعملون أو يبحثون عن عمل. ويشير معدل العمل إلى الذين يعملون بالفعل من السكان الذين هم في سنّ العمل. ويشير معدل

(٤٨) المصدر: الدائرة العامة الاتحادية للاقتصاد، الإدارة العامة للإحصاءات والمعلومات الاقتصادية، مؤسسات التدريب عن طريق العمل (تجميع المعهد الاجتماعي والاقتصادي في جامعة ليمبورغ)، رسم بياني مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٣٢ من النص الفرنسي.

البطالة إلى عدد الأشخاص في سوق العمل الذين لا يجدون عملاً أو لا يعملون. وفي كل من هذه البارامترات الثلاثة توجد فروق واسعة بين الرجال والنساء. ورغم المشاركة المتزايدة للنساء في العمل، فإن معدل نشاطهن كان يقل بمقدار ١٥,٢ نقطة عن معدل نشاط الرجال في عام ٢٠٠٤.

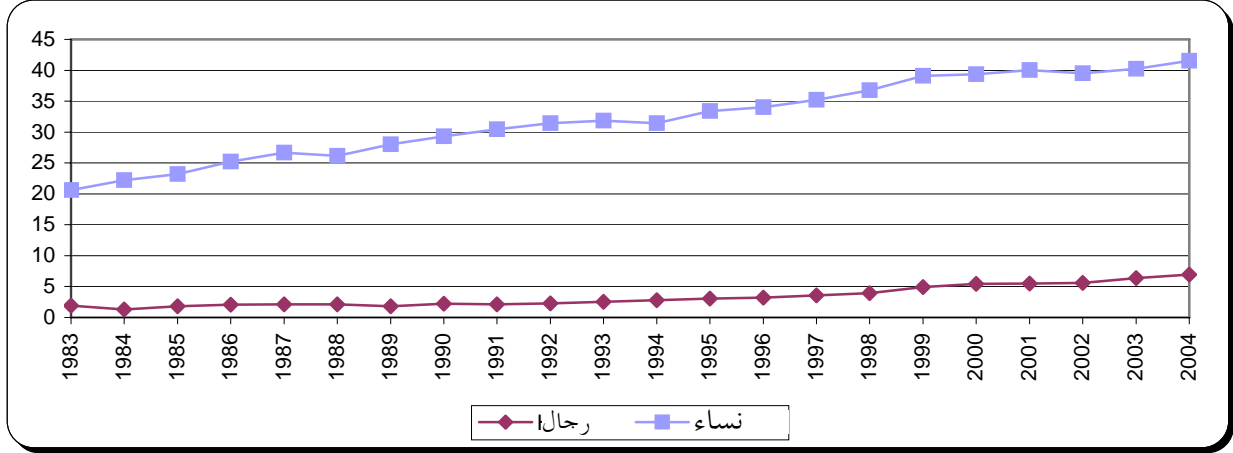
تطور معدل البطالة الطويلة الأجل حسب الجنس، ١٩٩٥-٢٠٠٤<sup>(٤٩)</sup>



في عام ١٩٩٥، كان ٧,٧ في المائة من الناشطات في بلجيكا دون عمل منذ أكثر من اثني عشر شهراً، في مقابل ٤,٥ في المائة من الرجال الناشطين مهنيًا. وفيما بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٢، انخفض معدل البطالة الطويلة الأجل إلى ٤,٣ في المائة لدى الناشطات و ٣,٤ في المائة لدى الناشطين. وفي عام ٢٠٠١ وصلت البطالة الطويلة الأجل إلى أدنى معدلها لدى الرجال والنساء معاً. وظل الفرق بين معدل البطالة الطويلة الأجل لدى النساء ومعدلها لدى الرجال يتناقص بشكل منتظم فيما بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠١. ويبدو أن الفرق ظل ثابتاً منذ ذلك الحين.

(٤٩) المصدر: خطة العمل الوطنية للإدماج الاجتماعي، المرفق، المؤشرات، ٢٠٠٥، رسم بياني مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٧٤ من النص الفرنسي.

## تطور معدل العمل لبعض الوقت حسب الجنس، ١٩٨٣-٢٠٠٤ (٥٠)



ازداد معدل العمل لبعض الوقت زيادة كبيرة لدى الجنسين على مرّ السنين. ومع ذلك ما زال هناك فرق كبير بين النساء والرجال. وبالإضافة إلى ذلك فإن النساء والرجال يعملون لبعض الوقت لأسباب مختلفة.

## متوسط الأجور الإجمالية الشهرية باليورو، ٢٠٠٥ (٥١)

البيان	الرجال	النساء	الفرق في الأجور (%)
المستخدمون	٣ ٤٨٣,٨	٢ ٤٥٤,٧	٣٠
العمال	٢ ١١٩,٦	١ ٦٧٠,٤	٢١
الموظفون	٢ ٩٧٦,١	٢ ٨٣٣,٠	٥

(٥٠) المصدر: ١٩٨٣-٢٠٠٢: الدائرة العامة الاتحادية للعمالة والعمل والتوافق الاجتماعي (أجريت الحسابات على أساس التدريب عن طريق العمل)؛ ٢٠٠٣-٢٠٠٤: التدريب عن طريق العمل، الدائرة العامة الاتحادية للاقتصاد، الإدارة العامة للإحصاء (تجميع المعهد الاجتماعي والاقتصادي في جامعة ليمبورغ)، رسم بياني مستمد من الكتيب المعنون "الرجال والنساء في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٤٦ من النص الفرنسي.

(٥١) المصدر: المكتب الوطني للضمان الاجتماعي، أجري الحساب مولدرز، د. و س. أودوركا (٢٠٠٦). 'فجوة الأجور بين الجنسين في بلجيكا'، تقرير غير منشور (تجميع المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل)، جدول مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ٦٦ من النص الفرنسي.

يتبدّى الفرق في الأجور، بصفة عامة، تبعاً للفرق في متوسط الأجور الإجمالية للرجال والنساء. وتعكس الأجور الصافية إلى حد ما تدخل مصلحة الضرائب والمراجعات الاجتماعية. والفرق بين متوسط الأجر الإجمالي للرجل ومتوسط الأجر الإجمالي للمرأة أكبر بكثير في القطاع الخاص منه في القطاع العام، حتى إن نصيب العاملات في القطاع العام يؤثر على حساب الفجوة في الأجور. ولا يزال هناك في القطاع الخاص فرق واسع بين أجور العمال والمستخدمين. وقد حُسبت الأرقام الواردة أعلاه استناداً إلى بيانات المكتب الوطني للضمان الاجتماعي. ولم يرد أي تصحيح فيما يتعلق بالعمل لبعض الوقت.

## ٢ - الضمان الاجتماعي

النظام البلجيكي للضمان الاجتماعي نظام واسع يهدف إلى توفير الحماية الاجتماعية لجميع السكان. وترد أدناه التعديلات المهمة التي كانت ذات أثر بعد عام ٢٠٠٢.

### ١-٢ معاشات التقاعد والبقاء

بدأ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ إصلاح نظام المعاشات التقاعدية للعمال المأجورين، الذي يهدف أساساً إلى الانتهاء من تحقيق المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة.

وكانت السنّ العادية للتقاعد ٦٢ عاماً للمرأة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، و٦٣ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، وهي الآن ٦٤ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، ستكون السنّ العادية للتقاعد ٦٥ عاماً للمرأة والرجل معاً.

وفي موازاة ذلك تحددت مدة العمل الكاملة بـ ٤٢ عاماً حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، و٤٣ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، وهي الآن ٤٤ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وستكون ٤٥ عاماً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

ومع ذلك سيظل مسموحاً بالتقاعد للرجل والمرأة عند بلوغ سن الستين، بشرط إثبات قضاء مدة عمل معينة، تحددت بـ ٣٠ عاماً في عام ٢٠٠٢، و٣٢ عاماً في عام ٢٠٠٣، و٣٤ عاماً في عام ٢٠٠٤، و٣٥ عاماً اعتباراً من عام ٢٠٠٥.



وبالإضافة إلى ذلك فإن السنّ الدنيا المحددة لحصول المرأة العاملة على استحقاقات البطالة والعجز ترتفع تدريجياً حتى تصل إلى السن الموحدة البالغة ٦٥ عاماً، على نفس وتيرة الزيادة في سن التقاعد المذكورة أعلاه.

أما سنّ الحصول على الدخل المضمون لكبار السن فقد تحددت هي الأخرى بـ ٦٥ عاماً للرجل والمرأة معاً.

وارتفع شرط السن بالنسبة إلى المستفيدات بالتدريج من ٦١ عاماً (اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧، و٦٢ عاماً اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، و٦٣ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، و٦٤ عاماً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨) إلى ٦٥ عاماً (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)، وفق نظام انتقالي تحدد قياساً على نظام المعاشات التقاعدية، مع المحافظة على الحقوق المكتسبة.

ويرسي هذا الإصلاح تدابير تعويضية تهدف إلى القضاء على انعدام المساواة الموجود بالفعل ضد المرأة في مجال العمل والأجر، ومنها:

ضمان الحصول على حد أدنى من المعاش التقاعدي عن كل سنة عمل وفق شروط معينة؛

مراعاة فترات الانقطاع عن العمل لتربية طفل دون السادسة من العمر (بحد أقصى ٣٦ شهراً كاملة) عند احتساب مدة العمل اللازمة للتقاعد المبكر.

وبالإضافة إلى ذلك، وتنفيذاً للقانون المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ بشأن ميثاق التضامن بين الأجيال، صدر أمران ملكيان مؤرخان ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ (ينطبقان على حالات التقاعد التي تقع بعد ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦) في مجال المعاشات التقاعدية الدنيا.

ويزيد التدبير الأول بنسبة ١٧ في المائة الحق الأدنى عن كل سنة عمل (أي الأجر السنوي الأدنى الذي يؤخذ في الاعتبار، بشروط معينة، عند احتساب المعاش التقاعدي).

وييسر التدبير الثاني الحصول على المعاش التقاعدي الأدنى، فيراعي العمل لبعض الوقت للوفاء بشرط مدة العمل المطلوبة، في حين أن التفرغ للعمل كان هو الذي يراعى من قبل. وفي هذه الحالة يحسب المعاش التقاعدي الأدنى وفقاً لمدة العمل الإجمالية.

ويأتي هذان التدبيران بعد سلسلة من أربعة مؤتمرات تناولت موضوعاً محدداً هو "المرأة والتقاعد" وعقدتها وزير المعاشات التقاعدية بدءاً من ١٤ كانون الأول/ديسمبر

٢٠٠٥. وتطرق هذه المؤتمرات إلى الحالة المحددة للمرأة فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، فأشارت إلى أن المعاشات التقاعدية للمرأة تقل بوجه عام عن معاشات الرجل، وذلك أساسا بسبب معدل عمل أقل، وكثرة اللجوء إلى العمل بعض الوقت، ودخول أقل، وكثرة الانقطاع عن العمل. ويضاف إلى ذلك أن المرأة تزاوّل في الغالب أعمالا غير متجانسة، ولذلك لا تستحق غالبا الحد الأدنى من المعاش التقاعدي. ومن شأن التدبيرين اللذين سلفت الإشارة إليهما أن يزيدا بوجه خاص عدد المستحقات للمعاش التقاعدي الأدنى، وبالتالي يقل عدم المساواة الفعلي الذي تعانيه المرأة.

وجدير بالذكر أيضا أن قواعد الجمع بين معاش البقاء ونشاط مهني مسموح به ستعدّل، مع وضع الدخل الشامل للمتقاعد في الاعتبار. وسيساعد التجاوز عن الحدود الثابتة للنشاط المسموح به على أن يتمكن الشخص الذي يحصل على معاش صغير للبقاء من أن يحصل على أكثر مما يحصل عليه شخص يحظى بمعاش أكبر، وهو أمر مبرر أكثر من الناحية الاجتماعية. وفي حالة تجاوز المبلغ الكلي، لا يوقف صرف المعاش التقاعدي، بل يخفض بنسبة التجاوز بعد إعفاء ٥٠ في المائة من الزيادة. وبهذه الطريقة يتاح للشخص المعني دائما الحصول على عائد صاف من أنشطته المهنية.

ومن ناحية أخرى سيكون هناك استثناء واحد من مبدأ منع الجمع بين معاش التقاعد ودخل آخر: ففي حالة المرض أو البطالة المدفوع عنها إعانة، يمكن للمستفيد الجمع بين معاش البقاء الذي يحصل عليه، وهو محدد بـ ٤٤٧,٠٩ يورو شهريا (المعدل الأساسي لضمان الدخل للمسنين)، ودخله الآخر، وذلك لمدة ١٢ شهرا إجمالا.

وأخيرا، قرر وزير المعاشات التقاعدية إطلاع الشباب على ما يمكن أن ينجم عن اختيار مهن معينة من أثر على تقاعدهم مستقبلا. وفي عام ٢٠٠٦ أعد موقع على الإنترنت وكتيب يحتوي على معلومات معينة للنساء، انظر <http://www.femmeetpension.be>.

## ٢-٢ حماية الأمومة

جدير بالذكر أن القانون الإطاري المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ أتى بتأمين جديد للأمومة يحتل مكانا مناسباً في تأمين التعويضات، إلى جانب التأمين المتصل بالعجز عن العمل والإعانات المتصلة بمصاريف الجنازة. وتدور الأهداف المنشودة في إطار إنشاء تأمين الأمومة حول المحاور الثلاثة التالية:

(١) ضرورة تحقيق التضامن في التكلفة التي يتحملها رب العمل عند دفع الأجر المكفول (لمدة أسبوعين أو شهر) في حالة الحمل أو الولادة؛

(٢) تحقيق مساواة أفضل في المعاملة للمشتغلات المنتميات إلى مجموعة الناشطات (العاملات، المستخدّات)؛

(٣) الحرص على إنشاء استحقاق محدد بالفعل، في ضوء طبيعة الظرف المغطى، مع العمل مع ذلك على إدراج تأمين الأمومة في الهياكل المؤسسية القائمة.

وتمتضى هذا القانون الإطاري، أصبح التكفل بالتأمين يحل محل الأجر المكفول. وتدفع الاستحقاقات عن الثلاثين يوما الأولى بواقع ٨٢ في المائة من الأجر المطلق. واعتبارا من اليوم الحادي الثلاثين، تزيد الاستحقاقات إلى ٧٥ في المائة من الحد الأقصى للأجر. والتاريخ المعمول به في التأمين هو الموعد المفترض للولادة، ولم يعد هو التاريخ الحقيقي للولادة. ويمكن أن يترتب على ذلك تعديل لحساب الإجازة السابقة للولادة.

#### ١-٢-٢ مدة إجازة الولادة

المدة الكاملة لإجازة الولادة هي ١٥ أسبوعا (١٧ أسبوعا في حالة تعدد المواليد). وتنقسم هذه الإجازة إلى إجازة قبل الولادة مدتها ٦ أسابيع (٧ أسابيع قبل ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤<sup>(٥٢)</sup>)، وإجازة بعد الولادة مدتها ٩ أسابيع (٨ أسابيع قبل ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤). وتشمل الإجازة السابقة للولادة ٥ أسابيع اختيارية (٦ أسابيع قبل ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤) يمكن أن ترحل (كلها أو بعضها) لما بعد الولادة، وأسبوعا إجباريا لا يمكن ترحيله إذا لم تؤخذ الإجازة. فإذا تمت الولادة بعد الموعد الذي حدده الطبيب، فإن الإجازة السابقة للولادة تمتد إلى الموعد الحقيقي للولادة. وتشمل الإجازة التالية للولادة ٩ أسابيع إجبارية بعد الولادة يمكن أن تضاف إليها الإجازة المحتملة السابقة للولادة ومدتها ٥ أسابيع.

#### ٢-٢-٢ تمديد إجازة ما بعد الولادة

أصبح من الممكن منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، بالنسبة إلى إجازة ما بعد الولادة التي جرت إطلتها بجزء الإجازة السابقة للولادة غير المأخوذ، أن تمدد أيضا بأسبوعين على الأكثر في حالة تعدد المواليد. ويمكن لإجازة الولادة أن تمتد إلى ١٩ أسبوعا على الأكثر في حالة تعدد المواليد.

(٥٢) القانون الإطاري المؤرخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤ (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٤، الطبعة ٢).

ومنذ ١ تموز/يوليه أيضا، فإن إجازة ما بعد الولادة يمكن، إذا احتاج المولود إلى البقاء في المستشفى، أن تمتد بعد الأيام السبعة الأولى من مولده، وذلك بحد أقصى ٢٤ أسبوعا.

واعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، وبالنسبة إلى حالات الولادة التي تتم اعتبارا من هذا التاريخ، فإن إجازة ما بعد الولادة المحددة بتسعة أسابيع يمكن، بناء على طلب من صاحبة الشأن، أن تزداد أسبوعا آخر إذا كانت صاحبة الشأن قد عجزت عن العمل طوال فترة الستة أسابيع السابقة للموعد الحقيقي للولادة (أو فترة الثمانية أسابيع إذا كان من المتوقع تعدد المواليد).

