



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

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

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
第 18 条提交的报告

缔约国的第三次和第四次定期报告

比利时*

* 关于比利时政府提交的初次报告，见 CEDAW/C/5/Add.53；关于委员会对该报告的审议情况，见 CEDAW/C/SR.143 和 146，及《大会正式记录，第四十四届会议补编第 38 号》(A/44/38)，第 266-312 段。关于比利时政府提交的第二次定期报告，见 CEDAW/C/5/BEL/2；关于委员会对该报告的审议情况，见 CEDAW/C/SR.300 和 301，及《大会正式记录，第五十一届会议补编第 38 号》(A/51/38)，第 164-196 段。

比利时提交的这两份报告，涉及1989-1997这个时期。这个时期的特点是，关于男女平等方面要达到的目标，人们的认识日益提高，在政治和行政管理方面，各项综合政策正在着手制订，并建立了新的结构，体现了比利时国家的联邦特征。

因此，本报告代表了各级权力机构（联邦、语区和地区）采取的主动措施，不管这些措施是联合作出的，彼此分享或具有特定性质的，因而体现了每个权力机构根据其职能，在执行它们优先考虑的男女平等的政策时，将自己的特定工作重点，置于相应的这一方面或那一方面。

第一条

比利时宪法的基本条款规定，所有比利时人在法律面前一律平等（第10条），一切权力来自国家（第33条）。公民的个人自由得到保障，法律禁止公民之间的任何歧视（第11和12条）。

在宪法中，针对妇女的唯一歧视性条款，是原来的第60条，即：

第60条：“宪法赋予国王的一切权力，在男性直系亲属中，按长子身份代代相传，但永远禁止妇女及其后代继承这些权力。”

这一歧视性条款已于1991年6月21日取消，而比利时在加入本公约时就此所作的保留，也就随即失去意义。

自上述之日起，宪法第60条即以如下方式措辞：

“宪法赋予国王的一切权力，在直系亲属中，按长子身份代代相传。”

第二条

比利时在使其立法适应她所批准的国际文书方面，和彻底消除法律及规章条例、习惯或惯例中存在的直接和间接歧视痕方面迹进行了持续不断的努力。

在这一方面，比利时及欧洲联盟的法律原则，为解释一般的立法、尤其是涉及男女平等的立法中不同方面的某些概念，经常提供了宝贵的启示。

不过，如同致力于实现男女平等的每个国家那样，我们也注意到，即使法律文书及规章条例的措辞达到了尽善尽美的地步，也不足以保证在事实上实现完全的平等。其它各种因素，例如定型观念的存在，就会影响决定的效果，并构成重重阻力。

充分认识到这些阻力的份量，比利时正在推行一项政策，这项政策把旨在打破许多领域中的定型观念的宣传运动结合在一起，从分担家庭内部

的任务及责任，到媒体的作用，到在公共部门和私营部门制定积极的行动纲领。

立法措施和法律条款

宪法

宪法第10条（1994年2月17日已作调整）规定：“在我国内不存在任何社会等级上的区别。所有比利时人在法律面前一律平等；只有他们才能参加文职和军职工作，除非某项法律对特殊情况作出了例外规定。”

另外，第11条明确规定：“必须毫无歧视地保障所有比利时人享有公认的权利和自由。为此目的，法律和法令特别保障持不同思想和哲学观点的少数人的权利和自由。”

第23条的重点为经济、社会和文化权利。

实际上，它明确规定“人人有权享受符合人的尊严的生活”。这一条特别明确规定以下权利：

- 1) 工作的权利及自由选择职业活动的权利；
- 2) 享受社会保险、保健及社会、医疗和法律救助的权利；
- 3) 享有一处体面住宅的权利；
- 4) 享有保护整洁环境的权利；
- 5) 享有文化和社会繁荣发展的权利。

第24条规定，“教育是自由的，一切限制措施都在被禁止之列；对犯罪行为的镇压，只能通过法律或法令来解决。”

由此可见，最高法院的法律原则规定，现行宪法的一切条款禁止各种形式的性别歧视。宪法提供的各种保障因而是切实有效的。

法律¹ 和法令

- 1965年4月12日颁布的关于保护劳动者报酬的法律（《比利时导报》²，1965年4月30日）第47（2）条，为1971年3月16日的法律所引用（《比利时导报》，1971年4月30日），它规定，为与成立欧洲共同体条约第119条的精神保持一致，每个劳动者可以向主管法院上诉，以保证执行男女同工同酬的原则。（这一点同时适用于私营部门和公营部门。）
- 关于经济重新定位的1978年8月4日颁布的法律（《比利时导报》，1978年8月17日，后为1989年12月22日颁布的法律所修改），第5编的标题是，“男女在工作条件，就业、培训和职业晋升机会，以及谋求独立职业方面的平等待遇”。

这项法律标志着在比利时立法中实施平等待遇的原则，如同欧洲共同体各项指令所规定的那样（第75/117号，76/207号，……），它既适用于私营部门，也同样适用于公营部门。

第5编第116条规定，为执行宪法第10条（原第6条）的精神，将在就业、职业晋升、向新职工介绍情况、培训、进修和职业补习、谋求独立职业、以及工作条件方面，实行男女待遇平等的原则。

不遵守第5编各项规定的雇主，将会受到民事处罚（消除歧视性的局面，赔偿，……）、刑事制裁（入狱和/或罚款，……），或者，必要时受到行政处罚（行政罚款）。这些同样适用于第25号劳资协议的各项条款。

- 1990年7月20日颁布的法令，旨在促进男女在享有咨询职能的机构

¹ 关于欧洲及比利时的立法和法律原则，有必要指出的是劳动与就业部男女机会均等处有关此一问题的一份出版物。其全称为“男女平等—基本文件—1998年1月版”。该出版物初版于1985年，此后每年修订一次。

² M. B: 《比利时导报》。

中均衡的代表制(1997年7月17日颁布的法令对此进行了修改)。

- 弗拉芒语区1997年7月15日颁布的法令，涉及在咨询机构中建立一种更为均衡的男女代表制（〈比利时导报〉，1997年9月2日）。

这项法律在弗拉芒语区和弗拉芒地区所有咨询机构中，为同一性别的人士引进了三分之二的定额。已经确定了直至1999年12月31日为止的一个过渡时期。此后，不按照此法令进行组建的所有咨询机构，再也不能发布有效力的告示。

- 1994年5月24日颁布的法律，旨在促进候选人名单上男女名额的均衡分配（参阅第7条）。
- 1996年3月6日颁布的法律，旨在检查在北京召开的妇女问题世界会议所通过的各项决议的执行情况（参阅附件1中的报告）（〈比利时导报〉，1996年10月31日）。

这项法律规定，政府必须向联邦议会提交年度报告，汇报根据妇女问题世界会议所定目标而规定的有关政策的执行情况。在起草此报告时，应尽可能地考虑非政府组织论坛所提的建议。另外，分别负责男女机会均等政策和合作发展政策的有关各部大臣及国务秘书，也必须向联邦议会提交本部的专门的年度报告，以评价所采取的措施。

- 1997年5月13日弗拉芒语区发布的法令，涉及（1995年9月4日至14日在北京召开的）妇女问题世界会议通过的各项决议的后续行动（〈比利时导报〉，1997年6月18日）。

按照与联邦一级立法创议权的类比，也要求弗拉芒语区的部长们，于每年的9月30日，提交一份汇报，以总结在其职权范围内，为执行北京妇女问题世界会议的行动纲要所采取的各项措施的效果。列为附件2的第一份汇报，涉及1995-1997这个时期，已经按期于1997年12月31日（第一份汇报的日期属于例外情况）提交弗拉芒区议会。

- 一 法语区委员会1994年6月28日作出的决议³，主要涉及法语区在男女机会均等方面的优先重点。

为筹备第四次妇女问题世界会议，经过广泛的语区、地区和协会的咨询过程之后，确定了法语区在男女机会均等方面的优先工作重点。所有这些优先重点，均得到比利时法语区委员会的同意，并于1994年6月28日以决议的形式表决通过。

双方代表人数相等的民主

在社会、经济和文化组织中，以及政治结构中，促进积极行动的开展，以保证妇女进入她们代表名额不足的决策层。

预防不确定的占有，反对各种形式的排斥。

迅速落实并促进必不可少的积极的强制性政策，以确保男女机会均等，首先是在教育、职业培训、享受文化、研究、地区发展和就业政策方面。要特别注意本着尊重不同文化之间对话的精神支持旨在促进外籍妇女的解放和融合的措施。

妇女及其在传媒中起决策作用

执行相应的战略，使传媒在机会均等、可持续发展和促进和平方面，成为有益的资源。采取积极行动，以使更多的妇女参与制订和设计方案的行列，担任决策职务，以便于表达其意见。

反对针对儿童和妇女的各种形式的暴力行为，支持妇女维护和平的倡议和实际行动。

与贩卖人口、尤其是贩卖性剥削的受害者的现象作斗争。

³ 关于法语区议会机构的信息：1997年4月15日，比利时法语区议会总务委员会，曾对机会均等处所完成的工作给予了高度重视。机会均等处曾听取了报告，并向国会议员们提交了一份报告，题为：“法语区机会均等处工作的重点，任务，活动和前景”。

促进妇女的保健教育

迄今为止，这些优先考虑的重点，仍然是法语区机会均等工作的基准框架，尤其是在补助金发放方面。

劳资协议

- 一 全国劳工理事会1975年10月15日制定的关于男女同工同酬的第25号劳资协议（C.C.T）。该劳资协议的制定，标志着私营部门对5/117/CEE号指令的落实；1975年12月9日颁布的敕令（《比利时导报》，1975年12月25日）宣布在全国执行这项劳资协议。除在公营部门工作的劳动者之外，该劳资协议适用于所有工薪劳动者。

第25号劳资协议第3条规定：“男女同工同酬的原则，必须在报酬的各个内容和条件方面得到保障，包括职能评价系统（如果已经使用的话）。在任何情况下，职能评价系统在选择标准、衡量以及将评价分值转置成报酬成分的制度中，均不得产生歧视。”在从事“同等”工作或“等值”工作时，男女劳动者应该得到相同的报酬。