### ٣-٢-٢ استحقاقات الأمومة

في الثلاثين يوما الأولى تدفع شركة للتأمين التضامني الاستحقاقات التي تصل إلى ٨٢ في المائة من الأجر اليومي الإجمالي (المطلق). واعتبارا من اليوم الحادي والثلاثين وفي حالة التمديد، تصل الاستحقاقات إلى ٧٥ في المائة من الحد الأقصى للأجر اليومي الإجمالي<sup>(٥٣)</sup>. وتحصل العاطلات في بطالة كاملة على ٦٠ في المائة من الأجر الضائع (ومع ذلك لا يمكن أن يزيد المبلغ على إعانة البطالة المقبوضة حتى هذا التاريخ)<sup>(٥٤)</sup>. وتستكمل هذه الـ ٦٠ في المائة بنسبة مئوية من الأجر تصل إلى ١٩,٥ في المائة في الثلاثين يوما الأولى، ثم تصبح ١٥ في المائة.

### ٤-٢-٢ تحويل إجازة الولادة إلى إجازة للأبوة<sup>(٥٥)</sup>

يمكن لوالد الطفل، في حالة دخول الأم إلى المستشفى، أن يحصل على إجازة أبوة تبدأ اعتبارا من اليوم الثامن من ولادة الطفل، بشرط أن تزيد فترة بقاء الأم في المستشفى على ٧ أيام وأن يكون المولود قد خرج من المستشفى. وتنتهي الإجازة بخروج الأم من المستشفى وفي موعد أقصاه انتهاء إجازة الولادة التي لا تكون الأم قد استوفتها عند دخولها إلى المستشفى. ويحصل الوالد في هذه الإجازة على استحقاقات تصل إلى ٦٠ في المائة من الأجر

(٥٣) ألغي الأمر الملكي المؤرخ ١٣ آذار/مارس ٢٠٠١ (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٠١) المادة ٢١٨ من الأمر الملكي المؤرخ ٣ تموز/يوليه ١٩٩٦ التي حددت الإعانة المدفوعة في إجازة الولادة الممددة بـ ٦٠ في المائة من الحد الأقصى للأجر الإجمالي.

(٥٤) الأمر الملكي المؤرخ ٩ شباط/فبراير ٢٠٠٣ (الجريدة الرسمية الصادرة في ١٨ آذار/مارس ٢٠٠٣).

(٥٥) القانون الإطاري المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الطبعة ٢) - الأمر الملكي المؤرخ ٤ أيار/مايو ٢٠٠٥ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٥).

الضائع. وفي حالة وفاة الأم، يمكن لوالد الطفل الحصول على إجازة أبوة لا تزيد مدتها على الجزء الذي لا تكون الأم عند وفاتها قد استوفته من إجازة ما بعد الولادة. ويحصل الوالد على استحقاقات في أثناء هذه الإجازة.

#### ٥-٢-٢ إجازة الأبوة وإجازة التبني

يحق للوالد، عند ولادة طفله، الحصول على إجازة مدتها ١٠ أيام<sup>(٥٦)</sup> يحددها في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ الولادة. ويمكنه الحصول على هذه الإجازة مرة واحدة أو بشكل متفرق. وفي هذه الإجازة، يحتفظ الوالد بأجره في الأيام الثلاثة الأولى منها. وفي الأيام السبعة التالية، يحصل على إعانة (استحقاقات الأبوة) في إطار التأمين ضد المرض والعجز، تماثل الإعانة التي تحصل عليها الأم في إطار تأمين الأمومة. وتصل استحقاقات إجازة الأبوة إلى ٨٢ في المائة من الأجر الضائع (الحد الأقصى).

ولكل عامل (رجلا كان أو امرأة) الحق في إجازة للتبني<sup>(٥٧)</sup> لكي يضم الطفل المتبني إلى أسرته. وهذه الإجازة، التي ينبغي أخذها كاملة في غضون شهرين من قيد الطفل في الجهة الإدارية المحلية، تصل إلى ستة أسابيع على الأكثر (إذا كان الطفل دون الثالثة من العمر) وإلى أربعة أسابيع على الأكثر (إذا بلغ الطفل الثالثة من عمره على الأقل). ويحتفظ العامل بأجره كاملاً في الأيام الثلاثة الأولى. أما في الأيام التالية فإنه يحصل على استحقاقاته من شركة التأمين التضامني التابع لها.

#### ٦-٢-٢ فترات الإرضاع<sup>(٥٨)</sup>

اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، أصبح من حق العاملات الوالدات الحصول على فترات للإرضاع بشروط معينة. وتدفع شركة التأمين التضامني استحقاقات عن ساعات فترات الإرضاع بواقع ٨٢ في المائة من إجمالي الأجر الضائع المستحق عن ساعات أو أنصاف ساعات فترات الإرضاع. ويمكن للعاملة التوقف عن عملها لإرضاع طفلها أو استدرا

(٥٦) الأمر الملكي المؤرخ ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، الطبعة ١).

(٥٧) الأمر الملكي المؤرخ ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، الطبعة ١).

(٥٨) القانون المؤرخ ٢ آب/أغسطس ٢٠٠٢ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٢، الطبعة ٢). الأمر الملكي المؤرخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ (الجريدة الرسمية الصادرة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، الطبعة ٢). اتفاقيات العمل الجماعية، العدد ٨٠ الصادر في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١.

لبنها. وفترة الإرضاع نصف ساعة. وللعاملة التي تقضي سبع ساعات ونصف الساعة على الأقل في عملها الحق في فترتين، إما مرة واحدة أو على مرتين. ومن حيث المبدأ، تتحدد الفترة الكلية التي يحق فيها للعاملة الحصول على فترات للإرضاع بسبعة أشهر اعتباراً من الولادة.

### ٣-٢ الوضع الاجتماعي للزوج المعاون

الرجل والمرأة متساويان في الحماية الموفرة للزوج الذي يعين شخصاً يعمل لحسابه الخاص. والواقع أن المرأة هي التي تستفيد في الغالب من هذا الوضع.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ بدأ سريان نظام جديد يتعلق بالوضع الاجتماعي (والمالي) للأزواج المعاونين. والزوج المعاون هو من يكون متزوجاً من شخص يعمل لحسابه الخاص؛ ولا تكون له حقوق خاصة في الضمان الاجتماعي تكون مساوية على الأقل لحقوق من يعملون لحسابهم الخاص؛ ويكون شريكاً (لشخص يعمل لحسابه الخاص) ويعاون بشكل فعلي ومنتظم في المشروع.

وقد أُدرج النظام الجديد على مرحلتين:

فاعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، أصبح الأزواج المعاونون مدرجين إجبارياً في التأمين ضد العجز عن العمل الذي يسري على العاملين لحسابهم الخاص ("الوضع الأدنى"). ويمكن بالإضافة إلى ذلك أن ينضم هؤلاء الأزواج إلى الوضع الاجتماعي الكامل للعاملين لحسابهم الخاص، فيما عدا التأمين ضد الإفلاس ("الوضع الأقصى").

واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، أصبح الأزواج المعاونون من حيث المبدأ منضمين إلى الوضع الاجتماعي الكامل للعاملين لحسابهم الخاص. ويمكن أيضاً للأزواج المعاونين المولودين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٦ أن يظلوا، بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، منضمين فقط إلى "الوضع الأدنى".

ويوفر الوضع الأقصى حماية أوسع مما يوفره الوضع الأدنى: المعاش التقاعدي، الرعاية الصحية، العجز عن العمل، الإعاقة، الأمومة (فيما عدا التأمين ضد الإفلاس). ويجب على الزوج المعاون المولود قبل عام ١٩٥٦ الانضمام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية الذي يشارك فيه الزوج الآخر، وذلك للحصول على حد أدنى من الحماية. وبذلك يكون مؤمناً عليه ضد العجز عن العمل (بما في ذلك الأمومة) والإعاقة. والواقع أنه لا يملك، فيما يتعلق بهذه الأخطار، حقوقاً مستمدة من حقوق الزوج الآخر. فإذا مرض، فإنه يمكن اعتباره في كفالة الزوج الآخر في إطار تأمين الرعاية الصحية.

وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، انضمت ٨٠١ ٤ من الزوجات  
المعاونات إلى هذا التأمين الاختياري ضد العجز عن العمل. وفي ٣١ كانون  
الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، ارتفع عددهن إلى ٦٧٦ ٤٨.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ألف - المجتمع الفلمندي

ورد في المقدمة أن الوزير الفلمندي لتكافؤ الفرص يعطي الأولوية لمسألة التطوير  
الوظيفي التي تكون هناك خطة عمل لها.

#### ١ - الفجوة في الأجور بين الجنسين/خطة عمل للفجوة في فرص العمل

يخطئ من يظن أن الفرق في الأجور بين الجنسين قد انتهى. فأجر المرأة يقل في  
المتوسط بمقدار ١٢ في المائة عن أجر الرجل. ويضاف إلى ذلك أن المهاجرات يحصلن على  
أجر يقل بنسبة ١٠ في المائة عن أجر النساء 'الغريبات'. إن سد الفجوة في الأجور وفرص  
العمل هو الموضوع الجنساني المركزي - بتوجيه من السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص -  
الذي سيجري تناوله من خلال طريقة التنسيق العلنية في فترة الولاية الراهنة. وهناك علاقة  
على ذلك عدد من المبادرات النوعية التي تضطلع بها أيضا السياسة الفلمندية لتكافؤ الفرص  
في هذا السياق.

#### ١-١ البحث

في خريف عام ٢٠٠٥، جرى منح عقد دراسة لمركز أبحاث العمل والعمالة والتعليم  
ولمؤسسة Vlerick Hogeschool تحت عنوان 'استكشاف نمط معين للوظائف ووضع توصيات  
للإصلاح وتحسين التسجيل الإحصائي'. وقد استند عقد الدراسة هذا إلى استنتاج مفاده أن  
هناك وظائف عديدة تشير إلى اتجاه تصاعدي بالنسبة إلى الرجل والمرأة ما دام يستفيدان من  
فرص الترقى ويكونان على استعداد للاستثمار أساسا في تطوير وظائفهما. غير أنه حدث في  
بعض الأعمار أنهما اختارا 'وظائف ضيقة' واستمرتا بذلك في أداء عملهما الراهن، وإن كانا  
لا يتنافسان من أجل الترقية، ولذلك فإن من الصعب جدا عليهما 'اللحاق بالموجة السائدة'  
والبدء من جديد في إيجاد وظيفة تكبر. وينطبق ذلك أيضا على من يختارون العمل بعض  
الوقت لفترة من الزمن. وتعزى هذه المشكلة إلى 'واقع ثقافي' (الفكرة القائلة إن على المدير  
الكفاء أن يجعل بيئة العمل في صميم مهنته). وهذه المشكلة تمس الرجل والمرأة معا. ومع  
ذلك فإن هناك فرقا بين الجنسين: فمن الشائع عدم السعي، عن إرادة أو 'اختيار'، وراء  
الترقية، وبخاصة لدى النساء ذوات الأبناء.

وستنجز هذه الدراسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وستحدد الخطوات التالية على أساس هذه النتائج.

## ٢ - إدارة العمل الفلمندية

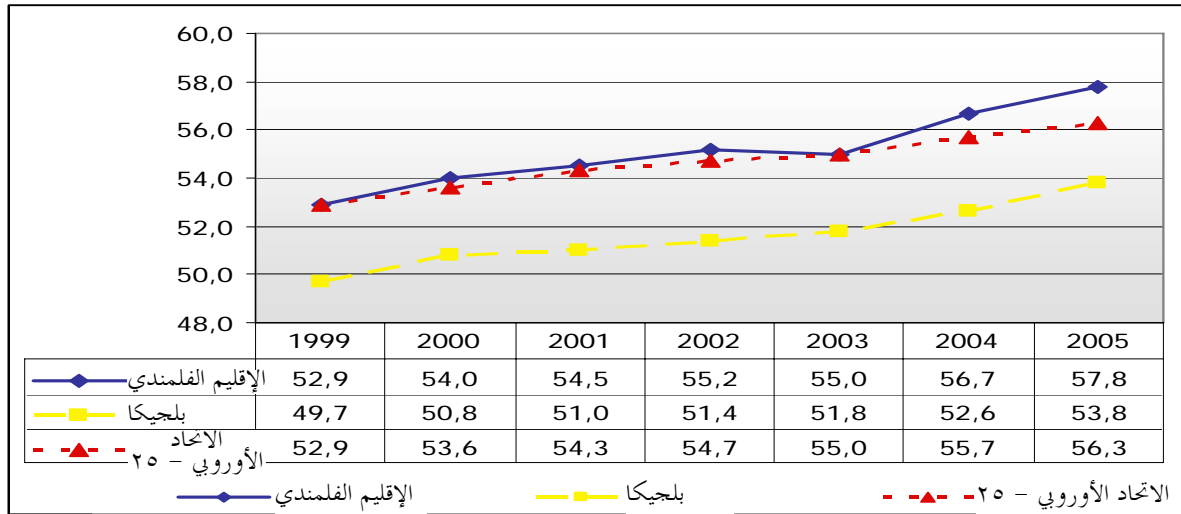
### ١-٢ حالة المرأة في سوق العمل الفلمندية (٢٠٠٥-٢٠٠٦)

ازداد معدل عمل المرأة في الإقليم الفلمندي من ٥٢,٩ في المائة (في عام ١٩٩٩) إلى ٥٧,٨ في المائة (في عام ٢٠٠٥)، وهو ما يفوق المتوسط الأوروبي (الاتحاد الأوروبي - ٢٥: ٥٦,٣ في المائة). وظل معدل عمل الرجل ثابتا طوال الأعوام القليلة الماضية (٢٠٠٢-٢٠٠٥: ٢٠,٢ + ٠,٢ من النقاط المئوية)، مما يدل على أن ازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل هو الحافز الأساسي إلى الزيادة الشاملة في معدل العمل في الإقليم الفلمندي. وقد أصبح هذا الإقليم قريبا من بلوغ الهدف الأوروبي المحدد بـ ٦٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. وفي الفترة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٥، انخفض الفرق في العمل بين الجنسين بواقع ٤,١ نقاط مئوية، ووصل إلى ١٤ في المائة في عام ٢٠٠٥.

وهناك ملاحظة مهمة تتصل بعمل المرأة، وهي الاختلافات الواسعة بين الفئات العمرية المختلفة. ففي الفئة العمرية ٥٥-٦٤ عاما، يصل معدل عمل المرأة إلى ٢٠,١ في المائة فقط (في عام ٢٠٠٥)، وفي الفئة العمرية ٢٥-٤٩ عاما، يصل المعدل إلى ٧٩,٤ في المائة (في عام ٢٠٠٥). وهذا يشير إلى أن الاتجاهات الاجتماعية والديمقراطية تؤدي دورا مهما (التحصيل الدراسي العالي للمرأة + عامل 'الفئة العمرية' للمرأة الداخلة إلى سوق العمل والباقية فيها).



## معدل عمل المرأة في الإقليم الفلمندي (١٩٩٩-٢٠٠٥)



المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة الأوروبية.

## تطور معدل العمل في الإقليم الفلمندي (٢٠٠٢-٢٠٠٥)

التطور في الفترة	التطور في الفترة		٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
	*٢٠٠٥-٢٠٠٢	*٢٠٠٥-٢٠٠٤					
١,٤ +	٠,٦ +	% ٦٤,٩	% ٦٤,٣	% ٦٢,٩	% ٦٣,٥	١٥-٦٤ عاما	
٠,٢ +	٠,٢ +	% ٧١,٨	% ٧١,٦	% ٧٠,٧	% ٧١,٦	الرجال	
٢,٦ +	١,١ +	% ٥٧,٨	% ٥٦,٧	% ٥٥,٠	% ٥٥,٢	النساء	
٢,٦ -	١,٠ -	% ٣١,٨	% ٣٢,٨	% ٣٢,٦	% ٣٤,٤	١٥-٢٤ عاما	
٣,٢ -	١,٣ -	% ٣٣,٨	% ٣٥,١	% ٣٥,٠	% ٣٧,٠	الرجال	
١,٩ -	٠,٧ -	% ٢٩,٧	٣٠,٤	% ٣٠,٠	% ٣١,٦	النساء	
						١٥-٢٤ عاما	
٣,٠ -	٠,٧ -	% ٧٨,٩	% ٧٩,٦	% ٧٨,٠	% ٨١,٩	(دون تلاميذ)	
٢,٩ -	١,٦ -	% ٨٠,٧	% ٨٢,٣	% ٨٠,٢	% ٨٣,٦	الرجال	
٢,٩ -	٠,٤ +	% ٧٧,٠	% ٧٦,٦	% ٧٥,٣	% ٧٩,٩	النساء	
١,٤ +	٠,٧ +	% ٨٥,٦	% ٨٤,٩	% ٨٣,٢	% ٨٤,٢	٢٥-٤٩ عاما	

التطور في الفترة	التطور في الفترة		٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
	٢٠٠٥-٢٠٠٢*	٢٠٠٥-٢٠٠٤*					
٠,٣ -	٠,٤ -	% ٩١,٦	% ٩٢,٠	% ٩٠,٤	% ٩١,٩	الرجال	
٣,١ +	١,٩ +	% ٧٩,٤	% ٧٧,٥	% ٧٥,٨	% ٧٦,٣	النساء	
٥,٣ +	٢,١ +	% ٤٥,٩	% ٤٣,٨	% ٤٢,١	% ٤٠,٦	<b>٦٤-٥٠ عاما</b>	
٤,٣ +	٢,٦ +	% ٥٧,٦	% ٥٥,٠	% ٥٤,٢	% ٥٣,٣	الرجال	
٦,٤ +	١,٧ +	% ٣٤,١	% ٣٢,٤	% ٢٩,٨	% ٢٧,٧	النساء	
٥,٣ +	١,٢ +	% ٣٠,٧	% ٢٩,٥	% ٢٦,٥	% ٢٥,٤	<b>٦٤-٥٥ عاما</b>	
٥,٧ +	١,٩ +	% ٤١,٢	% ٣٩,٣	% ٣٦,٧	% ٣٥,٥	الرجال	
٤,٣ +	٠,٥ +	% ٢٠,١	% ١٩,٦	% ١٦,٤	% ١٥,٨	النساء	

\*معبّر عنه بالنقاط المتوية. المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة الأوروبية.

وبالمقارنة بالمجموعات الأخرى المستهدفة، يتضح أن وضع المرأة في سوق العمل أوطد. والأولوية الأساسية للحكومة الفلمندية هي زيادة معدل العمل للمسنين وجماعات الأقليات والقليل المهاراة والمعوقين، لأن معدل عملهم يقل كثيرا عن معدل العمل الإجمالي للرجال والنساء.

٢-٢ القوانين التشريعية الجديدة عن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (٢٠٠٦-٢٠٠٢)

يوفر مرسوم الحكومة الفلمندية عن المساواة في العمل في سوق العمل، المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٢، أساسا قانونيا وطيدا لسياسة المساواة والتنوع في العمل، وينيط بالإدارات الفلمندية والوسطاء في سوق العمل دورا نشطا في بلوغ هذه الأهداف. وقد حوّل هذا المرسوم التوجيهات الأوروبية بشأن عدم التمييز إلى نظم فلمندية، واستهدف ضمان المساواة في المعاملة، مانعا أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، أو ما يسمى العرق، أو الأصل الإثني، أو الجنسية، إلخ، في مجالات التوجيه الوظيفي، والتدريب المهني، والإشراف الوظيفي، والوساطة في العمل، وكذلك في مجال ظروف عمل موظفي الحكومة والمدرسين. ويؤكد المرسوم هدف المساواة في العمل في سوق العمل الفلمندية، متجاوزا بذلك ما تشترطه التوجيهات الأوروبية، ويحث الشركات على انتهاج سياسة المساواة والتنوع في العمل. ويحدد المرسوم، علاوة على ذلك، طرائق رصد المرسوم وتقييمه المستقل، وإجراءات التعامل مع الشكاوى وإمكانية توقيع جزاءات.

٢-٣ مبادرات السياسة تجاه المرأة (٢٠٠٦-٢٠٠٢)

٢-٣-١ سياسة المساواة في العمل

في نهاية عام ٢٠٠٤، أصبح للسياسة الفلمندية للمساواة في العمل أساس قانوني راسخ، ودعم واضح من أصحاب المصالح، وهدف واضح، وتصور محدد للنمو من أجل بلوغ هذا الهدف. وأُتخذت أيضا خطوات مهمة لجعل هذه السياسة متكاملة وهيكلية.

وأعدّ خليط متوازن من الأدوات على مختلف الصعد من أجل تنفيذ سياسة نشطة للمساواة في العمل. وعلى المستوى الفلمندي الكلي، بدأ تنفيذ مشاريع طويلة الأجل مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمات جماعات الأقليات، بهدف تحسين التناسب بين العرض والطلب، والحصول على العمل والتدريب، ودعم التنوع في ممثلي المشاريع الصغيرة والمتوسطة وممثلي الموظفين. ويجري تشجيع تبادل الخبرات فيما بين الشركات ومعها من خلال شتى مشاريع التنوع. وعلى المستوى المتوسط، أبرمت اتفاقات مع القطاعات المختلفة: جرى تدبير مستشارين لوضع خطة عمل للتنوع القطاعي. ولدى الشركاء الاجتماعيين الإقليميين شبكة من واضعي المشاريع الذين يدعمون المنظمات (الشركات والمؤسسات والحكومات المحلية) في تنفيذ سياستها في مجال التنوع. وأخيرا وليس آخرا، تقوم الحكومة الفلمندية على الصعيد الجزئي للشركات بدعم خطط وأفضل ممارسات التنوع في المنظمات ومساندتها من خلال شبكة من المستشارين.

والجماعات الرئيسية الثلاث المستهدفة بسياسة المساواة في العمل هي المسنون (+ ٥٠ عاما)، وجماعات الأقليات الإثنية، والمعوقون. ورغم أن المرأة لا تدرج في أي من الجماعات الرئيسية المستهدفة، فإن المسألة الجنسانية حاضرة بشكل شامل داخل الجماعات الرئيسية المستهدفة. وفي بعض التدابير يمكن أن يكون التركيز الأساسي على وضع المرأة في سوق العمل، ومن ذلك مثلا خطط أو مشاريع معينة للتنوع الجنساني تستهدف المهاجرات.

٢-٣-٢ الجمع بين العمل والحياة الأسرية

عمدت الحكومة الفلمندية إلى التوسع في مرافق رعاية الطفل لزيادة مشاركة الرجل والمرأة في سوق العمل. وفي عام ٢٠٠٥ وصلت النسبة في الإقليم الفلمندي إلى ٣٤,٤ في المائة، متجاوزة بالفعل المعيار الأوروبي لعام ٢٠١٠، وهو إنشاء مرافق لرعاية الطفل لـ ٣٣ في المائة من الأطفال دون الثالثة. وفي الأعوام القادمة سيزيد الإقليم من الاستثمار في مرافق رعاية الطفل لمن هم دون الثالثة، بتوفير ٦٠٠٠ مكان جديد بنهاية عام ٢٠٠٨.

وتضاف حوافز التشجيع الفلمندية إلى النظام الاتحادي للرصيد الزمني/الانقطاع عن العمل. وفي عام ٢٠٠٥، استفاد ٤٣ ٠٠٠ موظف من حوافز التشجيع الفلمندية. والواقع أن النساء أساسا (٨٢ في المائة في عام ٢٠٠٥) هن اللاتي يستخدمن هذا النظام لرعاية صغار الأطفال أو فرد مريض في الأسرة، إلى جانب العمل.

## باء - المجتمع الفرنسي

اتخذ مكتب المواليد والطفولة عدة تدابير لتمكين الرجل والمرأة من التوفيق بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل.

### ١ - استقبال صغار الأطفال

في شباط/فبراير ٢٠٠٣، بدأ تنفيذ "خطة للقلق الأولى" التي تندرج في إطار الأهداف التالية: إعداد ١٠ ٠٠٠ مكان لاستقبال الأطفال في سنّ صفر - ٣ أعوام في موعد أقصاه عام ٢٠١٠، والعرض المتنوع، واستمرار العرض الجيد، والاتساق الجغرافي للعرض. وأطلقت ثلاث دعوات عامة لتنفيذ المشاريع في أعوام ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ على التوالي. وبفضل "السياسات المتلاقية" بين الإقليم المنوط به تطوير العمالة والمجتمع الفرنسي المسؤول عن إيجاد أماكن استقبال جيدة، أمكن فتح ٩١٣ مكانا جديدا في مجال الاستقبال الجماعي، و ١ ٠٤٥ مكانا جديدا للاستقبال في المنازل في المجتمع الفرنسي.

وفي أوائل عام ٢٠٠٦، وبفضل علاقات التآزر هذه، بدأ تنفيذ "خطة للقلق الثانية"، في متابعة لتحقيق أهداف إعداد أماكن لاستقبال الأطفال في سن صفر - ٣ أعوام. وستسمح الدعوة إلى تنفيذ مشروع الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بفتح ١ ٦٤٨ مكانا جديدا في مجال الاستقبال الجماعي و ٥٧٢ مكانا جديدا للاستقبال في المنازل. وفيما يتعلق بعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، ستنشأ أيضا علاقات تآزر مع السياسات المسؤولة عن الهياكل الأساسية.

### ٢ - الاستقبال خارج المدرسة

جرى التصويت في عام ٢٠٠٣ على مرسوم جديد بشأن الاستقبال خارج المدرسة، وبدأ تطبيقه في عام ٢٠٠٤.

واشتركت بلدات عديدة في تنفيذ هذا المرسوم عن طريق إنشاء هيئة محلية لتنسيق الاستقبال، وتقديم برنامج عن التنسيق المحلي من أجل الطفولة إلى مكتب المواليد والطفولة، وهو برنامج لاستقبال الأطفال تقوم الأطراف المعنية بتنسيقه وتنظيمه. وأصدر مكتب المواليد والطفولة في عام ٢٠٠٥ عددا كبيرا من الموافقات على برامج التنسيق المحلي من أجل

الطفولة وعلى منفذي الاستقبال، فضلا عن تقديم إعانة إلى هذه البلديات، وهيئات التدريب، ومنفذي الاستقبال. وقد حصلت ١٩٦ بلدة على إعانة تشغيل في عام ٢٠٠٥.

وفي عام ٢٠٠٤ جرى التصويت على المرسوم المتعلق بالاعتراف بمدارس الواجبات ودعمها، وبدأ تنفيذه في العام ذاته. وفي عام ٢٠٠٤، جرى الاعتراف بـ ٣٠٢ من مواقع مدارس الواجبات، وتقديم الإعانات إلى ٢٩٢ موقعا. وفي عام ٢٠٠٥، جرى الاعتراف بـ ٣٠٢ من مواقع مدارس الواجبات، وتقديم الإعانات إلى ٢٩٢ موقعا.

وعلى صعيد مراكز العطلة، ظلت الزيادة ثابتة في عدد مراكز العطلة المعتمدة. وكان هناك اهتمام خاص بنوعية الاستقبال المتوخى، وخصوصا مؤهلات المشرفين.

### ٣ - الاستقبال المتخصص للطفولة المبكرة

حرص مكتب الموالييد والطفولة على تكييف النظام المتعلق بخدمات الاستقبال المتخصص، بأن سمح لأولياء الأمور الذين يعجزون مؤقتا عن توفير الحضانة الفعلية لأطفالهم ببذل مساع شخصية أو الأخذ بالمشورة العائلية.

### ٤ - تمديد فترات انتداب الباحثين القائمين بإجازة ولادة أو إجازة أبوة

العمل البحثي لنيل الدكتوراه هو الفترة التي تسبق إيداع ومناقشة بحث عام لنيل درجة الدكتوراه. والفترة النموذجية لهذا البحث أربعة أعوام. وحرصا على عدم حرمان الباحثين الذين يتطلعون إلى القيام بإجازة للولادة أو إجازة أبوة، فإن وزير التعليم العالي والبحث العلمي رأى أن من المناسب "تخصيص" فترة هذه الإجازة وتمديد فترة انتدابهم أو عقد عملهم أو المنحة المرتبطة بالضمان الاجتماعي لمدة مساوية. والهدف من ذلك ألا تتأثر مدة العمل الفعلية لهؤلاء الباحثين الشباب بإجازة الولادة أو الأبوة.

إن المرسوم المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، المتعلق بالمدّ التلقائي لفترات انتداب الباحثين القائمين بإجازة قبل الولادة وبعدها (الجريدة الرسمية الصادرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣)، يمدّ تلقائيا فترة البحث عندما يأخذ الباحث إجازة ولادة أو أبوة.

### جيم - إقليم والون

في إطار التدابير المتخذة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل، يجدر بالذكر في المقام الأول اعتماد إقليم والون، في ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٤، للمرسوم المتعلق بالمساواة في المعاملة في مجال العمل والتدريب المهني.

وسنشير من جديد أيضا إلى التدابير التالية التي تخص بالتحديد الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف.

١ - أحكام بدأ نفاذها في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن تشكيل مختلف أجهزة الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف

يتعين أن تتشكل لجنة إدارة الدائرة ومكتبها التنفيذي وكذلك الأجهزة الاستشارية الموجودة في الدائرة من الثلثين على الأكثر من ممثلي جنس واحد.

٢ - أمر الحكومة الوالونية المؤرخ ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٢ بشأن منح مزايا معينة للمتدربين الذين يتلقون تدريباً فنياً

يمكن لبعض المتدربين في التدريب الفني الذين يعولون أطفالاً الحصول على بدل إضافي لتغطية نفقات مرفق الاستقبال، أو موظف (موظفة) الرعاية النهارية، أو دار الأطفال، أو الحضانة المدرسية. والمساهمة في نفقات مرفق الاستقبال والرعاية النهارية ودار الأطفال تصل إلى ٤ يورو في اليوم للطفل الواحد. أما المساهمة في نفقات الحضانة المدرسية فتصل إلى ٢ يورو في اليوم للطفل الواحد.

٣ - عقد إدارة الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠

ينص عقد الإدارة في المادة ٨ منه "العلاقة مع العملاء" على أن "تبنى الدائرة مجمل عرضها للخدمات على مبدأ تكافؤ الفرص وتساوي الجنسين. وتعكس الدائرة بشكل شامل، أو في الأنشطة المعنية حسب المقتضى، السياسات الإقليمية والاتحادية في هذه المسألة".

٤ - إنشاء دائرة للأخلاق والتنوع

في إطار عملية إعادة التنظيم الداخلي للدائرة العامة الوالونية في عام ٢٠٠٣، التي شملت ٣ كيانات تكميلية هي دوائر المشورة والتدريب والدعم، أنشئت دائرة للأخلاق والتنوع في إطار دائرة الدعم بالدائرة العامة. وأنشئت في هذه الدائرة وظيفة دائمة لمدير مشروع للمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥ - إدراج هدف ذي أولوية للأخلاق والتنوع ينطوي على البعد الجنساني في خطة الأعمال الاستراتيجية الداخلية والخارجية في الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف

تحدد خطة الأعمال الاستراتيجية الداخلية والخارجية في الدائرة استراتيجيتها لفترة تتراوح بين ٣ و ٥ أعوام، سواء فيما يتعلق بالأهداف الخارجية أو الداخلية. وتوضح هذه الخطة المحاور الاستراتيجية، والأهداف ذات الأولوية، والتدابير ذات الأولوية المطلوب اتخاذها على المدى الطويل بتخطيط سنوي ونصف سنوي. ويجري تحديث الخطة سنويا لمراعاة تطور البيئة الخارجية والداخلية.

ومنذ آذار/مارس ٢٠٠٦، أصبحت خطة الأعمال في الدائرة العامة تتضمن، في محورها الاستراتيجي ١، هدف "جعل الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف من عناصر التنمية الاجتماعية والاقتصادية في إقليم والون"، وهدفا له الأولوية في مجال إدراج بُعد الأخلاق والتنوع المتضمن البعد الجنساني: "العمل، في الداخل وبالإشتراك مع الخارج، على وضع استراتيجية للأخلاق والتنوع تكون متسقة مع استراتيجية الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف".

## ٦ - تشكيل اللجنة التوجيهية لشبكة للأخلاق والتنوع تشمل النهج الجنساني وتعميم مراعاة البعد الجنساني وتُنشأ داخل الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف

في أيار/مايو ٢٠٠٦، شكلت الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف لجنة توجيهية أنيط بها تشكيل شبكة الخبرة والتكنولوجيا في مجال التنوع، الوارد وصفها في خطة الأعمال الاستراتيجية الداخلية والخارجية في الدائرة العامة الوالونية، وتوجيه وتنسيق أعمال هذه الشبكة. بما يتسق مع استراتيجية الدائرة. وينبغي تشكيل هذه اللجنة التوجيهية بحيث يكون معظم أعضائها من جنس واحد.

## ٧ - أنشطة التدريب والتوعية بالبعد الجنساني

- إدراج نموذج للتوعية بالبعد الجنساني في التدريب الأولي للمدرّبين والمدرّبات الجدد في دائرة التدريب بالدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف؛
- تضمين قائمة عروض التدريب المستمرة في دائرة التدريب بالدائرة العامة الوالونية دورة تدريبية لمدة ٣ أيام في المسائل التالية:

- نهج الأفكار الجامدة؛
- الاستدلال؛
- الاتصالات المراعية لقضايا الجنسين والفوارق بينهما بشكل عام؛

◦ نشر ما يلي في الشبكة الداخلية (الإتترنت) للدائرة العامة الوالونية:

▪ كراسة عن مسألة العنف المنزلي، بهدف توعية جميع الموظفين بالمشاكل التي يصادفها ضحايا هذا العنف؛

▪ ملزمة عن إيواء الأشخاص الضعاف بسبب وضعهم الاجتماعي، تتناول مشاكل "النساء العائدات"، والأسر الوحيدة الأبوين، مع تنظيم حلقات نقاشية في مختلف الإدارات الإقليمية للدائرة العامة الوالونية تطرح للمناقشة شتى التوصيات الواردة في الملزمة، وتحدد مسار تنفيذها من خلال تبادل الخبرات أو مساهمة الخبراء والخبيرات؛

▪ مقالات متنوعة عن موضوع المساواة بين المرأة والرجل (التشريع، الإعلان عن عقد حلقات دراسية، أو ندوات، أو مؤتمرات، إلخ).

## ٨ - تحليل إمكانية إنشاء بوابة إلكترونية والونية باسم "استقبال الأطفال" وتحليل فكرتها

في إطار مشروع "التكافؤ، المقرنس"، قامت دائرة الأخلاق والتنوع ودور الأطفال التابعة للدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف، بالاشتراك مع المركز المنسق للطفولة في مدينة شاتليه، ومدينة شاتليه، وبلدة غيربين، بتحليل إمكانية إنشاء بوابة إلكترونية والونية باسم "استقبال الأطفال". وهذه البوابة، التي بدأ تشغيلها منذ مطلع عام ٢٠٠٦، من شأنها أن تساعد على بلوغ الهدف المزدوج التالي:

◦ إرشاد الوالدين الباحثين عن عمل ممن يبحثون عن مكان لاستقبال أطفالهم، وهذه المعلومة يمكن أن ينقلها، عند الاقتضاء، القائمون على عملية الإدماج؛

◦ إدارة العرض والطلب في مكان الاستقبال العاجل، والاستقبال العادي، والاستقبال خارج المدرسة، بالنسبة إلى بلدات إقليم والون المشتركة في البوابة الإلكترونية.