该劳资协议的条文应该作为企业劳动条例的附件。

- 一 全国劳工理事会1963年12月6日制定的关于招聘和选择劳动者的第38号劳资协议的第10条，已被1991年10月29日制定的第38（乙）号劳资协议所修改。雇主在招聘中，不得以任何方式歧视应聘人。在招聘过程中，雇主必须平等对待他们：当人员的个人素质与所要承担的职务或企业的性质无关时，雇主不得根据这些素质而加以区别，除非法律条款允许这样，或强制要求这样。因此，在原则上，雇主不得根据年龄、性别、婚姻状况、既往病史、种族、肤色、直系尊亲属、国籍或民族、政治或哲学信仰、是否加入某个工会组织或其它组织等等这些因素，对应聘人实行薄此亲彼。

这一条款不具备强制力，因此，从法律上说，当雇主和劳动者之间产生纠纷时，这条规定不能作为根据。不过，在基于其它法律行为方式的诉讼中（如同上述1978年8月4日颁布的法律的第5编那样），它可作为辅助论据。

欧洲最近的发展

建立欧洲共同体条约的第119条，已先后经过两次修改。这一条款具有直接效力，个人可以援引它与雇主（无论是私营部门还是公营部门）进行抗争。

第一次修改时，援引了社会议定书的第6条，它对第119条的条文作了以下补充：

“本条款不能阻止某一成员国维持或修改旨在便于妇女从事某项职业活动，或者为预防或补偿妇女在其职业生涯中的损失而预先采取的特定优惠措施。”

这项规定随同马斯特里赫特条约一起，为1992年11月26日颁布的法律（《比利时导报》，1993年10月30日）所批准，并自1993年11月1日起生效。

第二次修改是在召开修订马斯特里赫特条约的政府间会议时进行的，这次会议制定了阿姆斯特丹条约。这两个条约分别于1992年2月7日和1997年10月2日签署。

在这次会议期间，曾就男女平等问题上的一些问题展开了讨论，这些问题一方面涉及纳入社会议定书的情况，另一方面涉及与罗马条约中基本权利的合并情况。

其后，在阿姆斯特丹条约中明确规定，允许采取积极行动。此后，这些行动将建立在一个强化的法律基础上。

事实上，第119条的条文已经按照阿姆斯特丹条约的精神作了如下修

改：“为了具体地确保男女之间在职业生活中的完全平等，平等待遇原则不阻止某一成员国维持或修改旨在便于代表名额不足的性别从事某项职业活动，或者为预防或补偿其职业生涯中的损失而预先采取的特定优惠措施。”

这项条约于1997年10月2日签署，欧洲联盟各成员国正在履行其批准程序。

1996年12月20日欧洲理事会第96/97号指令，已经修改了第86/378号指令，前者涉及落实男女在社会保险职业制度方面的平等待遇原则。

这项指令旨在修改第86/378号指令，以便使其符合欧洲经济共同体（CEE）条约第119条的规定，如同欧洲法院（“巴伯”法律原则）所解释的那样。根据这种解释，辅助社会保险体制（企业的各种形式的补贴），按照罗马条约第119条的精神，构成工资的一个组成部分，该条款提出了男女同工同酬的原则。在涉及津贴的年龄或者婚姻或家庭状况的参考基准上，不允许存在任何例外情况，因此，平等待遇原则及第86 / 378号指令的某些规定的例外处理，都已过时，甚至失去意义。

关于性别歧视举证责任的欧洲理事会指令

该指令提出了举证责任“彼此相当”的概念：当原告援引的某些材料可以推定为一种歧视行为，或者说，当原告将重点放在被告所实行的不透明体制上时，被告必须证明平等待遇原则并未受到违犯，或者说，表面的歧视现象是由客观因素造成的，这些因素与任何形式的性别歧视行为毫无关联（原告在这里利用了可疑的优势）。

关于这一举证责任的指令，比利时始终不渝地采取开放的态度。委员会（1988年）的初始建议，是在1993年比利时担任轮值主席时提出的，当时，12个成员国中的11个国家就此达成了一项折衷方案。

1997年12月15日，欧洲社会事务及劳动部长会议最终批准了关于性别

歧视的举证责任“彼此相当”的规定。比利时已经准备将此指令规定为比利时法律。

欧洲理事会关于修改在就业、培训和职业晋升，以及劳动条件方面落实男女待遇平等的原则的第76/207号指令的指令建议。

此指令建议只具备纯属解释性的特点，它并不改变原有指令的执行范围。欧洲法院的“卡朗科”判决书可以有几种不同的解释，这些歧义的解释已经威胁到积极行动的有效性。欧洲委员会的主要目的，原来是要发出一个明确信息，并消除对积极行动合法性的任何怀疑。建议旨在修改第76/207/CEE号指令的第2条第4段，以便明确授权采取积极行动，而这些行动不会受到欧洲法院判决书的影响。

有关此指令草案的讨论已经暂停，以便等待政府间会议的结果，以及欧洲法院为答复关于同一情况（马沙尔案件，C-405 / 95, Stadt Dormagen t-Bezirkregierung Düsseldorf, C-334 /96, Georg Badeck e.a., C-158/97）的先决问题而必须宣判的判决结果。

在此期间，根据其1997年11月11日关于马沙尔案件的裁决，既然男子的个人权利已经得到保障，欧洲法院同意有利于妇女的行动。该法院（在项公务员条例中）批准了一项制度，该制度预先规定一些有利于妇女的积极行动，不自动排除即使在妇女比例不足的部门安排一个男子的职务的可能性。在分配某些工作时，如果另一种决定也能得到维护的话，优先照顾妇女的做法，法律是许可的。

其它相应的措施

男女机会均等委员会

在政府协定中，政府保证在社会、经济和政治生活的各个方面，促进男女的任务及职责的均衡存在和分配。为了支持和落实这项机会均等政策的动力线，根据1993年2月15日国王颁布的敕令，成立了男女机会均等委员会（《比利时导报》，1993年3月6日）。

男女机会均等委员会（接管妇女就业委员会及社会解放委员会的原有职责）的任务是，为切实消除男女之间的各种直接或间接歧视行为，实现男女之间的真正平等作出贡献。为此，该委员会可以起草报告，进行调查研究，建议采取立法或规章措施，准备并散发一些情况通报和信息。如果全国劳工理事会提出要求的话，它也要为该理事会起草一些报告。

在男女机会均等委员会内，有社会伙伴（雇主和工会）、公共职能部、负责机会均等政策的劳动和就业部、妇女组织、主管文化及青年政策的咨询机构、家庭组织和各个政党的男（女）代表。

该委员会由一名（男性或女性）主任负责领导，并设有一个办公室，协助主任工作。成立敕令还规定，可以设立一些专门委员会，以处理一些具体事务。另外，该委员会还包括一个常务委员会，下设两个处，一个处专门处理私营部门雇主与劳动者的一般社会问题，另一个处负责处理政府与公营部门劳动者的一般社会问题。

迄今为止，在该委员会内曾经积极参加活动（或者仍在积极活动）的，有下列委员会：常设劳工委员会，任务分配委员会，社会保险委员会，欧洲委员会，妇女与政治委员会，妇女与体育委员会，妇女与穷困问题委员会，妇女与权利委员会。

除了一定数量的新闻公报、已经采用的看法、以及配合筹备在北京举行的第四次妇女问题世界会议的工作之外，男女机会均等委员会共发布了

19份公告（涉及各种主题），一份建议书（关于工资劳动者养老金的改革），一份关于政府组成人员的备忘录（1995年5月的选举），八份文件（涉及委员会关于社会保险问题的观点），以及其它一些出版物。

1997年10月，提交了对该委员会第一个任期（1993年9月至1997年10月这个时期）的第一份评价报告（参见附件3）。

- 1994年3月6日和7日，由负责制订男女机会均等政策的比利时劳动和就业部女大臣发起，欧洲委员会各成员国的所有女大臣们，在布鲁塞尔举行了一次欧洲会议。这次部长级会议的目的，是确定2000年欧洲妇女政治、社会、经济和文化地位方面优先考虑的重点。作为这次欧洲首脑会议的结果，所有女大臣们通过了一项原则宣言，以便在未来的欧洲真正实现事实上的男女平等。
- 由上述同一个女大臣发起，1995年4月19日，举办了“由图片看形象—透过新闻界和广告看妇女”讨论会（参见第5.3条的详细说明）。
- 最近几年来，关于妇女在新闻媒体和广告中的形象问题，法语区也采取了各种主动行为。具体情况将在第5条中展开叙述。

1995年的社会选举

上一届社会选举（1991年）曾经表明，相对于在企业中工作的妇女总数而言，妇女候选人很少，当选者也就更少。因此，曾鼓励工会组织提交男女代表符合比例的名单。为组织选举而发布的敕令对此有过明确规定。

为此，开展了一个以劳动和就业部、雇主及工会为主体的宣传教育运动。同时注意培训新当选的男女代表，并为他（她）们提供信息。

妇女候选人的数目较之1991年又有增加。在企业委员会内（在至少雇用100名劳动者的每个企业，都设有企业委员会），妇女候选人的比例略有

增加，由25.5%上升至26.4%。在卫生安全委员会里（在至少雇用50名劳动者的每个企业，都设有此委员会），妇女候选人的比例也稍有增加，由28.7%上升至29.6%。

当选妇女的百分比也在增大，这就意味着，如果名单上列有足够数量的妇女，她们就会当选：28%的妇女被选入企业委员会，而32%的妇女被选入卫生安全委员会。在企业的各种社会议事机构中，妇女成员已占30%。

“Hoger Instituut voor de Arbeid”目前正就1995年公众宣传运动的成效，以及社会选举期间选择妇女作为候选人的限度，进行一次调查研究。这次研究的结果，将以实用小册子的形式予以发布。

妇女知名度的提高

在北京举行妇女问题世界会议期间，曾经广泛地强调指出过，必须收集按性别分列的数据，而关于妇女的统计资料相当匮乏。为满足这个需要，两所大学负责进行一项深入的调查研究，以统计现有的按性别分列的官方数据，并就以下各方面必要的补充数据提出建议：就业、决策、健康与卫生、minimex、税收、人口，……这项调查研究的结果（见附件4），应能有助于制定一项战略，并就考虑上述各方面收集的统计资料中与性别相关的要素的方式，提出建议。

职业、职务、级别或头衔称谓的女性化

职业、职务、级别或头衔称谓的女性化所遇到的问题，随着与人们用以表达的语言有关的感情色彩不同而有所变化。

在法语区，1993年6月21日颁布的法令，旨在将公营部门发出的一切文件中，以及隶属法语区的所有学校、机构和协会中所用的常规培训或研究、教学课本或书籍中出现的职业、职务、级别或头衔称谓一律女性化。