وستساعد هذه الأداة أيضا، في جميع أنحاء إقليم والون وفي البلدات، على التعريف بعرض استقبال الأطفال في سن صفر - ١٢ عاما، وتحليل احتياجات السكان. وفي هذا الوقت ستتيح هذه الأداة في النهاية تطبيق سياسات استقبال الأطفال التي تلي الاحتياجات المحددة.



## ٩ - التدابير المتصلة بالقضاء على التمييز في المجال المهني

- ساهمت دائرة التدريب في الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف، بوصفها شريكة، في مشروعين للتكافؤ ("مرصد التعاقب" في مشروع التكافؤ الأول و"التنوع في البناء" في مشروع التكافؤ الثاني) يهدفان بصفة خاصة إلى إدماج المرأة في مهن البناء.

وفي إطار مشروع التكافؤ الثاني، أصبحت كيانات الدائرة العامة الوالونية تشترك الآن في أنشطة ميدانية يضطلع بها برنامجا "النساء في مهن البناء" في شارلروا وليميج.

وأصبحت كل دائرة في الدائرة العامة الوالونية تهتم بإعلام المرأة وتوجيهها وتدريبها وإدماجها في مهن البناء الثلاث (التبليط والمقايسة والطلاء) تشترك بنشاط في البرامج والأفرقة العاملة المختلفة الموجودة في المشروع، بما في ذلك دائرتا المشورة والتدريب التابعتان للدائرة العامة الوالونية وذواتا العلاقة مع المؤسسات.

وينفذ هذا المشروع بالتشارك مع معهد تدريب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واتحاد البناء في اللون وصندوق التدريب على البناء، وتضاف إلى ذلك، في إطار البرامج، الغرف والاتحادات والنقابات والقائمون المحليون على عملية الإدماج.

- وقد دخلت دائرة التدريب في الدائرة العامة الوالونية أيضا في علاقة تشاركية أوروبية مع مشروع التكافؤ الأول لتحسين تمثيل المرأة في مهن نقل البضائع والأشخاص ومهن الإمدادات. وكان مما انتهت إليه هذه العلاقة التشاركية بوجه خاص، التي انضمت إليها رابطة تطوير التدريب المهني في مجال النقل ومعهد التدريب على أساليب التركيب والمناولة في فرنسا، والاتحاد الوطني للنقل البري للبضائع في البرتغال، وضع مذكرة لتضمين التوجيه 96/26/CE تعديلا لمضمون الاختبار الذي لا بد من أن يخضع له الأشخاص من الجنسين الذين سيتولون مستقبلا مسؤولية المؤسسات في قطاعات النقل البري للبضائع والأشخاص. وتطالب هذه المذكرة بأن تضاف إلى الاختبار محتويات مفاهيمية عن مبادئ وقواعد القانون المجتمعي في مسألة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

- وترد في جميع عروض التدريب المقدمة من دائرة التدريب في الدائرة العامة الوالونية الإشارة "ر/ن"، ويجري بقدر الإمكان تجنب استخدام صيغة المؤنث أو المذكر في الحديث عن المهنة.

- وترد بانتظام، منذ عام ٢٠٠٢، عبارة ”جميع معلوماتنا متاحة للرجال والنساء“ في الحملات الإعلامية التي تنظمها دائرة التدريب في الدائرة العامة الوالونية في الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٦ في شكل كتيبات (كتيب واحد عام و١٢ كراسة مطوية مواضيعية) تقدم مجمل عروض التدريب التي تتيحها مراكز التدريب في الدائرة العامة الوالونية.

#### ١٠ - المساواة بين المرأة والرجل في مجال الاتصال

- تقوم مديرية الاتصال والتسويق في الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف بتضمين رسالتها الإخبارية المؤسسية المسماة ”نظرات على التشغيل والتدريب المهني“، التي تصدر منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، مقالات عن المساواة بين المرأة والرجل تتحدث عن السياسات الداخلية والتدابير المتخذة بالتشارك مع الخارج.
- ومنذ عام ٢٠٠٤ تشترك مديرية الاتصال كل عام، مع دائرة الأخلاق والتنوع في الدائرة العامة الوالونية، ومجلس مون في الدائرة العامة، والبرنامج المحلي الذي وضعته هيئة تنسيق تكافؤ الفرص في إقليم إينو، في تنظيم حدث يقام في إطار اليوم الدولي للمرأة.

وتشترك الدائرة العامة الوالونية في هذا الحدث بإلقاء الضوء على شتى التدابير التي اتخذتها في مسألة المساواة بين المرأة والرجل. وفي مناسبة هذا الحدث يقدم موظفو وموظفات دائرة المشورة ودائرة التدريب في الدائرة العامة الوالونية كل الخبرات اللازمة لكل من يبحث عن عمل أو تدريب، ولكن بوجه أخص للمرأة، نظرا إلى مناسبة الحدث.

#### ١١ - تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في إدارة الموارد البشرية في الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف

في إطار مشروع تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين - تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين (١٩٩٩-٢٠٠٠) وديمتر (٢٠٠١) - اللذين تنفذهما الدائرة العامة الوالونية للتدريب المهني والتوظيف في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع المتوسط الأجل لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، شكلت لجنة توجيهية باسم ”تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وإدارة الموارد البشرية“، أدت إلى تعزيز وضع خطة للمساواة المهنية في الدائرة العامة الوالونية.

وفي مرحلة أولى من العمل، أجريت دراسة استقصائية بين مجموع موظفي المكتب تناولت إحساسهم بمسألة المساواة بين الجنسين، وبوجه أخص بمسألة ظروف العمل، وبيئة العمل، وتنظيم الوقت الخاص ووقت العمل، والأمن، والتفرقة الأفقية والرأسية، والمساواة بين الجنسين، والحصول على المعلومات والتدريب المستمر، واستقبال الأطفال وتقاسم الأعباء المنزلية، والمرور بالتسلسل الإداري، إلخ، وذلك وفقا لخطة الاستبيان المعنون "التدابير الإيجابية" الموجود حينئذ لدى مديرية تكافؤ الفرص في وزارة العمالة والعمل الشريكة في هذا العمل.

وجرى تحليل للنتائج نشرت نتائجه في الشبكة الداخلية (الإنترانت) للدائرة العامة الوالونية. وسيجري قريبا إدراج التدابير التي تضم البعد الجنساني والتنوع في إدارة الموارد البشرية بالدائرة العامة الوالونية في جدول أعمال اللجنة التوجيهية لشبكة الأخلاق والتنوع المنشأة حديثا (انظر النقطتين ٥ و ٦).

### دال - إقليم بروكسل العاصمة

اعتمدت مبادرات عديدة على صعيد بروكسل للتصدي للمشاركة الناقصة للمرأة في سوق العمل وللتمييز الذي تتعرض له في هذه السوق. والمقصود بوجه عام نصوص غير ملزمة، والمقصود في حالة التنوع أدوات يجري فيها تحليل وضع النساء باعتبارهن مجموعة نوعية بدلا من تحليل هذا الوضع في إطار شامل.

ويوضح تقرير عام ٢٠٠٥ عن الحقوق الأساسية عدم كفاية مشاركة المرأة في سوق العمل والتمييز الذي تتعرض له<sup>(٥٩)</sup>. وخصّصت في مكتب بروكسل الإقليمي للعمالة نافذة للاستعلام عن التمييز في التشغيل. وهذه النافذة مخصصة لأرباب العمل وللباحثين عن عمل معا. وفي حالة تعرض هؤلاء للتمييز في التعيين، فإن بإمكانهم طلب المساعدة في تحليل حالة التمييز والشروع في المقاضاة في النهاية<sup>(٦٠)</sup>.

وقد اعتمد اقتراح بقرار يتعلق بمساواة الرجل والمرأة في المعاملة فيما يتصل بظروف العمل، والحصول على عمل، وفرص الترقى، وكذلك الحصول على مهنة مستقلة في سوق

(٥٩) شبكة الاتحاد الأوروبي للخبراء المستقلين في مجال الحقوق الأساسية؛ 'تقرير عن حالة الحقوق الأساسية في بلجيكا في عام ٢٠٠٥' قدمه أوليفيه دي شوتر، شبكة الخبراء المستقلين في مجال الحقوق الأساسية، بلجيكا، ٢٠٠٥؛ <http://cridho.cpdn.ud.ac.be>.

(٦٠) لمزيد من المعلومات انظر مساهمة إقليم بروكسل العاصمة في المادة ٢ من الاتفاقية.

العمل بإقليم بروكسل<sup>(٦١)</sup>. ويدعو هذا الاقتراح إلى اتخاذ سلسلة من التدابير لتحسين الوضع، وبخاصة في مجال المعلومات، ومراعاة التمييز الذي تتعرض له المهاجرات بالذات، إلخ.

وفي إطار الميثاق الاجتماعي لتشغيل البروكسلين، تعهد الشركاء الاجتماعيون بتشجيع تشغيل البروكسلين من خلال مكافحة أي شكل للتمييز، والعمل بشكل أساسي على تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وفي هذا الإطار أناط المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإقليم بروكسل العاصمة بمرصد بروكسل لسوق العمل والمؤهلات النظر في وضع المرأة في سوق العمل ببروكسل.

وقد لخصت دراسة أولى الخطوط العريضة لوضع المرأة في سوق العمل في بروكسل. وفي المنشور الثاني، ورد تحليل لمشاركة المرأة والرجل في التدابير المتعلقة بالعمل والتدريب المهني، وكذلك في تدابير مرافقة الباحثين عن عمل. وستكون نتائج هاتين الدراستين عوناً للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لإقليم بروكسل العاصمة في وضع خطة عمل ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص بين الجنسين.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، اقترح وزير العمل في بروكسل ميثاقاً للتنوع في المؤسسات. ويساعد مكتب بروكسل الإقليمي للعماله المؤسسات على الامتثال لهذا الميثاق من خلال المساعدة التي يقدمها المستشارون في مجال التنوع.

## المادة ١٢

### أولاً - على المستوى الاتحادي

١ - التدابير المواتية للمرأة المتخذة في مجال الرعاية الصحية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦

آذار/مارس ٢٠٠٢: نص التأمين ضد المرض على سداد التكاليف في التخصصين Menopur و Metrodin اللذين يعالجان مشاكل الخصوبة.

منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ أصبح البرنامج الوطني للكشف عن سرطان الثدي يسمح لمن تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاماً بالاستفادة من الفحص المجاني للثدي مرة كل عامين. وقد أطلقت الدولة الاتحادية هذا البرنامج بالتعاون مع المجتمعات.

تموز/يوليه ٢٠٠٢: يمكن للعاملات الوالدات، بشروط معينة، الحصول على فترات للإرضاع. وتتولى شركة التأمين دفع استحقاقات فترات الإرضاع.

(٦١) الوثيقة A-179/1-04/05.

تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢: يردّ التأمين ضد المرض تكاليف فحص الثدي بإبرة بطريقة mammotome. وبهذه الإبرة يمكن الحصول على نسيج حي من الثدي دون الحاجة إلى عملية أكبر لهذا الغرض. وبذلك يمكن للمرأة تفادي البقاء في المستشفى، والندوب التي تنجم عن هذه العملية أصغر بكثير. وما دام التأمين الإجباري ضد المرض يرد التكاليف، فإن معنى ذلك أن جميع النساء يحصلن على هذا العلاج.

من آذار/مارس ٢٠٠٣ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥: من المتوقع استجابة تأمين الرعاية الصحية في حالات جراحات الترقيع الدقيقة للمرضى الذين يعالجون كيميائياً و/أو إشعاعياً (يردّ التأمين الإجباري ١٢٠ يورو كل عامين)، والمرضى الذين يتساقط الشعر لديهم في مساحة تزيد على ٣٠ في المائة (بعد إصابتهم بمرض جريبات الشعر)، و/أو يصابون بالصلع الندي الناجم عن سبب جسدي كيميائي أو جراحي أو التهابي، الذي تزيد مساحته على ٣٠ في المائة (يردّ مبلغ ١٨٠ يورو). ويمكن أن تتجدد الاستجابة بعد انقضاء ٢٤ شهراً على الاستجابة السابقة.

تموز/يوليه ٢٠٠٣: يمكن للنساء اللاتي يلجأن إلى الإخصاب الأنبوبي استرداد التكاليف المختبرية. ويتحمل التأمين ضد المرض هذه التكاليف بحد أقصى ١٨٢ يورو لكل فحص. أما تكاليف الاستشارة فتتحملها المريضات.

وللانتفاع باسترداد تكاليف الإخصاب الأنبوبي بواقع ١٨٢ يورو لكل فحص، يشترط وفاء المطالبات بعدة شروط: ألا يزيد العمر على ٤٢ عاماً؛ زرع عدد محدود من المضع وفقاً لعمر المريضة وترتيب الدورة؛ ردّ تكاليف ٦ فحوص على الأكثر لكل مريضة؛ التوجه إلى واحد من المراكز المتخصصة المعتمدة وعددها ١٨ مركزاً.

نيسان/أبريل ٢٠٠٤: أصبح من اختصاص المعهد الوطني للتأمين ضد المرض والعجز منذ الآن إبرام اتفاق مع شركات التأمين لتمويل تكلفة شراء النساء دون الواحدة والعشرين من العمر لبعض وسائل منع الحمل. والهدف من ذلك التصدي للحمل غير المرغوب فيه. وتواكب هذه التدابير حملات تدريب وتوعية.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦: في إطار الخطة الوطنية لمكافحة التسمم بالتبغ، يُتوقع استجابة تأمين الرعاية الصحية للمساعدة والخدمات المتعلقة بالأدوية التي تقدمها مراكز معينة لإقلاع الحوامل وأقراهن عن التدخين.

شباط/فبراير ٢٠٠٦: يستجيب تأمين الرعاية الصحية لخدمتين جديدتين تساعدان، في الثلث الأول من فترة الحمل، على تحديد العوامل المنطوية على خطر الإصابة بالمغولية (متلازمة داون).

حزيران/يونيه ٢٠٠٦: يمكن الآن إبرام اتفاق، رهنا بالوفاء بشروط معينة، بين لجنة التأمين في دائرة الرعاية الصحية التابعة للمعهد الوطني للتأمين ضد المرض والعجز والمراكز المتخصصة، بمقتضاه يشترك التأمين الإجباري للرعاية الصحية في تمويل علاج المستفيدات المصابات بسرطان الثدي بعقار مساعد و/أو بعقار Herceptin الحديث.

تموز/يوليه ٢٠٠٦: تنفيذاً للقرار المتعلق بتمديد إجازة الولادة الذي اتخذته مجلس الوزراء في الاجتماع الطارئ المعقود في ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٤، يزداد أسبوع على فترة إجازة الولادة عندما تعجز العاملة، نتيجة لمرض أو حادث، عن العمل طوال الفترة التي تبدأ من الأسبوع السادس السابق لموعد الولادة، أو من الأسبوع الثامن عند تعدد المواليد. ويتعين على العاملة أن تطلب هذا التمديد.

## ٢ - الدراسات التي أجراها المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل في مجال الصحة

وضع المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل تقريراً عن الحقوق الجنسية والإنجابية، بناء على طلب موجه من مجلس أوروبا إلى وزير الصحة الاتحادي بشأن كيفية إدراج تعميم مراعاة البعد الجنساني في السياسات الصحية.

وقد أجرى المعهد العلمي للصحة العامة الدراسة الاستقصائية الصحية في أعوام ١٩٩٧ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٤. وشملت هذه الدراسة أكثر من ١٠ ٠٠٠ شخص موزعين حسب الإقليم والمقاطعة والمجتمع. وتضمنت الدراسة أسئلة عن الحالة الصحية، ونمط الحياة، والوقاية، والاستفادة من الخدمات الصحية، والصحة والمجتمع. وتألفت الدراسة الاستقصائية الصحية من ٣ قوائم من الأسئلة: القائمة الأولى تتعلق بمعلومات عامة عن الأسرة، وتتعلق القائمة الثانية بأفراد الأسرة الذين تحطّوا الخامسة عشرة من العمر والذين يتعين أن يجيبوا على الأسئلة بأنفسهم، وأخيراً ترد أسئلة القائمة الثالثة الموجهة إلى جميع أفراد الأسرة (ومنهم بالطبع من هم دون الخامسة عشرة من العمر).

### ٣ - الأرقام والإحصاءات المتعلقة بصحة البلجيكيات

١-٣ النسبة المئوية للنساء الناشطات جنسيا اللاتي استخدمن إحدى وسائل منع الحمل (هنّ أو القرين) في العام الماضي، حسب الفئة العمرية، ٢٠٠٤<sup>(٦٢)</sup>

العمر	نعم	لا
١٥-١٩ عاما	٨٣,٥	١٦,٥
٢٠-٢٤ عاما	٨٦,٤	١٣,٦
٢٥-٢٩ عاما	٨٢,٩	١٧,١
٣٠-٣٤ عاما	٧١,٩	٢٨,١
٣٥-٣٩ عاما	٧٤,٠	٢٦,٠
٤٠-٤٤ عاما	٦٩,١	٣٠,٩
٤٥-٤٩ عاما	٦٣,٤	٣٦,٦

تراجع النسبة المئوية لمستخدمات وسيلة لمنع الحمل مع السن. فقد استخدمت ٨٣,٩ في المائة من الفتيات الناشطات جنسيا، اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٢٤ عاما، إحدى وسائل منع الحمل في العام السابق. وتنخفض هذه النسبة إلى ٦٣,٤ في المائة في الفئة العمرية ٤٥-٤٩ عاما. والفرق بين الفئة العمرية الصغرى والفئة العمرية الأكبر منها هو وحده الذي له مغزى. أما الفروق في استخدام وسيلة لمنع الحمل بين النساء اللاتي حصلن على مستوى تدريب مختلف فلا تكون كبيرة بعد تعديل الأعمار.

(٦٢) جدول مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ١٣٦ من النص الفرنسي.

٢-٣ عدد ونسبة حالات الإجهاض حسب السن وعدد حالات الإجهاض ومعدل الإجهاض حسب السن، ٢٠٠٣<sup>(٦٣)</sup>

الفئات العمرية	عدد حالات الإجهاض	النصيب من حالات الإجهاض	عدد حالات الإجهاض	معدل الإجهاض (لكل ١٠٠ حالة حمل)
١٤-١٠	٦٥	٠,٤	-	٧٣,٠١
١٩-١٥	٢٠٩٧	١٣,٥	٧,٣١	٣٩,٠٨
٢٤-٢٠	٤٠٢٣	٢٥,٩	١٢,٦١	١٦,٢
٢٩-٢٥	٣٤١١	٢١,٩	١٠,٥٢	٧
٣٤-٣٠	٣٠٠١	١٩,٣	٨,٢	٧,٨
٣٩-٣٥	٢١٠٧	١٣,٥	٥,٣٣	١٤,٦٧
٤٤-٤٠	٨١٠	٥,٢	٢,٢١	٢٧,٧٨
٤٥ <	٦٨	٠,٤	-	-
المجموع	١٥٥٩١	١٠٠,٠	٧,٩	١٢,٩٢

في عام ٢٠٠٣، جرت ١٥٥٩٥ حالة إجهاض إجمالاً في بلجيكا. وكان متوسط أعمار المجهضات ٢٧ عاماً. وتتراوح أعمار النساء اللاتي يخترن الإجهاض بين ٢٠ و ٣٠ عاماً (٤٧,٥ في المائة).

٣-٣ عدد ونسبة البلجيكين الذين أصيبوا بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية، حسب الجنس والفئة العمرية (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤)<sup>(٦٤)</sup>

العمر	النصيب		العدد		المجموع
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٢٤-١٥	٦٩,٠	٣١,٥	٣٧٨	٥٤٨	١٠٠,٠
٣٤-٢٥	٨١,٢	١٨,٨	١٥٣٧	١٨٩٤	١٠٠,٠
٤٩-٣٥	٨٤,٩	١٥,١	١٦٥١	١٩٤٤	١٠٠,٠
+ ٥٠	٨٢,٩	١٧,١	٦٥٤	٧٨٩	١٠٠,٠
المجموع	٨١,٥	١٨,٥	٤٢٢٠	٥١٧٥	١٠٠,٠

(٦٣) المصدر: CRZ، ٢٠٠٤ (تجميع المعهد الاجتماعي والاقتصادي في جامعة ليمبورغ والمعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل)، جدول مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ١٤١ من النص الفرنسي.

(٦٤) جدول مستمد من الكتيب المعنون "النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية"، طبعة عام ٢٠٠٦، من منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، ص ١٤٢ من النص الفرنسي.



يزيد عدد المصابين بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية أربع مرات على عدد المصابات. وفي أواخر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، أصيب بالفيروس ٢٢٠ ٤ رجلا و ٩٥٥ امرأة. والفئة العمرية الأكثر تضررا بين الرجال هي ٣٠-٣٤ عاما، وبين النساء ٢٥-٢٩ عاما. وكلما كان حاملو الفيروس أصغر سنًا كان نصيب النساء أكبر.

## ثانيا - الكيانات الاتحادية

### ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

#### ١ - الإدارة الفلمندية للرفاهية والرعاية الصحية وشؤون الأسرة - الوكالة الفلمندية للرعاية والصحة

##### ١-١ تشكيل الهيئات الاستشارية

أرسى القانون المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٠ رسميا تمثيلا متوازنا للجنسين، وذلك بتشجيعه للوجود المتوازن للرجل والمرأة في الهيئات ذات الاختصاص الاستشاري. ومن جديد نص قانون إنشاء المجلس الاستشاري الفلمندي وقانون إنشاء مجلس الصحة الفلمندي، بشكل واضح، على إمكان أن يكون ثلثا الأعضاء على الأكثر من جنس واحد، وعلى أن يكون نواب الرئيس من جنس مختلف.

##### ٢-١ الكشف عن سرطان الثدي

في حزيران/يونيه ٢٠٠١، بدأ تنفيذ برنامج منظم للكشف عن سرطان الثدي، بدعوة جميع النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاما إلى فحص الثدي كل عامين بالتصوير الإشعاعي. وهؤلاء النساء إما أن يحيلهن الممارس العام أو طبيب أمراض النساء، أو أن يتقدمن بأنفسهن بعد استلامهن دعوة مكتوبة. ويستعان بالشبكات الصحية المحلية لتشجيع الجماعة المستهدفة على تلبية هذه الدعوات إلى الفحص. وإلى جانب الوحدات الثابتة للتصوير الإشعاعي للثدي التي تضم أطباء أشعة معتمدين (٤٤ في البداية و ١٦٨ الآن)، فإن في الإقليم الفلمندي وحدتين متنقلتين للتصوير الإشعاعي للثدي يمكن استدعاؤهما إلى المناطق التي لا توجد فيها سوى أعداد قليلة جدا من هذه الوحدات. ويصل معدل المشاركة إلى ٣٥ في المائة تقريبا من جميع النساء في الجماعة المستهدفة.

##### ٣-١ الصحة الجنسية والإنجابية

تنفذ الحكومة الفلمندية سياستها في مجال الصحة الجنسية والإنجابية بالعمل مع عدد من المنظمات ذات الخبرة التي أبرمت معها اتفاقات طويلة الأجل (٥ أعوام).

وأهم هذه المنظمات vzw Sensoa الناشطة في مجال الصحة الجنسية والرعاية، وهي مركز ذو خبرة فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي. ومن شتى الجماعات المحددة المستهدفة التي تركز عليها هذه المنظمة (الشباب، المثليون، السحاقيات، ثنائيو الجنس، المهاجرون، المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية)، تحظى النساء بالطبع باهتمام خاص. فالكثييات على سبيل المثال تركز بصفة خاصة على تنظيم النسل، وبعض أجزاء الموقع على الإنترنت موضوع خصيصا للنساء، الخ. ويجري الآن، بالتعاون مع 'مركز دعم الفتيات والنساء المهاجرات'، إنشاء موقع على الإنترنت للشباب المسلم.

وقد رسمت منظمتا vzw Pasop (لشرق وغرب الإقليم الفلمندي) و GH@pro (لمدينة أنتويرب) لنفسيهما صورة مميزة باعتبارهما منظميتين تقومان بأعمال ميدانية تتصل بالوقاية والمشورة، وتتوجه بصفة خاصة إلى المشتغلين بالجنس. وهنا لا نكاد نجد إلا النساء. وتحصل هاتان المنظمتان على إعانات لتعزيز الصحة الجنسية للمشتغلين بالجنس. وتخصص المنظمتان أوقاتا للاستشارة يمكن خلالها للمشتغلين بالجنس الحصول على معلومات أو التقدم للفحص الطبي. ويجن كل مشتغل بلقاح ضد التهاب الكبد ب، ثم تُتابع حالته بعد ذلك. وفي عام ٢٠٠٥ زارت المنظمتين ١٧٢٥ من المشتغلات بالجنس في الإقليم الفلمندي.

#### ٤-١ الدعم قبل الولادة وبعدها

هذا الدعم توفره مؤسسة الطفل والأسرة، وهي مؤسسة فلمندية عامة تقدم المساعدة والمشورة في مجال رفاية الطفل ورعايته. ومهمة المؤسسة اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الوفاة في فترة ما حول الولادة والولادة المبكرة، وتعزيز نماء الطفل داخل الأسرة والمجتمع، ودعم الوالدين، ولا سيما صحة الأم في فترة الحمل وبعد الولادة. وفي سياق هذه المهمة يكرّس الاهتمام لتوفير الرعاية الوقائية، سواء قبل الولادة أو بعدها.

وفي سياق ما قبل الولادة، تعقد أمسيات إعلامية لآباء وأمهات المستقبل ينصبّ الاهتمام فيها، في جملة أمور، على نمط الحياة السليمة. وتقدم الإعانات أيضا إلى مكاتب الاستشارات السابقة للولادة التي تقدم المساعدة المتعلقة بالحمل، وبخاصة في المناطق التي تضم أعدادا كبيرة من الأسر المحرومة.

وفي سياق ما بعد الولادة، تزور ممرضة من مؤسسة الطفل والأسرة الوالدات حديثا في مستويات الولادة. كما تقوم ممرضة إقليمية بزيارة جميع المواليد في منازلهم بواقع ٤ زيارات من حيث المبدأ (في حالة المولود الأول) و ٣ (في حالة المولود التالي) في غضون الأشهر الثلاثة الأولى التالية للولادة. ويشمل ذلك جميع (آباء وأمهات) المواليد الجدد تقريبا.

وتوفر المؤسسة، علاوة على ذلك، فحوصا وقائية وطبية ونفسية واجتماعية للطفل الصغير لقياس ووزن صغار الأطفال حتى بلوغ الثالثة من العمر على فترات منتظمة (من حيث المبدأ عشر مرات إجمالا، و ٧ مرات في العام الأول)، مع متابعة ممرضة وطبيب لحالتهم. وتحرص المؤسسة أيضا على التأكد من تحصين صغار الأطفال (انظر أدناه). وتقدم جميع هذه الخدمات مجانا إلى الأبوين. ويعترف المجتمع الفلمندي أيضا، من خلال مؤسسة الطفل والأسرة، بمراكز رعاية الأمومة التي ضُمَّت إلى منظمات رعاية الأسرة. وتتوقف التكاليف ذات الصلة على دخل الأبوين. وتعترف مؤسسة الطفل والأسرة أيضا بمراكز الرعاية النهارية للأطفال التي تدعمها الحكومة الفلمندية. وهنا أيضا تتوقف التكاليف على دخل الأبوين.

### باء - المجتمع الفرنسي

يرد بُعد المساواة بين المرأة والرجل في مجمل السياسات المتبعة في إطار أمر حكومة المجتمع الفرنسي المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، الذي يتضمن البرنامج الخمسي لتعزيز الصحة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨، والأمر المؤرخ ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ الذي يحدد البرنامج المجتمعي للتشغيل.

وجرى في المجتمع الفرنسي تحديد ستة مواضيع ذات أولوية وتنظيمها في البرنامج المجتمعي للتشغيل: الوقاية من أمراض القلب والأوعية الدموية، الوقاية من السرطان، الوقاية من الإيدز والأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، الوقاية من السل، التحصين، الوقاية من الحوادث المنزلية. وتستهدف هذه البرامج مجموع السكان، وإن كانت هناك أولويات معينة، مثل الوقاية من أنواع محددة من السرطان، تتصل بصحة المرأة بوجه أخص (راجع الحملة الجديدة المعنونة "الوقاية من سرطان الثدي" التي أطلقها أمر حكومة المجتمع الفرنسي المؤرخ ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، الذي يحدد بروتوكول برنامج الكشف عن سرطان الثدي في المجتمع الفرنسي).

كما أن وضع استراتيجيات لمكافحة جميع أشكال التمييز يرد ضمن معايير منح إعانات لمشاريع تعزيز الصحة.

### ١ - مشاريع التربية الجنسية والعاطفية

يود المجتمع الفرنسي أن يشجع، ابتداء من المدرسة الابتدائية، التربية العاطفية والجنسية التي تضع الفرد والعلاقات الإنسانية في صميم الشواغل، والتي توعي بأهمية الحب والنضج العاطفي والجنسي للفرد واحترام الغير، مع إيلاء اهتمام خاص لاحترام المرأة.

وفي إطار العمل في مجال البحث العملي الذي بدأ تنفيذه من قبل في مجال تدريس الحياة العاطفية والجنسية في المدرسة، يتضح أن هذا التدريس يجب أن يتم بالتدرج في جميع مدارس المجتمع الفرنسي (المرحلتان الابتدائية والثانوية والتعليم المتخصص). ويُسند تدريب الرواد في تدريس الحياة العاطفية والجنسية أساسا إلى اتحادات مراكز تنظيم الأسرة. وسيكرّس نموذج للتدريب بوجه أخص للمشاكل الجنسية.

## ٢ - بحث عملي في مراعاة الجنسية في الوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي

يمول المجتمع الفرنسي مشروعاً للبحث العملي مدته ثلاثة أعوام يتناول النهج الجنساني والفروق في الميول الجنسية، في إطار العمل الوقائي (وبالذات من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي) الذي يؤديه العاملون الميدانيون. ويهدف هذا المشروع إلى توعية الرواد بهذه المسائل ليدرجوها في عملهم الريادي في مجال تدريس الحياة العاطفية والجنسية.

## ٣ - طبعات الكتيبات الإعلامية النوعية

استمرارا للأنشطة السابقة، يُقترح طبع (إعادة طبع) ملفات إعلامية عن منع الحمل؛ والجنسين ("مذكر ومؤنث")؛ والحمل؛ وصحة الشواذ جنسيا من النساء.

وأخيرا فإن مكتب المواليد والطفولة، عملا منه على تمكين المرأة من الحصول على الخدمات الطبية (كما في ذلك ما يتصل منها بتنظيم الأسرة) وتزويدها بالخدمات المناسبة (المجانبة عند الحاجة) في فترة الحمل، قد شرع في تنفيذ عدة مبادرات.

### • الاستشارات قبل الحمل

في عام ٢٠٠٥ أطلق المكتب حملة تستهدف التشجيع على الزيارة قبل الحمل. وهناك مشروع رائد لترتيب الزيارات المجانية قبل الحمل في إطار الاستشارات السابقة للولادة التي ينظمها المكتب.

### • الاستشارات قبل الولادة

ينظم المكتب استشارات مجانية قبل الولادة في إقليم المجتمع الفرنسي قاطبة. وتتوجه هذه السياسة في مجال الوقاية الصحية، على أساس طوعي، إلى جميع أمهات المستقبل. وفي إطار الزيارة السابقة للولادة، يردّ المكتب أيضا تكاليف الفحوص الطبية للأمهات المتسمات برقة الحال.

• خدمة الاتصال

يقوم العاملون الصحيون/المرشدون الاجتماعيون التابعون للمكتب بزيارة جميع الوالدات حديثا في مستشفى الولادة. والمقترح أيضا القيام بزيارة منزلية أو أكثر. ولهذه الزيارات دور في الإعلام والدعم، ومتابعة الحالة الصحية للأم والطفل.

## جيم - إقليم بروكسل العاصمة

### ١ - الحالة الصحية للمرأة

في عام ٢٠٠٤ قام مرصد الصحة والمجتمع، وهو مؤسسة مرتبطة باللجنة المجتمعية المشتركة ومهمته جمع وتحليل ونشر المعلومات اللازمة لوضع سياسات منسقة في مجال الصحة العامة ومكافحة الفقر في أراضي إقليم بروكسل العاصمة، بنشر سجل متكامل عن الصحة. ويحتوي هذا السجل على عدد كبير من البيانات المرقمة الموزعة حسب الجنس، وخصوصا عن أسباب الوفاة، والأمراض المزمنة، وحالات العدوى، وإدمان المخدرات، إلخ. ويهتم هذا المنشور أيضا بعامل 'تعدد الثقافات'، وبالتالي يورد بعض الأرقام عن صحة النساء الأجنبيات الأصل.

### ٢ - الفقر

تشير التقارير السنوية عن حالة الفقر في بروكسل، التي يضعها مرصد الصحة والمجتمع، إلى حدوث زيادة كبيرة في النسبة المئوية للنساء المفتقرات إلى مأوى في بروكسل (من ١٠ في المائة إلى ٥٠ في المائة). وقد عُرضت على برلمان بروكسل استنتاجات واقتراحات التقرير المتعلق بحالة الفقر، وموجز اجتماع المائدة المستديرة الذي ضم في ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ جميع المعنيين من الأفراد والهيئات لوضع سلسلة من التوصيات. وقد رُفعت هذه التوصيات إلى مختلف مستويات السلطة لتنفيذها.

### ٣ - السرطان

السرطانات هي السبب الأول للوفاة المبكرة للنساء وبنسبة أكبر للرجال (المعدل يزيد بواقع ١,٨ من المرات). وما زال سرطان الثدي أكبر مسبب لوفاة النساء، وتصل حالات الوفاة في المتوسط إلى ٢٣٧ حالة سنويا في بروكسل. وقد انخفض معدل الوفاة بسبب هذا السرطان قليلا في الأعوام العشرة الأخيرة (٥٥ لكل ١٠٠ ٠٠٠ في عام ١٩٩٢، في مقابل ٤٩ لكل ١٠٠ ٠٠٠ في عام ٢٠٠٢). على أن ذلك لا يمثل إلا ١٨,٧ في المائة

من وفيات النساء بسبب السرطان. ”ليس هناك الآن للأسف سجل ميداني للسرطان في بلجيكا يتضمن بيانات إقليم بروكسل العاصمة“<sup>(٦٥)</sup>.