这项法令符合社会的演变和发展，在这种演变中，妇女参加了越来越多的职业领域；因此，该法令构成促进男女平等的一种工具。

这项说明性小册子第一版印发了40000份，1997年重印了50000份（见附件5）。法语区行政机关的每个人员人手一册这份文件，同时附上法语区政府女大臣兼主席签署的建议执行此项法令的通知书。

在弗拉芒语区，对于荷兰人来说，目前尚未要求落实各种机构对职业和职务的称谓实行女性化的建议。“Vlaamse gemeenschap”正在等待“Nederlandse Taalunie (NTU)”的最后通知。⁴

没有足够人数的一致同意，当局就不能发布具有强制力的规定和专有名称。

La “Taalunie”正在筹备一份出版物，它包括下列内容：

- 1) 语言发展趋势的概貌，以防在文本和语言使用中出现各种性别歧视；
- 2) 荷兰语能够提供的多种可能性的概述，以防在语言使用中出现各种性别歧视；
- 3) 所有职务及职业称谓的概述，其名称同时按中性形式和性别（阳性和阴性）形式一并列出。

为了使女职员的存在更加醒目，弗拉芒语区曾起草了一份通知（dd. 1996年3月14日），发给该区的所有服务人员，鼓励他们使用其名字。

⁴ Nederlandse Taalunie = (NTU) = 负责确定正确使用荷兰语、并制定有关规定的语言专家小组，这个小组是在1980年比利时与荷兰签订了一项协定之后成立的，此协定旨在促进荷兰语语言和文字的发展，以确立一种共同的语言政策。

负责制订男女机会均等政策的联邦女大臣，曾经组织编写并几次再版了题为《不要匆忙下结论……没有妇女……》的小册子，其中列举了数百名妇女；这份小册子发给记者们及各种机构（参见第5.3条的详细论述）。

男女机会均等委员会曾经组织了一次盛大的信息交流和宣传教育运动，以支持欧洲联盟开展的男女平等活动（1天全国教育日，然后分散到全国各地活动10天），主题为“欧洲，是妇女的王牌”。这些活动从1994年年底开始，至1995年年底结束。利用这次机会，人们宣讲了共同体第四个行动纲领（1996—2000年）的目标（男女以均衡的比例参与决策，协调职业生活与家庭生活），并解释了如何将 these 项目纳入欧洲委员会。

在此情况下，人们同时也编写了一种信息材料。将这些材料散发给广大公众，以便多少可以引导那些潜在的发起人参与整顿欧洲金融布局的混乱局面。作为第一步，首先将这些材料散发给讲演人，他们可以用于组织情况介绍晚会，学习日，……，等等活动。这些信息材料包括：一部电影录像片（欧洲联盟促进妇女地位行动的初步介绍），一袋教材（包括幻灯片）及信息资料（有关共同体第四个行动纲领的内容）。

在法语区，法语区部欧洲社会基金会支部，与法语区男女机会均等处之间，达成了一项合作，以推动欧洲社会基金会关于促进就业的NOW方案的蓬勃发展。

为了在执行97—99规划期间继续进行这种合作，机会均等处成功地将其权限纳入这些项目选择委员会的支配范围，这一点将从选择程序之初立即开始。

这种合作符合1996年12月2日欧洲联盟理事会决议的规定，该决议涉及将男女机会均等的范围纳入欧洲机构基金会范围内。

司法保护

对潜在的对象组织进行了宣传教育活动，以便使他们了解诉诸法律的各种可能性，以及上诉的重要性。

这样，对依据1978年8月4日颁布的法律第5编，或者依据第25号劳资协议，或者根据他所加入的工会组织的意见，自己感觉受到歧视的每个劳动者，都可向主管法院提出上诉，以使平等待遇或同工同酬的原则得到执行。

该劳动者可以自己提起诉讼，也可通过他所加入的工会组织代理上诉。

有三种诉讼方式可供考虑：

- 1) 他/她可以向警察局、宪兵队、检察院或社会法律监察机关提出申诉，向刑事法庭法官（作为要求损害赔偿的原告）要求损害赔偿。雇主因此可能会受到被判入狱和/或交纳罚款的处罚。

劳动和就业部的各个监察部门负责监督上述法律的执行，必要时，在出现违法的情况下，它们可以进行预裁决。如果向监察部门申诉后，并未开始执行某项指示，劳动和就业部研究局局长在必要时，可以强制执行一项行政罚款。

- 2) 另一种可能性是将案件提交劳动法庭审理（消除歧视现象，实施赔偿）。
- 3) 最后，可以向最高行政法院的行政管理处提出申诉，要求取消可能是歧视性的行政措施或规定（公营部门）。最高行政法院可以采取咨询委员会有关男女待遇平等的纠纷所持的意见。该委员会是根据1984年3月2日的敕令成立的（《比利时导报》，1984年3月29日；后经1985年1月9日的敕令所修改，《比利时导报》，1985年2月6日）。

提出上诉的劳动者将会受到保护。当某个劳动者提起申诉或诉讼，以

要求尊重其平等待遇或同工同酬的权利时，雇主不得以此为理由解雇他，也不得任意改变其工作条件（例如，调动其工作）。

如果该劳动者因此仍然被解雇，或者其工作条件被单方面地改变（其理由与申诉无关者除外），他将受到双重保护：

- 根据其本人的要求，或者根据其工会组织的要求，他有权重新回到企业或恢复已被调离的工作岗位；
- 如果他拒绝重新回到企业或恢复已被调离的工作岗位，该劳动者的被解雇、或者其工作条件被单方面改变的情况，被判定违背1978年8月4日经济调整法第5编第136条第1款的保护条款时，雇主必须向该劳动者支付一笔赔款，根据该劳动者的选择，其数额可以相当于6个月总收入的规定数额，或者等于该劳动者实际所受到的损害，在后一种情况下，该劳动者需要提供其受到损害程度的证据。

在这一方面，我们没有掌握申诉的次数数字。实际上很难估计次数。一些受害者向劳动与就业部机会均等处提出申诉（该处提出建议，或寄给社会法律监察机关的申诉材料，必要时退转给雇主……），或者向其工会组织提出申诉，或向监察机关提起诉讼。另一些受害者只是向雇主申诉。我们还不应忘记，许多受害者对这种歧视毫无反应，顺其自然。

在雇佣时（招聘条件，聘用谈话，……），歧视行为有了很明显的发展：不仅仅是妇女受到歧视，现在，男子也面临这种局面（例如，在医疗护理部门）。这种新的趋势，可能是生产工业危机四伏的结果，在这些行业，男性独占鳌头的传统局面正在消失。这就迫使更多的男子转向女子的技术行业。

法律原则的发展，构成促进男女平等的一个重要因素。它一方面有利于明确法律的范围和内容，另一方面它对未来具有示范的作用。

人们可以发现以下两点事实：

- 提起诉讼的数目，包括各类司法权限，正在缓慢而稳定地增加；
- 法官正在越来越经常地行使自己的权利，向欧洲联盟法院提出一些先决问题。

在比利时，法律原则不是一个需要有计划进行检查的主题。汇集并散发可以在日后诉讼案件中作为参照基准的那些案例，显得特别重要。

各种引人注目的案例，均汇编在由联邦平等事务处编辑出版的基本法律文件中（见附件6）。自1985年以来，该处一直持续不断地执行这项任务；那一年，曾在该处内部编辑的第一份法律文件的基础上，组织过一次广泛的司法界信息交流会。以后，该出版物每年更新一次（最新版本是1998年1月发行的）。这份出版物重新刊登比利时及欧洲关于与就业和社会事务相关的机会均等的立法文件，以及作了评注的比利时法律原则，欧洲法律原则基准和一些参考书目。

这份文书在法律界广为散发，它有助于人们了解法律原则。1998年版重新刊登了68项比利时法律原则参考基准，以及欧洲联盟法院117项法律原则参考基准。

第三条

比利时是一个联邦制国家，促进男女平等的斗争，有赖于不同的权力机构，依据各自的主管职权、所设立的组织和机构，齐心协力，共同负责，以根除同时存在于这些不同机构内的不平等现象。

3.1 联邦机构和组织

立法权力机构

“社会解放”咨询委员会（1987年在众议院内成立）。它的任务是，自己主动或者根据众议院的要求，或根据众议院内某个委员会的要求，就社会解放问题发表意见。

“男女机会均等”咨询委员会（1996年在参议院内成立）。它有权就这一问题发表意见，同时有权采取主动行动。

行政权力机构

“男女机会均等”女大臣

自1991年起，比利时政府就包括一名负责男女机会均等政策的女大臣，该女大臣同时负责劳动与就业政策，这些是实现男女之间真正平等的首要问题。

自1985年至1991年，该女大臣担任社会解放与环境问题国务秘书，在这个岗位上，她实际上已经开始负责处理男女平等问题了。

“男女机会均等”处

它是劳动与就业部内负责处理男女机会均等问题的主管行政机关。其目的是为了促进这一方面的主动行动，并协调有利于妇女更好地参加社会生活的各个领域的政策（参见附件7的折页式说明材料）。

该处是由一名参议员级别的女官员负责领导，自1997年8月1日起，实际上已有20名工作人员，其中包括9名大学教员。

为了便于说明，1997年度，劳动与就业部从预算中拨给男女机会均等计划的预算，超过了1亿比利时法郎（250万美元）。这还不包括委员会秘书处的有关经费及人员工资，这些费用均已列入劳动与就业部的总预算中。

劳动与就业部劳资关系处积极行动小组

这个行政管理小组成立于1989年，其目的是为了帮助社会伙伴谈判并实施私营部门的积极行动计划。其职权是：开展内部和外部、集体或个人的一般性宣传教育活动，以及一些信息交流和培训活动，主要对象是针对私营企业和男女工会代表。在完成某项积极行动计划时，小组的一些女专家负责进行跟踪检查工作。她们提供一切必要的工具和地址，主要是涉及寻求资金方面的。

咨询机构

（为负责男女机会均等政策的女大臣提供咨询的）男女机会均等委员会

它是由妇女劳动委员会和社会解放委员会合并而成的。这次合并是根据1993年2月15日的敕令进行的。男女机会均等委员会的任务是，为消除针对男子和妇女的各种直接或间接的歧视现象，实现男女之间的真正平等作出切实贡献。它可按照自己的计划，主动进行工作，或者根据负责男女机会均等政策的女大臣或其他大臣的要求开展工作（见附件8的折页式说明材料）。