وقد أطلقت مؤسسة Brussels Gezondheidsoverleg المبادرة المسماة Boezemvriendin. وتنظم مختلف الأنشطة الثقافية (غير الطبية) في موضوع سرطان الثدي: مسارح، معارض، أنشطة في المدارس، إلخ. والهدف من ذلك هو إعلام وتوعية النساء والمحيطين بهن بهذا المرض وضرورة الكشف عنه حتى يصبحن ’صديقات لأثدائهن‘.

#### ٤ - حملات التوعية والكشف

بُذلت جهود كبيرة في الأعوام الأخيرة لتحسين الكشف عن سرطان الثدي في بروكسل. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، بدأ تنفيذ برنامج منتظم ومجاني للكشف تولت تنسيقه مؤسسة Brumammo غير الهادفة إلى الربح. ويتمثل هذا البرنامج في إجراء فحص للثدي كل عامين لمن تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاما. ولن تتضح النتائج المترتبة على البرنامج إلا بعد مرور ١٠ أعوام على بدئه وبعد أن يزيد معدل التغطية على ٧٠ في المائة. وتؤكد الدراسة الاستقصائية الصحية لعام ٢٠٠١ وتقرير للوكالة المشتركة بين شركات التأمين التضامني<sup>(٦٦)</sup> أن معدل التغطية في إقليم بروكسل العاصمة يفوق معدل الأقاليم الأخرى. ومع ذلك فإن النساء ذوات المستوى العالي من التعليم هن من يشاركن أكثر في هذه البرامج (٨٦ في المائة من الفئة العمرية ٥٠-٦٩ عاما من الحاصلات على تعليم عال، في مقابل ٥٩ في المائة من الحاصلات على تعليم ابتدائي). ويتمثل التحدي منذ الآن في إقناع الجمهور المتذبذب بالاشتراك في هذا البرنامج أيضا. وبالإضافة إلى ذلك فإن الكشف عن الأنواع الأخرى من السرطان والوقاية منها مسألة تتصل بالنساء أيضا، حيث إن هذه الأنواع تمثل أكثر من ٨٠ في المائة من حالات الوفاة بالسرطان.

وهناك بروتوكول لاتفاق تعاون بين المجتمعات فيما يتصل بالكشف عن سرطان الثدي عن طريق التصوير الشعاعي للثدي.

(٦٥) السجل المتكامل للصحة. إقليم بروكسل العاصمة، ٢٠٠٤. ص ٤٣ من النص الفرنسي.

(٦٦) برنامج الكشف عن سرطان الثدي. الفترتان ٢٠٠٠-٢٠٠١ و ٢٠٠٢-٢٠٠٣، بروكسل: الوكالة المشتركة بين شركات التأمين التضامني، ٢٠٠٥، ص ١٠١ من النص الفرنسي.

## ٥ - الإسقاط الطوعي للحمل<sup>(٦٧)</sup>

يجري في إقليم بروكسل العاصمة ٢٣,٢٨ في المائة من حالات الإسقاط الطوعي للحمل، بواقع ٦٢٨ ٣ حالة في عام ٢٠٠٣ (في مقابل ٤٣,٢٣ في المائة في الإقليم الفلمندي و٣١,٠٥ في المائة في إقليم والون). وتقع في بروكسل ٣٢,٢٧ في المائة من حالات الإسقاط الطوعي للحمل نتيجة العسر الاجتماعي، و٢٢,٣٨ في المائة نتيجة للضيق الفردي. ومعظم من يلجأ إلى إسقاط الحمل هذا لم يستخدم من أي وسيلة لمنع الحمل أو أسان استخدام العازل أو الحبة. ويجري في بروكسل ٨١ في المائة من حالات الإجهاض في مراكز خارج المستشفيات.

### المادة ١٣

## أولاً - على المستوى الاتحادي

### ١ - الإدماج الاجتماعي

يشير التحليل الإحصائي للبيانات المقدمة من المراكز العامة للمساعدة الاجتماعية إلى أن النساء ما زلن أكبر مستفيد من المساعدة التي تقدمها هذه المراكز (تشكل النساء قرابة ٦٠ في المائة من المستفيدين من المساعدة الاجتماعية).

وهذا الوضع ناجم عن الفروق بين الرجل والمرأة في مجال التدريب والعمل. ففي الأوساط المحرومة تعول نساء كثيرات أقرانهن أو يزاولن أعمالاً مؤقتة لا تمنحهن جميع حقوق الضمان الاجتماعي والبطالة. وفي حالة الانقطاع عن العمل يجدن أنفسهن غالباً دون مورد.

### ١-١ دخل الإدماج الاجتماعي

تحققت ثلاثة أوجه هامة للتقدم منذ عام ٢٠٠٢ في مسألة دخل الإدماج الاجتماعي.

- أصبح الحق في دخل الإدماج الاجتماعي بمنح بشكل فردي. ويذهب نصف مدفوعات هذا الدخل إلى الرجل والنصف الآخر إلى المرأة.
- في فئة "رب الأسرة" تحصل الأسر الوحيدة الأبوين والزوجان على نفس الإعانة.

(٦٧) تقرير مرفوع إلى البرلمان من اللجنة الوطنية لتقييم القانون المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٠ بشأن إسقاط الحمل (١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣)، بروكسل: مجلس النواب، ٢٠٠٤ (الوثيقة 51-1324)، ص ٦٥ من النص الفرنسي.

- أصبحت اليوم فئة القاصرات الحوامل تماثل فئة البالغات.

#### ٢-١ خطة العمل الوطنية للشمول

منذ عام ٢٠٠١ أصبحت الدائرة العامة للبرمجة - الإدماج الاجتماعي مسؤولة عن تنسيق ومتابعة خطة العمل الوطنية للشمول وتقييمها بشكل عام، من خلال دائرة مكافحة الفقر التابعة لها. وتضم خطة العمل هذه عدة تدابير تولت تخطيطها الحكومة الاتحادية والمجتمعات والأقاليم للالتقاء بهدف الإدماج الاجتماعي. ومن مهام الدائرة العامة للبرمجة - الإدماج الاجتماعي التأكد من تماسك الخطة، ووجود صلة بالموضوع في أنشطتها المنفذة في ضوء مجموعة من الأهداف الفرعية التي تحدّد بالتشاور مع شتى السلطات الشريكة، على أساس تحليل اجتماعي واقتصادي للحالة الراهنة. وبناء على طلب المفوضية الأوروبية، واستنادا أيضا إلى التقديرات المنبثقة عن تقييم خطتي العمل الأوليين، تقرر زيادة الاهتمام بالمرأة في خطط العمل المتعلقة بالشمول.

ومن المفروض أن تضع دائرة مكافحة الفقر التابعة للدائرة العامة للبرمجة، في مطلع عام ٢٠٠٦، قائمة يُطلب إلى مختلف الإدارات أن توضح فيها بانتظام التقدم الذي تحقّقه أنشطتها، علاوة على بيانات كمية ونوعية عن أثر هذه الأنشطة من الناحية الجنسانية.

#### ٢ - سياسة المدن الكبرى

تتولى السياسة الاتحادية للمدن الكبرى، منذ عام ٢٠٠٠، تمويل برنامج لتقديم الإعانات لخمسة عشرة مدينة بلجيكية. ولدى المدن المعانة مشاريع للتنمية المستدامة في الأحياء الحضرية المحرومة، في إطار عقود مبرمة بين المدن والدولة الاتحادية. وتتضمن عقود المدن هذه خمسة مكونات (أو أهداف استراتيجية): التنمية المتكاملة لأحياء المدينة، الاقتصاد والعمالة المحلية، التلاحم الاجتماعي، الصحة والبيئة، الإسكان. وتلتزم السلطات المحلية أيضا بدمج الأولويات الشاملة الخمس التالية: التنمية المستدامة، التنوع والتعايش بين الثقافات، مشاركة السكان، الإدماج الاجتماعي والمهني، المساواة بين الرجل والمرأة.

وأصبحت هذه العقود، منذ عام ٢٠٠٥، تبرم لمدة ٣ أعوام. وتتمثل أنشطة الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أساسا في تمويل الدراسات أو الندوات التي تتناول البعد الجنساني، أو تمويل الجمعيات الميدانية العاملة في ميدان المساواة بين المرأة والرجل.



١-٢ البرمجة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧: المشاريع الموازية للمساواة بين الجنسين

يتطلع مجتمع شيربيك في بروكسل إلى تدبير مكان للقاء يتيح للنساء (وبخاصة رقيقات الحال) تبادل الخبرات. وستقام "دار المرأة" على أرض يملكها المجتمع تقع في الحي الكائنة فيه جمعيات أخرى تعمل بالفعل على الإدماج الاجتماعي والمهني للمرأة وتعزيز تكافؤ الفرص. وستترواح الخدمات المقترحة بين الدعم النفسي والإدماج المهني، مروراً بنصائح تتعلق بالصحة وتربية الأطفال.

وفي أنفرس يتيح الدعم الاتحادي لجمعية غابرو غير الهادفة إلى الربح أن توفر للبغايا رعاية مجانية متخصصة خالية من الأسماء، من خلال ترتيب مكان للاستشارة لمن يقع في قلب الحي المقيمت به وفريق من ثلاثة أشخاص (طبيب وممرضتان) يتنقل بين البارات والنوادي.

وفي مركز لياج، افتتح مرفق للرعاية لفترة قصيرة خصص أساساً لأطفال العاطلات في فترة تدرّيبهن أو في مقابلات الحصول على عمل. وفي لياج أيضاً نظمت المدينة، فيما بين نيسان/أبريل ٢٠٠٤ ونيسان/أبريل ٢٠٠٥، خمسا وعشرين مسيرة استكشافية في الأحياء الثمانية ذات الأولوية المدرجة في برنامج سياسة المدن الكبرى. وقد أتاحت هذه المسيرات لحوالي مائة امرأة فرصة الإعراب عن وجهة نظرهن في بيئة الحضر في عدة أبعاد: الأمن، التنقل، الألفة، المصالح المادية.

٢-٢ يوم دراسي "المرأة والمدينة" وبحث عملي

عُرضت هذه التجربة في نيسان/أبريل ٢٠٠٥ في اجتماع مائدة مستديرة عقده الوزير في موضوع "المرأة والمدينة". وقد جمع هذا اليوم الدراسي مائة شخص (مسؤولو الجمعيات، المشغلون الميدانيون، الباحثون، المنسقون، الناشطون في عقود المدينة) لمناقشة ثلاثة مواضيع (التنقل، الأمن، المشاركة).

والمفروض أن تفضي خلاصة الأفكار والخبرات المتقاسمة إلى دعم أوضح من الوزير "للممارسات السليمة" أو "المشاريع الجيدة" المعروضة. وهكذا أنيط إجراء بحث عملي بفريق من جامعة بروكسل الحرة. ويتصل هذا البحث بترتيب ومتابعة مسيرات استكشافية في ست مدن بلجيكية، وإعداد أداة منهجية تساعد على تكرار هذه التجارب. والمتوقع ظهور نتائج البحث في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

### ٣-٢ التوقعات - الأنشطة المخططة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧

في آذار/مارس ٢٠٠٦ وفي يوم دراسي مخصص للسيدات العامة، عقدت حلقة عمل في موضوع المساواة بين الجنسين ساعدت على عرض "ممارسات سليمة" في عقود المدينة وعقود الإسكان.

وأخيرا أطلق نداء لتقديم مشاريع في موضوع "وجود المرأة في المدينة". وأتيحت المشاركة لكل الجمعيات أو لكل مجموعات السكان المقيمين في إحدى المدن والمجتمعات السبعة عشر الواردة في البرنامج، وكل مجتمعات إقليم بروكسل، وكل المدن البلجيكية الأخرى التي لا يقل عدد سكانها عن ٦٠ ٠٠٠ نسمة. وقدمت عشر إعانات بمبلغ ٧ ٠٠٠ يورو إلى المشاريع المبتكرة التي تعزز مشاركة المرأة وتلبي احتياجاتها من حيث استغلال الأماكن العامة وإدارة إيقاع الحياة.

### ٣ - برمجة الصندوق الاجتماعي الأوروبي للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦

تنص البرمجة الراهنة للصندوق الاجتماعي الأوروبي على غلاف سنوي بمبلغ ٤,٥ ملايين يورو لجميع المشاريع. ويجد بُعد المساواة بين الجنسين تشجيعا في هذه البرمجة. وتوصى المراكز العامة للمساعدة الاجتماعية التي تطرح مشاريع بأن تقترح تدابير للتمييز الإيجابي الذي يخدم المرأة. فإذا لم يكن هناك مشروع يستهدف المرأة بوضوح، فإن الجماعات الثلاث التي تكون لها الأولوية هي الشباب، والأشخاص الذين أصولهم من خارج المجتمع، وأرباب الأسر الوحيدة الأبوين. والمعروف، دون أن تكون هناك أرقام دقيقة، أن النساء هن هيمنة واضحة على الجماعة الثالثة.

### ٤ - الحصول على الممتلكات والخدمات

يجدر بالذكر أن القانون المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣ بشأن مكافحة التمييز يكفل تساوي المرأة والرجل في المعاملة، ويحظر التمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالحصول على الممتلكات والخدمات، بما في ذلك الخدمات التأمينية والمصرفية.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ألف - الإقليم والمجتمع الفلمنديان

#### ١ - الإدارة الفلمندية للثقافة والشباب والرياضة ووسائل الإعلام

ينتهج الإقليم الفلمندي سياسة نشطة عنونها 'الرياضة للجميع' تهدف إلى تعزيز مشاركة الرجال والنساء والأطفال وكبار السن في الإقليم في الرياضة. وقد تجاوز اشتراك المرأة في الرياضة مرحلة المشاكل، ويرجع ذلك في جزء منه إلى الحملات الواسعة النطاق التي نظمت في السبعينات والثمانينات، والتي شجعت نساء كثيرات على ممارسة الرياضة. ولم تُتخذ منذ عام ٢٠٠٢ أي تدبير إضافية فيما يتصل بالمرأة بصفة خاصة، حيث إن سياسة 'الرياضة للجميع' تلي احتياجاتها أيضاً. وتحظى المرأة بفرص للمشاركة في الرياضة مساوية لفرص الرجل، وخصوصاً على المستوى المحلي، ويوفر قطاع الرياضة أنشطة وتدابير ترمي إلى هئية الظروف اللازمة لكي تصبح العتبة العملية لممارسة المرأة للرياضة (مثل الممارسة النهارية للرياضة...) أخفض ما يمكن.

ولما كان اشتراك المرأة في الأعمال المتعلقة بالثقافة والشباب لا يشكل أي مشكلة، فإنه لم تُتخذ أي تدابير محددة في هذا الشأن.

وفيما يتعلق بالمشاركة في الثقافة، فإن احتمال مشاركة الرجل تقل عن احتمال مشاركة المرأة بواقع ١,٤ من المرات. ولا يصدق ذلك على جميع الأشكال الفنية. وفيما يتعلق بالمشاركة العارضة، نلاحظ من الناحية الإحصائية انخفاضاً كبيراً في احتمال مشاركة الرجل في الحفلات الموسيقية/المهرجانات غير التقليدية، والعروض المسرحية أو الرقص، والأحداث الأدبية. وفيما يتعلق بالمشاركة المتكررة، يلاحظ قلة احتمال مشاركة الرجل في العروض المسرحية أو حفلات الرقص. وتتفق هذه النتائج مع الحضور الزائد للمرأة في العروض المسرحية وحفلات الرقص الذي كثيراً ما توضحه الدراسات الاستقصائية لجمهور الحاضرين.

#### ٢ - ما يتصل عموماً بحقوق الطفل والتمييز ضد المرأة

في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، ناقشت لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة التقرير البلجيكي ووضعت توصيات. وتتضمن المادة ٢ من الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل المبدأ الأساس لعدم التمييز. وكون هذا المبدأ أساسياً يعني وجوب التقيده به في تطبيق جميع أحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، مثل الحق في التعليم، والحق في الثقافة والراحة.

وفي الفترة المشمولة بالتقرير، كانت الحكومة الفلمندية تقدم تقريرا سنويا إلى البرلمان الفلمندي ومفوض حقوق الطفل عن تطبيق مبدأ عدم التمييز في سياستها. وكان التقرير يُطرح بعد ذلك للمناقشة في اللجنة البرلمانية المختصة في البرلمان الفلمندي، بالاشتراك مع الوزير الفلمندي المسؤول عن تنسيق السياسة الفلمندية لحقوق الطفل، والمفوض الفلمندي لحقوق الطفل الذي يرصد الالتزام بالاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في الإقليم الفلمندي.

وتنفذا للالتزام بوضع تقرير عن الأثر المترتب على الطفل لمشاريع قوانين البرلمان الفلمندي المتصلة بوضوح بمصلحة الطفل، وضعت منهجية يقوم على أساسها الموظف المدني المختص بدراسة مشروع القانون الأولي في ضوء مراعاة حقوق الطفل وأثر المشروع على وضع الطفل. ومطلوب في هذه الدراسة أيضا تطبيق مبدأ عدم التمييز.