该委员会会议秘书处及研究室，由男女机会均等处负责。

男女机会均等委员会由54名成员组成，他们分别代表各社会伙伴、妇女组织、主管文化与青年政策的咨询机构、政府的各个政党，以及负责公共事务、就业与男女机会均等政策的有关各部，和2名专家。

该委员会围绕全体大会、办公厅及各委员会开展工作，其中包括常设劳工委员会，它接管妇女劳动委员会的法定特权。

在其第一个四年任期内，该委员会发表了19项意见，其中有些意见曾对男女机会均等政策的发展进程产生了重要影响。作为参考资料，特将该委员会已经发表的意见及出版物的清单，作为本报告的附件，列在后面。

男女机会均等委员会的工作预算为120万比利时法郎（3万美元），委员会秘书处的有关费用及人员工资除外，这些开支由男女机会均等处负责。

家务劳动委员会

该委员会近几年来已经不再召集会议，男女机会均等委员会事实上已经负责该委员会内前已开始考虑的工作。因此，机会均等委员会所发表的第1号意见，就是将家庭生活与职业生活结合起来，并曾就这一主题，对广大群众组织进行了一次宣传教育运动。

公用事业部门男女待遇平等争端咨询委员会（于1984年在公用事业部门内成立）。

它负责对官员的培训及法律的执行发表建议，并提出一些修正意见。

设在发展合作部内的妇女与发展委员会

它由24名成员组成，分别代表全国发展中心、Nationaal Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking、比利时讲法语妇女委员会及Nederlandstalige Vrouwenraad、法语区大学间委员会、Vlaamse Interuniversitaire Raad，以及两名专家。

该委员会的目的是，改善第三世界妇女的条件，促进其经济、社会和政治地位的提高，保证其精神与身体的健全，坚决执行旨在消除对妇女一切形式歧视的各项国际公约及宣言。

它必须向大臣提出建议，并主动发表涉及执行“妇女与发展”政策方面的意见，通过协调、商议与信息交换，支持各项主动行动，促进在“妇女与发展”问题上对公众舆论开展宣传教育活动。

非政府组织的支助机构

Amazone 中心

Amazone 中心是1995年开办的，它接纳了19个妇女组织，各种图书馆及资料中心。该中心的主要使用者有：比利时讲法语妇女委员会，索非亚（Sophia）网络，妇女及Nederlandstalige Vrouwenraad 大学。常驻该中心的大部分非政府组织还享受联邦权力机构及各语区和地区的补助。

自从成立以来，Amazone 中心已经成为一个活跃的会晤中心，它所推荐的服务，得到范围广泛的组织日益经常的使用。

补助体制

为执行1987年10月27日关于妇女社会解放项目补助体制的敕令，负责男女机会均等政策的联邦大臣，向落实促进妇女解放计划的各非政府组织提供了补助金，只要上述敕令的条件能得到贯彻。

* * *

总之，联邦体制的现行结构主要包括一个政治决策层（女大臣），一个行政管理机构（男女机会均等处），一个咨询机构（男女机会均等委员会），以及一个非政府组织希望拥有的会晤与接待中心（Amazone 中心）。在不同的级别上，还设有一些专业咨询机构。

3.2 VLAAMSE GEMEENSCHAP（弗拉芒语区与地区）

立法权力机构

弗拉芒议会男女机会均等工作小组

在弗拉芒议会内，成立了一个男女机会均等工作小组。该工作小组负责弗拉芒议会各种首倡政策的制订与评价，这对于男女机会均等工作具有一定的影响。该工作小组同时评价主管男女机会均等的弗拉芒女大臣的政策。

行政权力机构

主管男女机会均等的弗拉芒女大臣

在1995年6月成立弗拉芒政府时，第一次任命了一位主管男女机会均等工作的弗拉芒女大臣。

弗拉芒男女机会均等政策，是围绕两个中心而制定的。其一是，该项政策要促进男女在社会各个领域、在各级权力机构中的机会均等；其二是，促进群体之间的男女机会均等，这些根据其社会出身、性行为或其障碍而划分的群体，受到了事实上的歧视，或者个人及在社会内只享受到有限的机会。

“Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen” 处 (弗拉芒男女机会均等处)

该处是于1996年1月1日在行政管理机关内部成立的，以便支持主管女大臣的政策。在弗拉芒语区的组织机构中，该处隶属于横向协调局。该局总管弗拉芒语区及弗拉芒地区的各个方面的政策。弗拉芒的男女机会均等工作，在政策的三个层次上具有下列任务：拟定政策，执行政策和评价政策。该处目前由一名主任级官员负责领导，现有三名成员。

弗拉芒男女机会均等处1997年的预算达到6010万比利时法郎（详见附件9）。

男女机会均等部际委员会

男女机会均等部际委员会成立于1996年7月2日。它是主流政策的工具之一。这是一种行政管理委员会，其目的是为了促进弗拉芒政府各部、各个公共机构及科学机构在男女机会均等政策方面采取行动，并对这些行动进行协调。贯彻执行上述两个敕令（参见上文），是该委员会的任务之一。

受理解放问题的代理处

该代理处是根据关于积极行动的立法（参见下文），于1991年9月1

日在弗拉芒语区部内建立的，任期5年。1996年9月1日，又建立了新的代理处，任期5年。在弗拉芒语区部、弗拉芒各个公共机构、弗拉芒各个科学机构的人事政策方面，该代理处有权采取一切积极行动。

教育多样化小组

弗拉芒教育委员会于1992年建立了教育多样化小组，以便协调《关于女孩在全日制技术和职业教育方面学业选择多样化》改革项目的制订，不同网络的30所试点学校在这项改革项目中进行了合作，该项改革项目已于1995—1996学年底结束。

直到1997年11月，该小组接受了两项新的任务；根据弗拉芒教育部的决定，该小组已于1997年11月15日被取消。其任务将由弗拉芒语区部教育司“Beleidsgerichte Coördinatie”处予以代理。这将得到男女机会均等部际委员会的合作。

咨询机构

De Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen

该咨询机构（V O V）是于1990年在Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen（SERV）内部成立的，它曾就涉及佛兰德省妇女社会与经济地位各个方面的主题，发表了一些意见。

非政府组织的支助机构

自1997年以来，弗拉芒语区在男女机会均等的预算项目下，设立了两个组织，即：男女机会均等及女权运动方面的信息与资料中心，以及妇女组织协调机构。这两个组织分别按照各自的目标开展活动，对弗拉芒语区男女机会均等的政策形成了有力的支持。

合作的一种形式，是就政治主题或文件征求意见。1997年，第一次在妇女组织协调机构内就《解放效果报道》文件征求到一份意见，这份文件

是弗拉芒当局推行男女机会均等政策的一个工具。

如同在联邦政府一级那样，弗拉芒语区也设立了补助体制，以资助那些为男女平等努力工作的非政府组织所制定的计划。

3.3 法语区

立法权力机构

1997年4月15日，比利时法语区议会总务委员会特别注意审查了男女机会均等处的的工作。他们听取了该处的工作汇报，议员们也得到了该处的一份报告，题为：《法语区男女机会均等处工作的重点、任务、活动及前景》。

行政权力机构

负责男女机会均等工作的法语区政府女主席兼大臣

在法语区的权限范围内，女主席兼大臣注意给男女机会均等工作增加活力，主要是在低龄儿童的接待、教育、资助青年人，以及文化和保健方面。她在确定指导路线，规定优先重点方面保证各项政策与实践的连续性。

比利时法语区部男女机会均等处

该处是在1994年成立的，以替代1985年建立的妇女文化及职业促进处。其目的是促进法语区管理范围内、以及其政府行政机关内的男女机会均等政策的推行和发展。

它的一个任务是向协会一级提供信息、建议和支持。它也要协调有关人员机会均等的政策。该处拥有一个资料中心，并打算成为发布信息、商议和交流的场所。它愿意激励一些为男女机会均等政策服务的创新经验。

布鲁塞尔—首都法语区委员会妇女协会处

该处的目的是，促进并支持有利于提高妇女在社会、文化、经济和政治生活中的作用的各种主动行动。它建议文化大臣资助各协会的各个项目，这些协会组织各种宣传教育活动，并就涉及妇女状况的各种主题进行思考或提出要求。

咨询机构

在教育方面男孩与女孩机会均等委员会（于1979年在法语区教育部内设立）。

其作用是监督男女同校教育、改变心理状态、选择职业多样化以及教师的进修。该委员会的任务是，主动采取行动，或者根据教育大臣的要求，提出意见，进行研究，或者建议采取一些立法措施或规章制度，直接或间接地全力准备开创一种为男孩和女孩提供平等机会的职业生活。

3.4 瓦罗内（WALLONE）地区

瓦罗内议会男女机会均等咨询委员会

该委员会是1997年3月成立的，由9名成员组成。

它负责审议有关男女机会均等的各种问题，并根据主席的要求，或者根据一个常务委员会的要求，或者本身主动地，就上述问题发表意见。

行政权力机构

语区及地区职业培训和就业办公室（Forem）

负责男女机会均等工作的网络

该网络建立于1986年，它汇集了Forem不同单位（就业、培训、中央行政管理机关）以及在每个分区工作的有关人员。

该网络主要面向“求职的”男女公众，其目的是在获取信息、定向指导、培训、就业及陪同方面，实现人人机会均等。

为此，它向男女求职者、男女雇主、雇主联合会，以及与Forem的任务有关的合作伙伴，提供信息，进行宣传教育工作，并保证在Forem内部，无论是中央还是地方一级，落实男女机会均等的政策。

咨询机构

瓦罗内地区经济与社会委员会地区妇女委员会

该委员会是1994年建立的，它由代表雇主和劳动者的组织推荐的、双方代表人数相等的正式成员组成。同时还包括瓦罗内地区各部的代表。

其目的是，促进瓦罗内地区旨在保证落实男女机会均等的各项主动行动。

它或者主动地，或者根据瓦罗内地区政府的要求，就本地区有关妇女的各类法律文件和规章制度，向瓦罗内地区经济与社会委员会提供咨询。它还就应采取的行动提出建议，以促进男女机会均等，促使妇女参与瓦罗内地区的经济与社会生活。最后，它也经常提供有关男女机会均等问题的信息，并针对这一主题开展宣传教育活动。

3.5 地方一级

某些地方权力机关也设立了一个或几个机构，其中主要有：

负责男女平等的城镇助理地方长官

这是一位由地方选举的官员，他负责促进当地的男女机会均等，以及有关项目的制订。

负责男女平等的官员

他是当地行政机关的一名官员，负责在工作人员中推行男女平等活动，和/或协助负责男女平等的城镇助理地方长官开展工作。

男女平等委员会或解放委员会

这是地方一级的咨询机构，其任务是向地方当局陈述意见，提出建议，以落实当地的男女平等。

第四条

4.1 积极行动

比利时法律自八十年代末以来，规定了实施一些措施，以促进男女之间的机会均等，也就是说，制定了一项积极行动政策。这项政策既适用于私营部门，也适用于公营部门，但建立在不同的法律基础上。

然而，对于这两个部门来说，积极行动的定义是相似的。

积极行动是指一系列协调的措施，旨在劳动组织和人力资源管理（招聘、晋升、培训、调离、工作条件、报酬等）的各个方面，实现事实上的男女平等。这些行动是以执行机会均等计划的形式来进行的，各项计划规定对损害妇女的结果采取一些纠正措施，或者采取一些能够促进妇女介入和参与职业生活的措施。

对于私营部门来说，1987年7月14日的敕令鼓励社会伙伴在自愿的基础上，采取有利于妇女的积极行动。这项建议被重新列入89/90年各行业共同协定，通过该协定，社会伙伴要求，在劳动与就业部劳资关系处内，建立一个专家小组，以帮助他们在部门这一级，或直接在企业内开展积极行动（自1989年以来）。

在1988年和1989年，私营部门通过一项研究一行动，熟悉了“积极行

动战略”，参加该行动的有42个企业和社会解放女国务秘书。

后来，社会伙伴通过89/90年、90/91年和92/93年各行业共同协定，将这种做法应用到劳资关系中。91/92年和93/94年各行业共同协定，通过增加认真兑现的财政刺激措施，加强了对推行积极行动的社会伙伴的支持，这些措施有助于资助各种行业和企业所开展的积极行动计划，二十几项行业协定和企业劳资协议，因而取得了众多积极的成果，尤其是在妇女劳动者的职业培训方面。这些培训活动占积极行动计划范围内应完成的成果的70%。其它成果涉及工作条件。

在1992年和1993年，有两项敕令减弱了这种做法的自愿色彩。事情是这样的：对于那些希望被承认为“困难企业或改组企业”的那些企业，必须呈报一份积极行动计划（1992年9月27日敕令）。这项措施涉及数量相当多的企业，需要强调的是，这种“必须”从心理上来讲，来的时机不当。然而，30个以上的企业还是就此求助于专家小组。

另一种情况是，根据1993年8月12日发布的敕令，私营企业必须就男女机会均等政策的落实情况，提交一份年度报告。这份报告以男、女就业统计表的形式，包括在企业现行的就业条件报告中，每年向企业委员会呈报一次。

工会在这样一项政策中的担保作用是至关重要的。妇女参与这些机构尤其必要，因为这样有利于更系统地处理这类问题。对工会代表的培训，是比利时联邦现行政策的一个重要内容。

另一个推动力是1993年10月启动的，其目的是将不同做法的优点结合起来，这一点要借鉴对迄今所执行的各项政策的深入评价来进行。劳动与就业部女大臣已经责成HIVA（勒芬KU 高等研究所），以及劳动与就业部积极行动小组，重新更新积极行动的方法。为此，已经编制了分析问题表，从形式到实质，均已作了研究，以改善在企业中进行调查的进展过程，并在其中纳入了人力资源管理的最新发展情况。

私营企业网的形成是这种新的推动力的一个主要方面。这些网络将作为入网者（人力资源管理负责人和/或企业领导）的据点、信息支援和交流空间。这些网络的协调工作由受企业支配的积极行动小组负责进行。1995年12月，近百个企业加入了7个网络。后来，又建立了3个地区性网络（林堡、列日和沙勒罗瓦）。

最后，在由欧洲就业 / NOW计划共同资助的“最佳状态 / 公平竞争”项目（1993-1997）中，又建立了一些新的网络，众多企业、工会、地方公共部门、跨市镇机构、协会等等，均在这些网络内相互协作。

1997年6月，“男女机会均等”奖第一次颁发给了两个雇主，这是在欧洲质量模式“EFQM”（欧洲质量管理基金会）的基础上，经过一轮选拔程序而确定的。

1998年，le Vlaams Centrum voor de Kwaliteitszorg 以及瓦罗内质量管理协会，将“平等”标准融入“EFQM”模式，设立了他们各自的“男女机会均等”奖。

对于公营部门来说，1990年2月27日发布的敕令，规定了每个公共机构必须设计并制定一个男女机会均等计划。这项计划的制定分为两个步骤：起草分析报告，起草计划本身。在分析报告中，要按照性别，根据一定数量的适当标准，比如，就业门路，晋升，等级结构，身份，科室，参加培训活动的情况，等等，分别列出人员的状况。计划至少应包括：根据公共机构中男女对照的状况，叙述必须达到的目标；说明准备采取的积极行动；计划生效日期；计划的期限以及分阶段完成的规定时限；指明列入计划的积极行动执行负责人的名单；这些行动的定期和最终评价方式；以及在公共机构内部对其实施情况的监督，和可能采取的纠正措施。

在联邦各部及半官方机构中、以及自治公营企业内所实行的积极行动，由一名国家女协调员根据“积极行动“官员网络（1995年建立的）每两月召开一次的会议精神，负责支援；这些官员是他们各自部门主管实施该项

政策的负责人。谋求的目标是，审议人员管理方面的变化情况，并充分考虑妇女的地位；查明事实上存在的不平等现象，并将有关情况通报给该项政策的制定人。总的说来，已经采取了一些行动，以便将男女机会均等的政策，纳入公共事务部所采取的行动中（比如在招聘方面，等等）。

对积极行动进行评价时，每隔5年，“积极行动”官员负责起草一份关于其机构内劳动者人数的定量分析，并向男女机会均等委员会常设劳动委员会提出报告。在1989至1995年间，在联邦各部、半官方机构和自治国营企业内，妇女人数占在编人员总数的百分比，已经分别由38%、46%和15%，上升到45%、55%和18%。⁷ 很难估计，在这一方面，积极行动在多大程度上起了作用。妇女们已经能够进入等级制度的各个级别，但始终依旧在较低级别中占了多数，而在较高级别中却比例不足。另外一个重要问题是，在地位始终不稳定的劳动者合同工中，妇女所占百分比（72%）占了大多数。

未来的目标是，准备通过与公共事务部的协商会议，将积极行动政策纳入公共机构的全面人事政策中。将会给每个机构提供一个“良好行为法规”。另外，人们正在致力于建立在目前情况基础上的目标-数字，以便衡量将来所取得的进步。未来的优先重点，同样停留在对自治国营企业内情况的审查，以及对合同雇用人员地位的改善。

至于各省、市镇和CPAS（社会救济公共中心），已在省一级设立了一个女协调员网。她们负责对其所在省的行政机关所采取的积极行动进行协调，同时对各市镇和社会救济公共中心的行政机关所采取的积极行动进行协调。在更多情况下，她们负责其所在领土的男女机会均等政策的落实。该网络成员每月开会一次，以便制定指导方针与新的合作项目。这也有利于她们互相交流具体经验，以及每个省内所实行的良好的实践方法。

⁷ 为执行1990年2月27日发布的敕令，负责男女机会均等政策的女大臣在向政府所作的报告中，还列有其它一些数字，涉及在公共部门为促进男女机会均等而采取的各项措施（1997年6月）。

在实践中，自从1990年发布的敕令生效之后，大约23%的比利时市镇和18%的社会救济公共中心，至少均已制定了一项男女机会均等计划。这些计划中所包含的措施各市镇和社会救济公共中心有所区别。在较大一类的措施中，数目最多的是关于职业的，它们包括：组织培训（持续性，等等），或者组织职能座谈，组织关于职位或特定考试的信息交流会，出版职业指南，组成男女混合比例更佳的考试委员会，起草优惠妇女候选人的招聘条件，修改职位对人员外形的要求，尤其是对警察队伍的外貌要求，等等。第二类措施旨在改善工作环境和条件。这类措施包括：要确保能够接待儿童，尤其是在学校放假期间；在工作时间上应有更大的弹性；以及防止性骚扰的措施。最后，第三类行动措施，包括就男女机会均等的主题，采取各种宣传教育措施（出版物，学习日，等等），以及为人员提供信息。

正如我们在上文已经提到（参见第三条）的那样，为执行1990年2月27日所发布的敕令，已在弗拉芒语区安排了“负责解放问题的女代理人”。她是弗拉芒语区部以及弗拉芒公共与科学机构人员开展积极行动的负责人。该女代理人每年起草一份积极行动计划。负责解放问题的新任女代理人的任期自1996年9月1日开始，她倾向于制定一项五年计划，因而可以制订一些长期目标，该计划每年可以进行修改。人们可以与人员培训负责人、“人力资源管理”负责人、以及弗拉芒语区部培训事务负责人结合在一起开展工作，因而可以确保更加重视此类问题。人们目前正在准备有关该主题的文件（该项目是1997年秋季开始启动的）。

几年来，在各级权力机构，“接待官员子女”的项目，已经具体规定为学校放假期间的某个时期。

关于联邦和各语区主动开展的积极行动的各种文件，均列在附件10内。

4.2 孕产妇保护

可参照1978年8月4日发布的经济调整法第5编第118条（参见上述第二条的论述），该条规定了平等待遇的原则，并在其第二款明确指出：“有

关孕产妇保护的特别条款不得带有歧视色彩”。

该法的第123条规定：“1971年3月16日发布的关于劳动（地面下劳动）的法令第8条第1款的规定，以及为执行同一法令第10条而作的规定（危险性及有损健康的工作），这些妨碍参与工作或影响职业晋升的规定，不得预先视为与本法令第5编的规定相抵触。”

第129条也规定：“国王发布的关于劳动者健康与安全的那些规定，以及那些关于有益健康的工作及工作场所、并确保对妇女进行特别保护的规定，不得预先视为与本节的规定（关于工作条件和解雇条件方面的平等待遇）相抵触。”

这些规章制度的基本目的是，通过禁止让劳动妇女（包括怀孕的劳动妇女）从事危及她们健康和安全的工作，以便更好地保护她们。

（关于孕产妇保护条款的更加完整的论述，请参阅下文第十一条的详细内容。）

第五条

5.1 与陈规陋习作斗争的总体行动

比利时充分认识到，偏见和陈规陋习对男女平等所构成的障碍具有重要影响，它们将男子和女子封闭在不同的角色中，并往往提高分配给男子的角色和性格的身价，而轻视分配给女子的角色和性格的身价。