والمقصود بالإعانات المقدمة إلى مبادرات 'تشجيع وتنظيم وتطوير الأنشطة المتعلقة بحقوق الطفل'، إيجاد دعم واسع للاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، من خلال إعانة "تحالف حقوق الطفل" و"مركز حقوق الطفل" في جامعة غنت.

ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى قانون البرلمان الفلمندي المؤرخ ٧ شباط/فبراير ٢٠٠٣، الذي وافق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية، الذي وضع في نيويورك في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠.

ويشارك الإقليم الفلمندي أيضا في تنفيذ خطة العمل العالمية للأطفال 'عالم صالح للأطفال' التي تولي اهتماما فائقا للطفلة. وينفذ الإقليم الفلمندي هذه الخطة من خلال خطة العمل الفلمندية لحقوق الطفل التي اعتمدها الحكومة الفلمندية في ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، والتي تجسدت أكثر في الخطة الفلمندية الثانية لسياسة الشباب للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ المؤرخة ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

## باء - المجتمع الفرنسي

الوصول إلى الحياة الثقافية في المجتمع الفرنسي يدعمه المرسوم المؤرخ ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٣، والتعميم الوزاري المؤرخ ١٥ أيار/مايو ٢٠٠١ بشأن الإعانات المقدمة إلى المشاريع المحلية للتعليم المستمر والإبداع، وتمويل مراكز التعبير والإبداع.

ويؤدي الدعم المباشر لجمعية "المادة ٢٧" إلى تعزيز استفادة السكان المتسعين بركة الحال اجتماعيا واقتصاديا من برامج البث الثقافي.

ويمكن أيضا تقديم مساعدات مالية لدعم إدماج الفتيات عن طريق الرياضة في المجتمع الفرنسي. وتقدم هذه المساعدات إلى جمعيات تشجيع الرياضة النسائية، سواء في الأحياء الموصوفة بالهشة، أو في المناطق الريفية التي تفتقر إلى الأنشطة الرياضية.

## المادة ١٤

تتمتع النساء المقيمات في المناطق الريفية بنفس ما يتمتع به سائر المواطنين المقيمين في بلجيكا من حقوق وخدمات واستحقاقات.

### الكيانات الاتحادية

#### ألف - المجتمع الفرنسي

تدعم دائرة التعليم المستمر وكذلك إدارة تكافؤ الفص جمعيات عديدة ينصب عملها، مركزيا أو محليا، على النساء.

#### باء - إقليم والون

في إطار التدابير المتخذة للتعامل مع المشاكل الخاصة التي تعانيها القرويات، يجدر بالذكر المشروع الأوّلي لمرسوم إقليم والون المعروض الآن على مجلس الدولة، والمتعلق بالحصول المشترك على الحقوق والأنصبة المتاحة للأزواج المعاونين.

#### جيم - المجتمع الناطق بالألمانية

تتولى منظمة AGRA-femmes في المجتمع الناطق بالألمانية، وهي منظمة خاصة بالريفيات، وبخاصة من يساعدن في الزراعة، تدريب النساء.

## المادة ١٥

ليس هناك في بلجيكا تمييز في هذا المجال.

## المادة ١٦

### أولا - على المستوى الاتحادي

#### ١ - الزواج

١-١ عدل القانون المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ (الذي بدأ نفاذه في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦) المادة ٦٤ من القانون المدني لتبسيط إجراءات إعلان الزواج وكذلك

المعاشرة القانونية (لمزيد من التفاصيل، انظر التعميم المؤرخ ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بشأن القانون المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥).

وبذلك أصبح القانون الجديد يوفر منذ الآن لموظف الأحوال المدنية قاعدة قانونية لرفض عقد الزواج (المادة ١٦٧ من القانون المدني) إذا اتضح أنه لا تتوافر فيه الصفات والشروط المطلوبة، أو إذا رأى أن عقد الزواج يناقض مبادئ النظام العام. وفي حالة رفض عقد الزواج، يمكن لأصحاب الشأن التقدم بطعن إلى المحكمة الابتدائية في غضون شهر.

ويتضمن القانون أيضا حالة الزواج المعقود بهدف الحصول على مزايا فيما يتصل بالإقامة. ولا يعقد الزواج، رغم صدور الموافقات الرسمية، إذا اتضح من ظروف مختلفة أن نية واحد على الأقل من الزوجين ليست معقودة على بناء حياة مشتركة دائمة، بل التطلع فقط إلى الحصول على مزايا فيما يتعلق بالإقامة تتصل بوضع الزوج (المادة ١٤٦ مكررا من القانون المدني). وهذا النوع من الزواج يمكن أن يطعن فيه الزوجان ذاقهما، أو كل من يكون لهم مصلحة فيه، أو النيابة العامة (المادة ١٨٤ من القانون المدني).

وبالإضافة إلى ذلك، وقع وزير الداخلية ووزيرة العدل تعميما مشتركا ينص على نظام لتبادل المعلومات بين موظف الأحوال المدنية ومكتب الأجانب. وينص هذا التعميم المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، من ناحية، على تبادل المعلومات في حالة إعلان زواج أجنبي يقيم بطريقة غير مشروعة في المملكة، ومن ناحية أخرى على تبادل المعلومات المتعلقة برفض موظف الأحوال المدنية عقد زواج شخص أجنبي. ولا تنتقص هذه التدابير من الحق في الزواج من أجنبي مقيم بطريقة غير مشروعة، بل تهدف إلى تجنب عقد زواج المصلحة.

وأخيرا، عدّل القانون المؤرخ ١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ (الذي بدأ نفاذه في ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٦) القانون المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ بشأن وصول الأجانب إلى البلد وإقامتهم واستقرارهم وإبعادهم، بأن أضاف إليه المادة ٧٩ مكررا (الفقرة ١) وبمقتضاها: "كل من يتزوج بغرض الحصول على مزايا فيما يتعلق بالإقامة تتصل بوضع الزوج (المادة ١٤٦ مكررا من القانون المدني) يعاقب بالحبس لفترة تتراوح بين ثمانية وثلاثة أشهر، أو بغرامة تتراوح بين ستة وعشرين ومائة يورو. وكل من يحصل على مبلغ من المال بهدف دفعه لقاء عقد مثل هذا الزواج يعاقب بالحبس لفترة تتراوح بين خمسة عشر يوما وسنة، أو بغرامة تتراوح بين ستة وعشرين ومائة يورو. وكل من يستعمل العنف أو التهديد إزاء شخص لحمله على عقد مثل هذا الزواج يعاقب بالحبس لفترة تتراوح بين شهر وستين، أو بغرامة تتراوح بين مائة وخمسمائة يورو".

٢-١ وقد أتاح القانون المؤرخ ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٣، الذي بدأ نفاذه في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، فرصة الزواج للأشخاص من نفس الجنس، لضمان المساواة في المعاملة للزوجين من المثليين ومختلفي الجنس. وبذلك فإن القواعد المتصلة بعقد الزواج وفسخه وآثاره أصبحت تطبق أيضا على الزوجين من المثليين. ومع ذلك لا تزال هناك فروق فيما يتعلق بالبنوة. ففيما يتعلق بالزوجين من المثليين اللذين يكون أحدهما على الأقل غير بلجيكي، فإن الفقرة ٢ من المادة ٤٦ من القانون المؤرخ ١٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤، الذي يعكس القانون الدولي الخاص، تنص على حق واحد في الزواج عندما يكون واحد من الشخصين المعنيين يحمل جنسية دولة أو تكون إقامته العادية في دولة يميز قانونها الداخلي مثل هذا الزواج. ويتعين تطبيق هذا الحكم بالاقتران بالمادة ٤٤ من هذا القانون التي تنص على إمكان عقد الزواج في بلجيكا عندما يكون أحد الزوجين المقبلين بلجيكيا، أو يكون مقيما في بلجيكا عند عقد الزواج، أو يكون قد أقام إقامة عادية في بلجيكا لأكثر من ثلاثة أشهر. ويمكن لحالات الاقتران المسجلة في الخارج أن تعامل معاملة الزواج بشرط الوفاء ببعض الشروط المحددة في القانون. وسيُسمح في بلجيكا بزواج المثليين فيما بين الأجناب، أو بين البلجيكيين والأجناب أيا كانت جنسيتهم.

٣-١ وفي ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٦ وافق مجلس الوزراء، من أجل تجريم الزواج القسري، على مشروع قانون أوّلي ينص على معاقبة الأشخاص الذين يستعملون العنف أو التهديد لحمل شخص على الزواج. وورد في المشروع الأوّلي أن كل من يستعمل العنف أو التهديد لحمل شخص على الزواج يعاقب بالحبس لفترة تتراوح بين شهر وستين، أو بغرامة تتراوح بين ١٠٠ و ٥٠٠ يورو (تضرب في ٥، فتتراوح بالتالي بين ٥٠٠ و ٢٥٠٠ يورو). ويعاقب أيضا على الشروع في عقد الزواج القسري بالحبس لفترة تتراوح بين خمسة عشر يوما وسنة، أو بغرامة تتراوح بين ٥٠ و ٢٥٠ يورو (تضرب في ٥، فتتراوح بالتالي بين ٢٥٠ و ١٢٥٠ يورو).

ولما كان الزواج القسري يشكل اعتداء على حقوق الإنسان يحظره العديد من القواعد الدولية، فإن المشروع الأوّلي يهدف إلى حماية حق الضحية في زواج يرتضيه باختياره، وحماية حرّيته وكرامته وسلامته البدنية. وعلاوة على ذلك يحوّل المشروع الأوّلي النيابة العامة سلطة المقاضاة لمنع الزواج القسري. والواقع أن النيابة العامة لا تملك الآن اتخاذ هذه المبادرة: فكل ما تستطيعه هو التدخل في إجراءات الإبطال التي يتخذها أحد الزوجين.

## ٢ - عدم الاعتراف بفسخ الزواج بالطلاق

١-٢ فيما يتعلق بفسخ الزواج، يجدر بالذكر بيان موقف الدولة البلجيكية من مبدأ عدم الاعتراف بالطلاق.

فالمادة ٥٧ من مدونة القانون الدولي الخاص (التي بدأ نفاذها في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤) ترسي مبدأ عدم الاعتراف. وهذا النص المطبق على جميع أشكال الطلاق يكون تطبيقه تقيدياً على هذا النظام الذي تعتبره الدولة البلجيكية غريباً على مفهومنا للقانون ولبدأ المساواة بين الرجل والمرأة (انظر التعميم المؤرخ ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ الخاص بجوانب القانون المؤرخ ١٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤، الذي يعكس مدونة القانون الدولي الخاص بشأن المركز الفردي، الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤).

وبذلك يكون المبدأ الذي ترسيه المادة ٥٧ هو مبدأ عدم الاعتراف، مع الاستثناء. ومن هنا فإنه يمكن، على سبيل الاستثناء، الاعتراف بالطلاق إذا استوفى شروطاً معينة تنطبق بشكل شامل وتتحقق منها السلطة التي يُلتزم الاعتراف أمامها.

وهذه الشروط الشاملة الخمسة هي ما يلي:

- (١) أن يكون العقد قد سُجِّل لدى إحدى المحاكم في الدولة المخر فيها؛
- (٢) ألا يكون أي من الزوجين، عند التسجيل، حاملاً لجنسية دولة لا يعترف قانونها بهذا الشكل من فسخ الزواج. ولذلك لا يُعترف بالطلاق الواقع بين زوجين يكون أحدهما على الأقل بلجيكياً أو من مواطني دولة لا تعترف بهذا النظام. فإذا كان هذا الزوج مزدوج الجنسية، كأن يكون بلجيكياً ومغربياً، تطبق المادة ٣ من هذه المدونة: تُستبقى الجنسية البلجيكية إذا كانت من الجنسيات التي يحملها (مبدأ يتفق مع المادة ٣ من اتفاقية لاهاي المؤرخة ١٢ نيسان/أبريل ١٩٣٠). وفي هذه الحالة لا يُعترف بالطلاق في بلجيكا؛
- (٣) ألا يكون أي من الزوجين، عند التسجيل، مقيماً بشكل طبيعي في دولة لا يعترف قانونها بهذا الشكل من فسخ الزواج. ونتيجة ذلك عدم الاعتراف بالطلاق الذي يقع بين زوجين يكون أحدهما مقيماً في بلجيكا أو في دولة أخرى (مثل فرنسا) لا تعترف بهذا النظام. ولا يهم كثيراً، في هذا الصدد، أن تعترف هذه الدولة أو لا تعترف بهذا الطلاق؛
- (٤) أن تكون الزوجة قد وافقت بشكل مؤكد ودون ضغط على فسخ الزواج. ومن السهل التحقق من هذا الشرط إذا كانت الزوجة هي التي تطلب الطلاق. فإذا كان الزوج هو الذي يطلب الاعتراف بالطلاق الذي ربما يكون قد وقع منذ عدة أعوام ويكون طرفه الآخر زوجة لا تقيم في بلجيكا، فإن عملية الإثبات قد تكون صعبة. وعلى كل حال



فإنه يتعين على الزوج تقديم كل أدلة الإثبات التي يمكن الاعتداد بها وكذلك، بقدر الإمكان، تحديد محل إقامة الزوجة المتخذ الإجراء ضدها؛

(٥) ألا يكون هناك سبب للرفض منصوص عليه في المادة ٢٥ من مدونة القانون الدولي الخاص يعوق الاعتراف. ومن أسباب الرفض هذه التعارض الواضح مع النظام العام.

### ٣ - حماية الحياة العائلية

#### ١-٣ السلطة الأبوية

ينص القانون المؤرخ ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٦، الذي يسعى إلى تعزيز الرعاية المتساوية للطفل المنفصل أبواه، والذي ينظم التنفيذ الجبري في مسألة رعاية الطفل (الجريدة الرسمية الصادرة في ٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦)، والذي بدأ نفاذه في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، على أنه يتعين على القاضي الذي ينظر في انفصال الزوجين أن يعطي الأولوية من الآن فصاعداً للمسؤولية الأبوية المشتركة. ويمكن الآن للطفل الذي انفصل أبواه أن يقيم لدى والده قدر إقامته لدى والدته.

#### ٢-٣ التبني

فيما يتعلق بالتبني، حدثت تغييرات تشريعية مهمة في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ (قانون تعديل التبني، الجريدة الرسمية الصادرة في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٣)، وفي ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٣ (القانون المعدل للمدونة القانونية الخاصة بالتبني). وقد بدأ نفاذ هذين القانونين في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وكانت هذه التعديلات التشريعية ترمي إلى تحقيق هدفين أساسيين. فهي من ناحية تنقل إلى القانون البلجيكي التعديلات اللازمة لتنفيذ اتفاقية لاهاي المؤرخة ٢٩ أيار/مايو ١٩٩٣ بشأن حماية الأطفال والتعاون في مجال التبني على الصعيد الدولي. فالتبني يجب أن يقوم على دوافع سليمة، ولا يمكن أن يتم إلا بما يحقق المصلحة العليا للطفل ويحترم الحقوق الأساسية المعترف له بها في القانون الدولي. وكان التصديق على الاتفاقية بمثابة خطوة مهمة على طريق هذا الاحترام ومنع الانتهاك. وقد أودعت وثيقة التصديق على الاتفاقية في أيار/مايو ٢٠٠٥، ونجم عن ذلك دخول الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة إلى بلجيكا في ١ أيلول/سبتمبر. على أن الجدير بالذكر أن هذه الاتفاقية لا تنطبق، في علاقاتنا مع الدول المتعاقدة الأخرى، إلا على الإجراءات الجديدة (عمليات التبني التي تبدأ بعد ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥). واعتباراً من هذا التاريخ، يجب أن يتم التبني تحت إشراف هيئة توافق عليها المجتمعات أو، في حالة عدم وجودها، تحت إشراف السلطة المركزية المجتمعية. وبذلك يتمتع، اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، اتخاذ أي إجراء للتبني الحر.

ومن ناحية أخرى فإن هدف التعديل هو سدّ النقص في التشريع السابق، وتحديث قانون التبني، وإدخال عدد من الأمور الجديدة عليه (مثل السماح بالتبني العام لشخصين غير متزوجين من جنس مختلف ليست بينهما صلة قرابة، بل تربطهما صلة عاطفية دائمة، وكانا يتساكنان منذ ثلاثة أعوام على الأقل قبل الشروع في إجراءات التبني؛ وضرورة استناد تبني الطفل إلى مصلحة العليا من حيث الحقوق الأساسية التي يكفلها له القانون الدولي؛ إلخ).

ويضاف إلى ذلك أن الفصل المخصص للعائلة في القانون الإطاري المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، والقانون المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٥ والمتضمن أحكاماً مختلفة، والقانون المؤرخ ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ المعدّل لبعض أحكام التبني، تهدف كلها إلى إدخال بعض التعديلات على القانون المؤرخ ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٣. فهذه القوانين تضيف أحكاماً انتقالية إلى هذا القانون، وتحدد طرائق الطعن في قرارات السلطة المركزية الاتحادية فيما يتعلق بالاعتراف بحالات التبني التي تتم في الخارج، وتعديل طريقة تقديم طلب التبني (طلب فردي)، وأخيراً تنظم الاعتراف بالإجراءات التي تسمح بنقل الطفل إلى بلجيكا من أجل تبنيه والتي تتخذ في بلد للمنشأ لا يعرف التبني.

وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، بدأ نفاذ القانون المؤرخ ١٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ المعدّل لبعض أحكام القانون المدني من أجل السماح بالتبني لزوجين من جنس واحد (الجريدة الرسمية الصادرة في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، الطبعة ٢). وقد حُذفت من القانون المدني الإشارة إلى المتبنين المنتمين إلى جنسين مختلفين، وأدرجت أحكام خاصة فيما يتعلق باسم المتبني، سواء في التبني البسيط أو العام.