因此，从很小的年龄起，儿童们就通过大人们（父母、教育者、教员）所传播的陈规陋习，对角色、责任心和价值观念就有了以性别划分的看法。

后来，新闻媒介又强化了这种潜移默化作用，将根据生存本能确定两性之间角色分配的年代遗传下来的传统价值观念和偏见，根深蒂固地扎根于每个无判断力的心灵里。

比利时决心与这些阻碍实现事实上的男女平等的强大阻力作斗争，这种斗争不仅在一般方面，而且在教育、新闻媒介和暴力活动方面全面展开。

与陈腐观念作斗争，归根到底是要彻底改变心理状态。这一点只能通过长期协调一致的、往往需要反复进行的努力，才能实现。

改变关于男女在社会中各自角色的思想观念，需要很长的时间和持久的耐心，必须作出坚持不断的努力。

考虑到家庭中家务事的不平等分配，严重地影响着妇女在就业市场上所处的地位，劳动与就业部女大臣已经要求男女机会均等委员会，就此主题拟订一份通知。

这就是1994年6月27日关于将家庭生活与职业生活结合起来的第1号通知。

后来，又就此主题在广大公众中开展了一场广泛的宣传教育运动。这场运动要求改变广义上的关于任务分配方面的思想观念。

实际上，职业工作与家务劳动的妥善分配，是在就业市场上男女机会均等方面，实现一个更加平衡的社会的必要条件。

列入本报告附件11中的男女机会均等委员会第1号通知，建议在下列四个主要方面采取相应措施：

- 发展对儿童的看护和对成年人的照料；
- 从事劳动的父母的休假制度；
- 企业的作用；
- 男女之间任务的分配。

因此，在工作-家庭相结合方面，比利时采取了一项具有双重目标的政

策。一方面，是一项以劳动力市场为中心的政策：在这里，人们在安排非全日制工作、停职、急事假等方面，采取一些灵活措施；

另一方面，是一项以社会基础设施为中心的政策，比如，照料儿童，资助家庭和老年人，上门服务，等等。

通过这项政策，政府将协调职业工作和家务劳动的责任，分配给了下列几个部门：

— 政府本身，雇主与劳动者组织，企业，男子和女子。

自从发出这份通知后，男女机会均等委员会收到了开展关于分担家务劳动的大型宣传教育活动的经费。

这项活动包括：在电台上开辟“广告热点”，在公交车上张贴招贴画，用于妇女运动、学校和其它接替开展此项活动的组织的广告，以及可在车站和咖啡馆索取的明信片。

1995年发动的这场宣传教育活动，在报纸上引出了众多的评论文章，而它当时起源于某些学校和青年运动组织中的讨论小组。

弗拉芒语区部也组织了一些宣传教育活动，以配合开展反对关于男女方面的陈腐观念的斗争。其主要活动有：

— 1996年11月，在“妇女日”（每年均组织）之前的那个时期内，曾组织了一场新闻媒介全面宣传运动，包括电台和电视节目活动（在一位知名的弗拉芒歌唱家的配合下），并连续两个星期在各报纸和期刊上刊登广告。人们还研究出关于男女机会均等的一个弗拉芒语字母组合字谜。在这场运动之后，一份折页式宣传资料，通过妇女组织的一个邮递专线，以及通过放置在弗拉芒语区建筑物的陈列架上、弗拉芒公共图书馆和市镇行政机关里，曾经得到广泛地散发。

1997年9月，电视节目及折页式宣传资料曾经再次播放和散发；

- 资助Gynaika项目。该组织专门开展促进女艺术家的活动，并利用艺术形式宣传男女平等。1996年，推出了一项内容广泛的节目，包括所有艺术门类（美术、戏剧艺术、音乐会……）的艺术节目，以及众多的女艺术家。有人编写了重新刊登这些节目的一份小册子，它在佛兰德省曾经广为流传。连续几个月期间，佛兰德居民得以与女艺术家们在一起，参加了各种活动；
- 为妇女们在荷兰语电台电视节目上，编写文字电视广播网页——这些网页每天都要利用妇女们感兴趣的主题的信息（和一些政策措施），以及一个妇女活动记事本予以更新；
- 出版由著名弗拉芒作家编写和绘图的10本儿童（6至8岁）书籍——每本书叙述一个儿童故事讨论男女机会均等的一个特定主题。每本书还配有一份教育档案，全套赠阅材料（10本书和10份教育档案）已经无偿地散发给佛兰德省所有小学；
- 在根特纺织和工业考古博物馆举办展览：《幕后和街垒中的妇女》。这次展览介绍了妇女在历史上（工业革命时期直到现在）的作用。该展览向广大观众开放，其中某些特定的教学情节适合于12至18岁的青少年。

5.2 在教育方面采取的行动

在弗拉芒语区

在教育方面，除了一定数量的特定计划可以参阅第十条内的汇报外，总的说来，我们可以肯定的是，人们是以下列两种方式处理教育方面的解放的：

- 1) 研究如何将以前制定的计划中的教材和教学方法结合起来，并以

领导职位上的妇女为主题，对主管组织者和教学人员进行宣传教育；

1981年成立的男孩和女孩机会均等教育委员会，已于1994年最终取消。该委员会曾作为教育大臣的咨询机构。有关教育的所有咨询职能，已于1990年移交给弗拉芒教育委员会，后者曾于1992年在其内部建立了“多元化”小组，以便协调“女孩在技术教育和全日制职业教育中选择学业多元化”的改革计划。该项计划已于1996年11月结束，此后，“多元化”小组又接受了两项任务，即：

- 将教育方面“多元化”计划所开发的教学材料及教学方法结合起来；
- 筹备开展一项宣传教育活动，以便更多的妇女走上中学教育的领导岗位。

“多元化”小组也同样被主管教育的弗拉芒大臣于1997年11月15日解散。此后，“多元化”小组的使命即由教育司“Beleidsgeriche Coordinatie”处接替（参见下文）。将解放观念融入教育的有关研究始终在继续。

2) 将解放观念融入“最终标准”和“培训目标”中。这里涉及所有学校不同年龄班级必须达到的徒工培训目标，而不论其主办机构性质如何。

下列几种安排，在中学教育的最终标准里重新采用：

- 以男孩和女孩为重点的学业课程选择范围；
- 社交能力，其中设想对个性的尊重，以及对自己的观点的论辩能力；
- 培养良好公民品质的教育，通过这种教育，学生应能对社会中（一般而言）和家庭中（具体而言）男子和女子的行为有个正确认识，并利用此观点与其周围的人进行比较；
- 科学技术教育。

教育目标方面的这些材料，有助于人们精密地观察解放的程度。不过，

这些材料必须经常地纳入具体的徒工培训计划、学生干部的配备和教员的培训。这还有很长的路要走。

在德语区，正在与卢森堡大公国家庭部提高妇女地位与男女机会均等处合作，进行一项试验性计划，以便重新审查教材、教育形式以及对男孩和女孩的不同态度中所散布的传统形象。这种尝试旨在重新检查某些性别歧视行为的定型看法，以及合作伙伴在教育中和从事家庭劳动过程中的角色的传统代表性。

同样，“让我们分享平等——男孩和女孩的家庭教育与学校教育应该一视同仁”计划，也得到了德语区各个社会团体的配合。11月底，小学与幼儿园老师、父母、阿姨，以及在儿童教育中起着一份作用的所有人士，曾经讨论了这个计划。

在法语区

在观点、态度与认识的形成过程中，书面语言与口头语言往往起着决定性的作用。对词语的选择，反映了我们的价值观念，反过来，又影响着我们的心理状态。通过选择扩大旨在使书籍和教材中的头衔与职位的名称女性化的法令的范围，反映了人们的决心，不仅要确保妇女进入通常由男性独霸的职业，而且标志着妇女在职业生活的各个领域得到肯定的进展。这是向男女角色与能力分配方面的陈规旧习宣战的一种途径，这些陈规旧习往往仍然限制着男女青年学业课程的多元化选择。

教育与培训委员会已经发布一项公告，要求重新制订对教员及未来的教员（初始培训和后续培训）的教学大纲方针，帮助他们获得必要的知识和态度，以便他们在促进男女平等方面起到推动作用。

5.3 新闻媒介方面采取的行动

自1996年起，在比利时，由安特卫普大学“妇女研究”分部和安特卫普市解放处共同组织了以广告中的平等问题为主题的学习日之后，从此建立了ZORRA（按照广告观察、识别和行动）的据点。

该据点的目标有以下几项：

- 收集公众对新闻媒介传播的男女形象的反应，确定广告信息的歧视性内容对妇女解放的潜在影响，从而制订抵制这类信息的短期和长期行动战略；
- 鼓励进步的潜力，消除广告中的定型观念；同时，当妇女或男子被某些广告以不负责任的方式系统地显示在观众面前时，要采取行动，其最终目的是，广告应体现女性和男性性格的多元化和丰富多彩。

为改善妇女在新闻媒介中的形象，还采取了下列更为及时的行动：

- 一 1994年3月7日和8日，由负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣发起，在布鲁塞尔召开了欧洲理事会成员国女部长第一次欧洲会议。作为这次会议的结论而签署的原则宣言的主题之一是，关于“新闻媒介和广告中的妇女形象”。欧洲女部长们希望，男子和女子的形象都应该是正面的，不带偏见的。她们鼓励新闻媒介采取一切可能的主动行动，与歧视妇女的各种现象作斗争，比如，制定一套道德守则，或者建立一个中立的检查机构。这次会议之后，安特卫普大学研究院Vrouwenstudies系受命起草一份关于妇女形象设计的计划。该项计划需要对这类现有文献进行研究，并制定一定数量的文件，这些文件已提交于1995年4月19日在布鲁塞尔召开的讨论会，该讨论会的主题是“新闻媒介中的妇女形象”。

这项研究的成果，有助于开发一些实用的工具，它们实际上构成了形

象设计师的一个自动调节法典。这些形象设计师们如果愿意经常考虑其作品对妇女和妇女形象设计的社会影响，可以查阅录制在信息软盘上的、作为指南的一份检查清单。还制作了一部录像带。

小册子、磁盘和录像带，目前均可免费提供给所有工作对象，并可对其有效性进行检查。

另外，作为一个研究项目而编制的检查清单，可供联邦男女机会均等处使用，以便审查向其提出的关于性别歧视性广告方面的各种申诉。负责男女机会均等政策的联邦女大臣，也要求广告伦理道德审查委员会，在审查广告时，使用该检查清单。

为了提高这些不同工具的影响，已与欧洲联盟达成一项协议，由欧洲联盟将它们翻译成多种语言，并保证散发到许多国家。

- 一 负责男女机会均等政策的联邦女大臣，与荷兰语广播电视公司合作，安排出版了一份题为《不要匆忙下结论……没有妇女》的小册子，其中列举了数百名妇女，将它们散发给记者们和各类机构，以便扩大妇女的知名程度。同样，在法语广播电视公司“妇女委员会”的配合下，也于 1994 年发行了这本小册子的法语版。1996 年的荷兰语版已经扩充为一本厚达 282 页的大部头书。经过改写的法语版，包括了某些德语参考资料，已于 1997 年底付印。
- 一 作为弗拉芒语区的一项“人文科学”研究计划，信贷资金已经到位，以便着手以政策为中心的研究项目。至于 1996 年的预算，两项研究任务，已经下达给几所弗拉芒大学，研究定向为“关于妇女的研究”，主题是“妇女与新闻媒介”。这些调查研究包括：关于新闻媒介中男女形象的社会和道德论据，以及关于性别作为变量对新闻媒介中男女形象的影响的一份分析报告。
- 一 目前的弗拉芒新闻媒介委员会，在其成立文件中，重新规定了男

女代表比例均衡的限额规则，并严格遵守这一原则。

- 荷兰语广播电视公司，是弗拉芒的公共机构之一，它设有一个“解放问题”专职官员，作为雇主对待其人员，他不仅负责开展本机构内部的积极行动（参阅第四条关于积极行动的论述），还要通过一个由制片人和节目编制人员组成的工作小组，负责制片中妇女的形象。
- 法语区在“妇女与新闻媒介”问题上采取的一项特殊介入活动，是直接由其委员会于 1994 年 6 月通过的一项决议规定的。该决议规定，在筹备北京妇女问题世界会议期间所确定的优先重点范围内，人们特别注意“实施旨在使新闻媒介成为男女机会均等、可持续发展与持久和平方面的有用资源的战略”，以及设计“积极行动，以便更多的妇女能够进入节目编制和设计这一级，和进入便于表达意见的决策岗位”。

在第四次妇女问题世界会议召开前夕，为了准备分析报告和用于新闻媒介的主题思考材料，在联合国教科文组织的主持下，于 1995 年 3 月，二百多名新闻媒介专业人员汇集在多伦多，以确定旨在促进“妇女在新闻媒介中并通过新闻媒介获得表达权和决策权”的建议与战略。法语区曾经积极参加这次专题讨论会的筹备工作，得到国际上的承认，并促成多位专家，不仅有法语区的，还有贝宁、塞内加尔、摩洛哥、突尼斯和布基纳法索等国的专家，以严肃的态度参加了所进行的思考活动。

在多伦多完成的这项重要工作，不仅明显地影响了《北京领要》中有关新闻媒介部分的起草，而且也影响了暴力及与其斗争的方式这一部分。

无论是在北京妇女问题世界会议筹备期间，还是在会议后续活动时，男女机会均等处都注意向可能对这些工作内容感兴趣的个人和组织提供信息，并负责转达由相同个人或组织提供的建议或信息。

- 一 在法语区，广告道德审查委员会提高了对广告中性别歧视问题的认识。后来，该委员会为视听领域高级委员会（其主席是一位女性）所取代。

第一次会晤是在 1996 年 11 月，以听取法语区男女机会均等处的陈述形式举行的。包括有关妇女形象与广告道德的全部法律文件的一个大型档案袋，发给了道德审查委员会每个成员。视听领域高级委员会审议将这种思考方式列入其议事日程的可能性。

- 一 在法语区广播电视公司公共机构这一级，目前不进行任何特别审查。

但是，有必要指出的是，1992 年 12 月 19 日，视听领域高级委员会发布了一份关于电视中妇女形象与地位的公告。直到如今，该公告（参见附件 12）促成了《关于播放包含暴力镜头的电视节目的伦理学法典》中的一个条款，此法典是 1994 年在视听大臣出席的情况下，由所有广播公司——公营的或私营的——一致通过的，该条规定，“损害妇女形象及其完整性的所有行为，均构成需要认真考虑的道德暴力的实例”。这个规定既涉及创作作品，也涉及改编作品。

- 一 在法语区采取的两项特别措施，也需要提及：
 - * 一项针对法语区联合报界社论撰稿人的关于男女机会均等和交流的培训活动，是在 1995 年，利用欧洲委员会驻比利时办公室的财政援助，并在妇女大学的配合下进行的。

这是法语区面向联合报界社论撰稿人的第一次经验尝试。新闻媒介通常传播的是某些妇女简单化的和标准化的形象，她们尊重、甚至促成塑造一个关于社会的角色和地位的传统二分法及等级划分。这次宣传教育活动的主要目的是，警示人们提高对陈规旧习的认识。理论阐述及实际操作都是试图揭示那些麻木不仁的机制，正是它们在复制和传播那些陈规旧习。

这些活动建议每个男子和女子试验采用新的方式，用语言和纸笔来表达和支持漫长而艰巨的男女平等过程，这个过程要求，即使对于最有信心的男子和女子，每天也要提高警惕性。

关于这次培训活动各项措施的内容提要，已经编辑、出版和散发。

- * 由法语区男女机会均等处在比利时法语妇女委员会（CFFB）配合下，组织的“妇女与广告道德”圆桌会议。

这次圆桌会议展示了以下前景：

- 通过召集各方面有关人士（法学家、社会学家、广告专业人员、妇女运动组织，消费者团体，.....）进行对话来制定一项良好行为法规；
 - 必须进行研究和评价；
 - 利用有利时机，开展面向广告设计者和“消费者”的宣传教育运动；
 - 教会儿童、青少年和成年人学会用“批判的眼光”看问题；
 - 希望能看到更多的妇女进入决策岗位，以及向新闻媒介发表意见。
- 另外，在使妇女接触最新科学技术方面，男女机会均等处已经成了W I T E C欧洲网络的合作者。这是一个最新科技欧洲女专家网络，男女机会均等处正在与之合作。1996年，法语区已经接待过该网络的一次会议。

5.4 反对暴力和防止性骚扰的行动

5.4.1 暴力

最近10年来，比利时开展了反对向妇女和儿童施加暴力的斗争。事实上，人们在一部分比利时女性居民中，进行了一次关于人身暴力和性暴力

的性质、程度和后果的科学调查研究（《妇女遭受人身和性暴力侵犯的经历：盛行情况和后果》，卢万天主教大学，1988年）。在全国范围内，通过张贴海报和散发《暴力，你愿意吗？》小册子、折页式资料《向妇女和儿童施加的暴力》（参见附件13），开展了一次信息发布和宣传教育活动，相关的教育材料已经免费向居民提供，例如录相带资料《说出他！》，其目的是教育小学生学会自我防卫。关于接待受害者，负责男女机会均等政策的女大臣已经对警察局作了相应安排，对警察部门进行了培训（根据听取遭受暴力侵害的妇女的申诉材料改编的课程），并建立了警察为暴力受害者进行干预的记录档案。这位女大臣还为在警察部门工作的妇女主动采取了积极行动。

另外，还为改善受害者的法律地位进行了努力。这种改善是通过1989年7月4日发布的关于强奸的新法令而得以实现的。该法令第一次在法律上规定了强奸罪的定义，强奸被界定为：“对未经同意的人犯下的以任何方式和任何种类的性侵入行为”。在这里，性侵入方式、受害者的性别和侵入部位无关紧要。婚内强奸也要受到处罚。最后，有关处罚的可能性及对加重罪刑的情节说明，也作了相应的改写，对程序也作了一定数量的修改。

在收到性犯罪的申诉后，为了促进司法调查程序正常展开，特设计了一个性攻击一揽子计划（SAS）。这个性攻击一揽子计划也是通过确保警察、宪兵、法医和检察院对受害者的良好接待，从而避免性暴力受害者“第二次受害”的一种方式。除了对上述机构的一系列建议和指示外，性攻击一揽子计划资料包还备有一个盒子，内装各种精心选择、专门设计的医疗设备，专门用于提取性暴力的各类痕迹作为证据。劳动与就业部、司法部已经对此作出评价，1998年初，这个计划资料包的改进型将可问世。

由于性暴力受害者很少提出申诉，而是直接投医，以便接受治疗；这样，就在医生那里放有医疗证明和一本小册子，以便医生填写所观察到的性行为证据。劳动与就业部已经对此作出评价，1998年初将推出这种改装

后的资料包。

性犯罪是一个社会问题，对于这个问题，人们关注司法干预的时机和效果。正是这个原因，导致1992年启动了一个“拯救犯罪者”试验计划。该计划的目的是，通过指导这些性侵犯者控制其异常的性行为，从而防止其重犯。

同时，一个关于“针对妇女暴力”的省级协调计划也已制定。这些协调员的任务是，向接触暴力受害人的所有合作者提供有关暴力问题的信息。使他们熟悉当局所制定的各种文件，促进各个部门之间的合作，指出援助方面所存在的问题，并弥补这些缺陷。已经制作了一些按省划分的地址卡片，以便以最佳方式指导这些受害人。

1996年2月，负责男女机会均等政策的女大臣曾给la KULeuven 和列日大学下达任务，要求它们对有关伤害风化罪、强奸罪、家庭内部的身体暴力及生殖器官毁伤的刑法进行调查研究，以便使刑法现代化，并对之进行调整。上述调查研究是以家庭内部各种形式暴力的刑法为中心而开展的，包括生殖器官毁伤的案例。它导致1997年11月24日发布了关于惩罚夫妇之间暴力行为的法令（《比利时导报》，1998年2月6日）。通过这项法令，针对配偶或者目前或过去的同居者，以及现在或曾经保持过长期亲密和性关系的人的暴力，已经明文规定将受到刑法的追究，并会受到加重处罚。另外，这项法令规定所有公用事业机构，以及自事发之日起，至少具有5年法人资格的各种协会，根据其章程，有义务预防夫妇之间的暴力，并向受害人及其家庭提供帮助，在取得受害人同意的情况下，就有关纠纷进行诉讼。