وفحوى هذا المبدأ أن الزوجين أو المتعاشرين من نفس الجنس اللذين يتبنيان طفلاً يجب أن يحددا من منهما سيتسمى الطفل باسمه. وسيطلق هذا الإسم على الأطفال الذين سيتبنياهم فيما بعد.

#### ٤ - اسم الطفل

على الرغم من عدم ظهور مشروع القانون الذي أعدته الحكومة الاتحادية، فإن عدة اقتراحات بقوانين قدمت في الدورة التشريعية الحالية من أجل النص أساساً على المساواة بين الأبوين في تسمية الطفل، ومنها:

(١) اقتراح بقانون لتعديل المادة ٣٣٥ من القانون المدني بشأن تسمية الطفل، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ٠٠١/٠٨٩؛

- (٢) اقتراح بقانون لتعديل القانون المدني فيما يتعلق باللقب، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ٢٠٠٤/٠٠١؛
- (٣) اقتراح بقانون لإلغاء الفقرة ٢ من البند ٣ من القانون المدني، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ٢٠٠٤/٠٠١؛
- (٤) اقتراح بقانون لتعديل القانون المدني فيما يتعلق بآثار البنوة والتبني على اسم الطفل، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٤-٢٠٠٥، ٢٠٠٤/٠٠١؛
- (٥) اقتراح بقانون لتعديل القانون المدني فيما يتعلق بإطلاق اسم الأسرة لضمان انتقال هوية الأسرة عن طريق حمل الاسم المزدوج، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٠٠١؛
- (٦) اقتراح بقانون لتعديل القانون المدني فيما يتعلق بإطلاق اسم الأسرة من أجل إثبات البنوة للأم بوضوح، مع الإبقاء على حقيقة البنوة للأب، الوثائق البرلمانية، مجلس النواب، الدورة العادية ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٠٠١.

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ألف - المجتمع الفرنسي

#### ١ - دعم الوالدية

أنشأ مكتب المواليد والطفولة، من أجل دعم الأسر في الدور الذي تؤديه، وحدة لدعم الوالدية تتمثل مهمتها الأساسية في توفير المرافقة في أماكن التقاء الوالدين بالأطفال. وقد أعد المكتب في عام ٢٠٠٥ دفتراً بعنوان "أن تصبحا والدين"، وهو أداة جديدة لدعم الوالدية توزع على جميع الوالدين الجدد وتحتوي على المعلومات ذات الصلة بما يلي:

- المرافقة الوقائية الساعية إلى تحقيق رفاهية الطفل؛
- المعلومات المتعلقة بالتربية الصحية؛
- مسؤولية الوالدين وحقوق الطفل؛
- مختلف التدابير والمساعدات المحيطة بالولادة.

وقد استمر إعلام الوالدين عن طريق إعداد برامج سريعة (برامج تلفزيونية قصيرة). ويشترك المكتب وهيئة الإذاعة والتلفزيون الناطقين بالفرنسية في إنتاج هذه البرامج السريعة

بعنوان "على الهواء مع الأسرة"، ومدتها دقيقتان. وهذه البرامج الموجهة إلى الوالدين تندرج في إطار مهمة دعم الوالدية التي يضطلع بها المكتب. ومن هنا فإن أول ما تطمح إليه هذه البرامج السريعة اليومية هو تعريف الأسر بشكل أفضل بالخدمات المجانية العديدة التي يتيحها لها المكتب، وكذلك إطلاعها على ما يتصل بصحة وتنشئة الأطفال فيما بين صفر و ١٢ عاما من العمر.

ويدخل أيضا في عداد دعم الوالدية ما يقوم به المكتب من حملات مواضيعية سنوية على نطاق واسع. وفي عام ٢٠٠٤ بدأت حملة "مرافقة الدخول في دار الحضانة"، واستمرت في عام ٢٠٠٥. وكان هدف هذه الحملة هو توعية الجمهور العريض والمتخصصين في الطفولة المبكرة بأهمية مرافقة الطفل - والوالدين - عند دخول دار الحضانة.

## ٢ - الزواج القسري

في عام ٢٠٠٣ طلب وزير التعليم الثانوي، بناء على طلب العديد من رؤساء المؤسسات، إلى إدارة تكافؤ الفرص وضع تقرير يساعد على البت في مسألة "الزواج القسري" في المجتمع الفرنسي، وإعداد تصور للاحتتمالات الممكنة لمساعدة الشابات المعنيات.

وقد أشار تقرير الإدارة إلى غياب المعلومات الكمية والنوعية في هذا الشأن في المجتمع الفرنسي، وقام ببحث استطلاعي في هذه المسألة لتحقيق الأهداف التالية:

دراسة قيم وتطلعات الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاما فيما يتعلق بالزواج و حياة الزوجين؛

رصد معرفتهم بالزواج القسري وخصائص الحالات التي يتم فيها هذا الزواج تحت الضغط وما يترتب عليه من آثار؛

الاستعانة بهذه الملاحظات في تحليل العوامل التي تنشأ وتحدد تطور هذا النوع من السلوكيات؛

اقتراح المسارات التي تساعد على منع حدوث هذه الظاهرة وتوفير المساعدة للشبان والشابات من القصر والبالغين من ضحايا هذه الظاهرة.

وقد أبلغت النتائج الأولية للدراسة إلى الصحافة في عام ٢٠٠٤. وللعمل أيضا على نشر نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية، عرض العدد رقم ١٥ من سلوكيات، في كانون

الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، النتائج الرئيسية تحت عنوان ”الزواج الطوعي، الزواج المفروض: أي مجازفة يتعرض لها الشباب؟“.

ومن ناحية أخرى، وعملا على تعزيز الروابط بين شتى الجهات الفاعلة واتباع نهج منسق وشامل في هذه المسألة، فقد واكبت هذا المنشور في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ ندوة عن مشكلة الزواج القسري استهدفت ما يلي:

نشر نتائج وتوصيات الدراسة؛

اقتراح مسارات للتفكير وتدابير منسقة، سواء لدى الشباب أو البالغين، للحيلولة دون حدوث الزواج القسري؛

إظهار الاحتياجات ذات الأولوية. مما يساعد الشباب المعرضين لهذا النوع من الظواهر.

وجرى هذا اللقاء في ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ في مباني وزارة المجتمع الفرنسي وكان موجهًا إلى الجهات الفاعلة الميدانية: الوسط المحلي، الإدارة، الباحثون، المدرسون، إلخ. وساهم في الأعمال مائة من المشتركين والمشاركات. وجرى نشر وبث وقائع الندوة والتوصيات الصادرة عن حلقات العمل.

وقد عرض هذا المنشور، بشكل واضح ومختصر، نتائج البحث، بما في ذلك ”سلوكيات“ وإحداثيات المنظمات الوسيطة ووصف مجال نشاطها، وبذلك فقد ساعد (ولا يزال يساعد) على تعميم أوسع نطاقًا لنتائج البحث، وأصبح يعدّ أداة إعلامية حقيقية للمهتمين بهذه المشكلة من المحترفين والجهات الفاعلة الميدانية.

ولا تعد مشكلة الزواج القسري جزءًا لا يتجزأ من برنامج العمل الحكومي لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل والتعايش بين الثقافات والإدماج الاجتماعي. ومع ذلك فإن المجتمع الفرنسي مستمر في المساهمة في منع هذه الظاهرة، ولا سيما بدعم مبادرات الجمعيات وغيرها من السلطات في هذا الشأن.

وبذلك فإن نتائج الدراسة المجرأة تعرض في مجالات شتى (مدينة بروكسل، إلخ)، كما أن مجموعة جوزافا الصحية (مركز لتنظيم الأسرة له نشاطه في المجتمع الفرنسي) حصل من ميزانية عام ٢٠٠٥ لإدارة تكافؤ الفرص على إعانة قدرها ٨٣٠ ٣١ يورو من أجل مشروعه المسمى ”الزواج: طريق ذو اتجاهين“.

ومجموعة جوزافا الصحية مركز لتنظيم الأسرة يعمل في شاربيك منذ ٢٥ عامًا. واهتمامًا منه بمشكلة الزواج المفروض أو المرتب، فقد تطلع إلى العمل، وخصوصًا مع تمديد

الندوة التي نظمتها الإدارة، على وضع أداة مانعة في هذا الصدد تسمى "الزواج: طريق ذو اتجاهين". وهذه الأداة وثيقة سمعية بصرية تتضمن شهادات لرجال ونساء من أصل أجنبي تزوجوا في إطار لمّ شمل الأسرة.

#### باء - إقليم بروكسل العاصمة

في مطلع عام ٢٠٠٦ عقدت وزارة إقليم بروكسل العاصمة دورة للتدريب على قانون الأسرة المغربي لموظفي الأحوال المدنية ودوائر السكان والأجانب في مجتمعات بروكسل، لإطلاعهم على تطور هذا القانون الذي يتعلق بقطاع واسع من السكان البلجيكيين ذوي الأصل المغربي في العاصمة.

## المرفقات

## أولا - على المستوى الاتحادي

## منشورات المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠٢-٢٠٠٦)

- أني كورنيه وإيزابيل سيتشيني وناتالي هولفويت (٢٠٠٣). تحليل للميزانية من حيث الجنسانية والمساواة بين الرجل والمرأة - تقرير عن موجز مشروع الميزانية المراجعة للمنظور الجنساني، بروكسل: إدارة تكافؤ الفرص - الوزارة الاتحادية للعمال والعمل.  
(متاح أيضا بالهولندية)
- نيكولا بايي (محرر) (٢٠٠٤). المشاركة السياسية للمرأة بعد انتخابات ١٨ أيار/مايو ٢٠٠٣، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.  
(متاح أيضا بالهولندية)
- توم كوينس ونيكو ستيجمانس ومارجان فان أيرشوت وستيفاني بوت ومييك فان هاغندورن (٢٠٠٦). النساء والرجال في بلجيكا. إحصاءات ومؤشرات جنسانية - طبعة عام ٢٠٠٦، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.  
(متاح أيضا بالهولندية)
- أوما دين (٢٠٠٦). المرأة في النقابات. الطرائق والممارسات الجيدة لإدراج البعد الجنساني، بروكسل: معهد الأبحاث والتثقيف والصحة والسلامة التابع لنقابات العمال الأوروبية/المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.  
(متاح أيضا بالهولندية والإنكليزية)
- المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠٦). تصنيف الوظائف المحايدة من حيث الجنس. طريقة التشغيل، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.  
(متاح أيضا بالهولندية)
- ستيفان فيرس وإيلي سيفرانك وجان - بينوا بيليه (٢٠٠٦). مشاركة الرجل والمرأة في السياسة البلجيكية، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.  
(متاح أيضا بالهولندية)

- ستيفان فيرس وسارة شيبيرس وساندرين دييون وأنيمي فان أويتفن (٢٠٠٦). مسارات المرأة في السياسة البلجيكية، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.

(متاح أيضا بالهولندية)

- بيترا ميير وبينوا إيهو وسيلفيا إيرزيل وأنوك لورين وفيرجيني فان إنغلجوم (٢٠٠٦). الأحزاب البلجيكية والمساواة بين الجنسين: تطور بطيء ولكن أكيد؟ تحليل إدماج البعد الجنساني في الأحزاب السياسية البلجيكية، بروكسل: المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل.

(متاح أيضا بالهولندية)

## ثانياً - الكيانات الاتحادية

### ١-٢ منشورات الإقليم والمجتمع الفلمندين

العنوان	المؤلف
الحوالية الأولى	
الحوالية الثانية	
الحوالية الثالثة	
مؤشرات تكافؤ الفرص في الإقليم الفلمندي	نيكو ستيجمانس ومارجان فان أيرشوت
أن تكوني امرأة في مجتمع رقمي	لورنس كلايس
كيف نتواصل؟	أستريد يانسنس
مطلوب ! : مهندسون M/W	مارجان فان أيرشوت
الحواجر الهيكلية والثقافية وعوامل النجاح في حياة المثليين والسحاقيات	ألكسيس ديويل
المهاجرون وجمع الأبناء	نويل كلييك
التفرقة في التعليم العالي في الإقليم الفلمندي	نيكو ستيجمانس
تعميم مراعاة المنظور الجنساني: تحليل نقدي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني كمفهوم نظري وأداة للسياسة	سونيا سي وبلوم فان رومبورغ
مزج المجالات الحياتية طوال الحياة	مارجان فان أيرشوت
ديناميات الزواج في مجتمعات المهاجرين فيما يتعلق بتسهيل عوامل العنف داخل الأسرة	نويل كلييك
التركيز على كبار السن: موضع تقدير أم لا؟	ديفيد شوغنيكرز
لاورد دون شوك: المثليون والسحاقيات المسنون ويقتهم الاجتماعية واحتياجاتهم الخاصة	جوزفين غودمونت



العنوان	المؤلف
وصول شباب المهاجرين في الإقليم الفلمندي إلى وسائل الإعلام الجديدة واستفادتهم منها	إيلس ديفرو وديتير دريسن وفريدا سايس
كبار السن والسياسات	إيلس دي بروين
تجربة تكافؤ الفرص في الحياة: تحليل كمي	ستيفن لينرس
التجربة الإسلامية لشباب المسلمين في التعليم العالي في الإقليم الفلمندي	كاترين فان در هيدن
الزعامة والمساواة في المدرسة: حالة أنتويرب	نويل كليك وبول ماهيو وإينا لودويكس
المهاجرون والشباب في الإقليم الفلمندي المعانون لمشاكل نفسية وسلوكية	لودويكس، إينا ويانسنس، أستريد وإيسابي، بيتر وتيرمان، كريستيان
وهم تحلي أم فرص حقيقية: الجنسية الإنسانية في مجتمع التواصل الشبكي	كلايس، لورنس وسي، سونيا
دراسة استقصائية للمسنين في العمل التطوعي بالإقليم الفلمندي	غودمونت، جوزفين وغوفارتس، كارين ومارينيسن، رودي
التركيز على المثلث المخملي	غودمونت، جوزفين ومومنانس، جوز
السحابات الوردية ...	فان أيرشوت، مارجان
أين ذهب مصنفو الشعر جميعاً؟	ميرتس، تين وستيغمانس، نيكو
الاشتراك مع المنظمات النسائية في إنشاء شبكة وطنية (دولية)	ويركس، جوك وودوورد، أليسون

## ٢-٢ المنشورات في المجتمع الفرنسي (٢٠٠٢-٢٠٠٦)

- الفتيات في مواجهة الدراسات العلمية والنجاح في المدرسة وانعدام المساواة في التوجيه، ماتيو ألافوف، نجاة إيماتوشان، بيير ماراج، سيرج باهو، روبرتين سانفورا، آن فالكينيرز، أديندا فاهمير سوينغلس، مطبوعات جامعة بروكسل الحرة، ٢٠٠٢.
- أي جنس للبحث الجامعي؟، دانييل مولدرس وجيروم دي إينو، مطبوعات قسم الاقتصاد التطبيقي في جامعة بروكسل الحرة، ٢٠٠٣.
- أي جنس للمساواة؟ كراسات التعليم المستمر، ٢٠٠٣.
- المرأة والمهن العلمية، الشهادات الجامعية والحصول على عمل، ماتيو ألافوف، نجاة إيماتوشان، بيير ماراج، سيرج باهو، روبرتين سانفورا، آن فالكينيرز، مطبوعات جامعة بروكسل الحرة، ٢٠٠٤.
- مجموعة أدوات البرنامج الأوروبي لمكافحة العنف ضد الطفل والمراهق والمرأة، موارد لمكافحة العنف ضد الطفل والشباب والمرأة، City and Shelter، ٢٠٠٤.

- أثر آليات نقل المعايير على تكافؤ الفرص: وجهة نظر الأطفال فيما بين ٨ أعوام و١٢ عاما من العمر، مؤسسة فرانسواز دولتو، ٢٠٠٥.
- أسر ... جاذبة؟ هيدويغ بيمانس - بوليه، ٢٠٠٥.
- مختلف أشكال العنف ضد المرأة، منظمة العفو الدولية، ٢٠٠٥.
- حقوق الإنسان، حقوق المرأة؟ رابطة حقوق الإنسان، ٢٠٠٦.
- المرأة الوحيدة الأبوين في بلجيكا: ظروف الحياة والضعف والصحة، ماري - تيريز كاسمان، مارجوري نيبونا، هيدويغ بيمانس - بوليه، ٢٠٠٦.
- المعارف الجنسانية: ما جنس المعرفة؟، صوفيا، ٢٠٠٦.
- عالم وليم (أستلة عن الهوية الجنسية)، Ex Aequo، ٢٠٠٥.
- Joli ciel*، هل قلت *Logiciel*؟ دائرة تدريب وتوجيه الباحثات عن عمل، ٢٠٠٦.
- طريق المرأة الطويل، المركز العلماني للوسائل السمعية والبصرية، ٢٠٠٦.
- الحجاب وغيره، رابطة حقوق الإنسان، ٢٠٠٦.
- المرأة تختار الديمقراطية، صندوق الإعانات الصغيرة، لبيج، ٢٠٠٦.
- الدليل إلى الاحترام، لا بغايا ولا خانعات، ٢٠٠٧.
- المرأة والسلطة، بإدارة صوفي ستوفل وإشراف صوفي بيريرا، ٢٠٠٧.