内务部从以下几个方面参与反对暴力的斗争：

内政部的几项主动行动

内政部有关改善接待性暴力受害人的政策，是围绕下列几个中心展开

的：

- * 向受过专门培训的专业人员提供支持；
- * 为遭受人身暴力和性暴力的受害人安排接待场所；
- * 为警察配备一切便于他们有效地处理受害事件所必需的手段，以便由经过专门培训的人员加以隔离开的宁静环境里，接待受害人，并听取其申诉，目的是为了防止因对其处境处理不当而不可避免地引发第二次受害；
- * 为年龄更小的受害人配备一个更适合其幼小年龄的、专门配置的空间。在室内配备一套录相设备，用来记录儿童的陈述，这样可以尽可能更好地保护受到创伤的心灵，以避免反复陈述时，每次都要唤醒其对所经历的暴力的回忆。我们的努力目标是，争取在每个警察局都要安排一间这样的房间，作为遭受人身暴力和性暴力受害人的接待和陈述场所。

司法部的几项主动行动

最近的主动行动涉及以下措施：

- 受害人在司法程序中的刑法地位（已经通过一项关于在检察院和一审法院接待受害人的大臣指示）；
- 受害人的信息，并由正式机关对这些信息进行处理（在每个区，自1996年2月以来，在检察院内部，都设有一个受害人接待处）；
- 对受害人及其家庭的非物质性援助（为解决有关参加诉讼者的各自权限问题，财政资源问题，地区矛盾问题，以及其它各种司法问题，司法部已经建立一个援助受害人全国论坛。在联邦一级建立的这个机构，包括14个参加机构，都是与受害人接待政策有关的。其目的是要统一接待受害人。为此，他们提出一些建议，以

改善对受害人采取措施的协调工作，并希望为受害人编制一份指南，以浅显易懂的方式，在其中列举受害人的权利，以及遵照这些权利可以采取的方式。根据负责男女机会均等政策的女大臣的要求，援助受害人全国论坛将为法官们举办一次培训；

- 一 物质性援助（在发生故意暴力行为的情况下，当肇事者被证明无清偿能力或者无法找到时，当局可以进行干预。蓄意暴力行为的受害人援助基金会可以补助名义进行干预。）（参见附件14）。

在各个语区，均采取了一些预防和援助受害人的措施。

在制定面向受害人的政策方面，弗拉芒语区选择了对受害人提供特定援助的做法。

目前，在佛兰德已经拥有13个授权的、以援助受害人为己任的中心。鉴于对犯罪受害人的重视已经得到加强，在每个司法管辖区，援助受害人的任务已经移归一个多功能中心，所以，其中的机构是按地区进行分工的。

协调和支持各个援助受害人中心开展活动的工作，是通过Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, afdeling Slachtofferhulp Vlaanderen进行的，他们为协调员和志愿人员组织了一系列培训活动。

在与各联邦机构的配合方面，各个语区都参加了援助受害人全国论坛，这个活动是由司法部在劳动与就业部的配合下举办的。在这方面，自1996年以来，已经制定了一个关于援助受害人的合作协定，以确保对受害人的接待（联邦当局）、援助和治疗（弗拉芒语区和法语区）之间的良好过渡。

在法语区，设有120多个精神病医疗单位，50来个医院，40多个日间接待行动困难成人的中心，其中15个左右的中心可用来接待携带孩子的妇女，大部分均可享受补助。

有能力专门援助性暴力受害人的机构，可由经常性教育项目与人员援助项目予以资助。它们的任务是：接待人员，预防配偶与家庭内部的暴力

行为，组织劝导小组，建立个人、夫妇或小组治疗，在卖淫行业预防暴力，安置被打的妇女和儿童，对接待遭受强奸妇女的专业人员进行培训。

另外两项值得提出的及时主动行动是：

- * 社会文献和研究中心-“列日-妇女新闻”网络组织的“沉默……与暴力”一系列会议。这些会议不仅是交流信息、宣传教育和思考问题的地点，也是分析问题的场所，它便于我们下决心对这类问题采取必要的冷静态度。在这一点上，人们可以认为，这些会议显示了预防性的一方面，以便于打破暴力的传染周期。
- * 1996年3月4日至8日，在布鲁塞尔自由大学举办的支援阿尔及利亚妇女周活动，实际上是便于大众了解阿尔及利亚妇女目前处境的信息交流和宣传教育活动。对“尽管有悲痛、威胁和担惊害怕仍然日复一日要坚持必须活下去和必须工作的耐心”的支持，而这种支援精神被女艺术家和参加者们带着激情充分表达了出来。

在德语区，人们为遭受毒打的妇女建立了一个接待站，并为这些受害人建立了一个骨干结构。妇女联络站是一个妇女中心，它向妇女客户推荐一种专门的服务，其工作座右铭是：“保卫妇女的地位”。

在德语区，在接待暴力受害妇女的专门机构的配合下，人们也为社会治安人员组织了专门课程。

在佛兰德、布鲁塞尔和瓦洛尼亚（Wallonie）建立的家庭内、外人身暴力和性暴力受害人援助中心，确保了在事发后尽快地为这些受害人及亲人采取陪伴措施，以避免加重创伤。受到各种攻击的所有受害人，均可向这些受害人援助中心请求帮助。

5.4.2 性骚扰

自八十年代初期开始，比利时政府对工作场所的性骚扰现象，给予了特别的重视。

在比利时，这个问题的严重程度，是在1984—1985年，由妇女工作委员会进行的一次关于人口的调查研究期间，第一次得到承认的。调查结果表明，受到询问的41%的妇女和21%的男子，均知道性骚扰行为。受到询问的三分之一的妇女和十分之一的男子已经在工作场所遭遇到这类问题。

前社会解放女国务秘书、现任负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣，曾在“性-伙伴？前-伙伴！”宣传教育运动中，宣布了这个调查结果。这场运动并非一阵风地悄然而过。除了受害人的大量正面反应外，社会伙伴也越来越对这个问题感兴趣。

作为一种预防政策，妇女工作委员会曾于1991年6月，在国内最重要的企业内，散发了30 000份题为《工作中的性骚扰：预防胜于治理》的折页式资料，从而恢复了雇主和劳动者可能采取的主动行动。

欧洲联盟的良好行为法规，以及大量敢于坦言自己问题的人士有时触目惊心的证词，均激励了这位女大臣要把这项政策推进到一个新的阶段。因此，1992年9月19日发布了关于保护劳动者避免性骚扰的敕令。

这项敕令适用于所有私营部门的雇主以及公共机构，根据1965年4月8日的法律，这些公共机构——比如公共信贷机构和自治公营企业——必须制定一项劳动条例。

这项敕令规定了工作场所的性骚扰的定义：各种形式的口头、非口头或者身体的性举止行为，犯有这种罪过的人知道，或者应该知道他对工作中的妇女和男子的尊严是一种冒犯。

雇主有责任修改工作条例，并采取下列保护措施：

- * 首先，发表原则声明，确认性骚扰行为是不可接受的，不能容忍的；
- * 其次，指定专人或一个可信赖小组，负责接待、帮助和支持受害人；
- * 第三，制定必须遵守的程序，以便处理申诉；

* 第四，规定犯有性骚扰行为的任何人，都将毫无例外地受到处罚。

自1992年以来，60 000个企业均已制定了各自的工作条例。

1995年3月9日发布的关于保护联邦公营部门人员的敕令，重新规定了适用于公营部门的同样的四条要求。

根据1995年3月9日发布的敕令，于1995年8月7日发出了一份通知。该通知规定，采用上述四条措施，以保护人员避免在工作场所遭受性骚扰（宣布原则，建立一个可信赖机构、或者至少指定两个可信赖人士，确定申诉程序，处罚或纪律处分）。

为了落实这些敕令，特设立了两条免费电话专线（一条用于讲荷兰语的人士，另一条用于讲法语的人士），以便于在工作场所受到性骚扰的受害者以及可信赖的人士，提供信息和建议（可以不公开姓名，无需任何手续）。申诉内容及所提问题均予以纪录和处理，必要时，这些人士将被引荐给性学专家援助网络，或者转到向其它专门机构。对他们建议的处理方案将要进行评价。根据负责男女机会均等政策的女大臣的决定，“性骚扰”电话专线合同已于1996年续订。

由于“性骚扰”电话专线已在过去实践中显示了其用途，今后必须确保这种接待受害人的方式。为了使这条电话专线具有永久性特点，已将其最终融入电话-接待行业联合会内，各个语区和地区均对这些联合会予以资助。这项措施具有连续性的优点，以及更大的畅通性。

1995年，曾对所有可信赖人士组织过一次培训。为了协调各个可信赖机构的工作，以及对信息进行综合利用，自1997年第三季度开始，所有可信赖人士已经联网。

供可信赖人士和受害人使用的信息设备，以及通用小册子、宣传教育张贴材料，都已制作齐全，配备到位，随处可用。

1996年，曾对 workplaces 发生的暴力、性骚扰和侮辱行为进行过一次定

性调查。另外，关于受害人为了处理或终止这些问题可能采用的各种战略，也都进行了深入研究。

1996年2月，在弗拉芒公用事业部门内部，启动了一项试验计划：在6个月的期限内，性骚扰受害人可以向一个可信赖人士进行申诉。该外部专家必须负责真诚接待，向其提供有关解决问题的方式的建议，也可以根据受害人的要求，与性骚扰行为责任人的同事或上级进行接触。6个月的期限之后，应对该体制的工作作出评价。事实上，需要指出的是，该项试验计划不仅要接待受害人，以中间人身份，作些开导工作，使其停止反常行为；还必须有助于完成一项对弗拉芒语区形势的调查，以便根据所收集的数据，向政治负责人提供宝贵的意见和行动建议。

该项试验计划继续执行，直到1997年2月，通过负责解放问题的委托人，它被纳入弗拉芒语区部人员管理系统中。外部咨询人继续遵循这个问题的处理办法，接待和陪伴申诉在工作场所受到性骚扰的人员；1997年，曾对领导人及所有人员进行了一场新的信息交流运动，其主题是关于这个问题，以及已经采用的各种援助可能性。

在德语区，某些机构也指定了一些专家以便接待性侵犯受害人的申诉。

第六条

贩卖人口

八十年代末，人们意识到，在比利时存在一种迅速发展的有组织的贩卖人口活动，如同在其它欧洲国家那样。存在这种令人担忧的现象，已经超出人们一向容忍的“传统”卖淫形式。

贩卖人口问题涉及面广，性质极其复杂。在这场卫护人的基本价值观念的斗争中，任何人都不能无动于衷。

正是基于这种认识，前社会解放国务女秘书（现任负责男女机会均等

政策的女大臣) 决定, 对这个问题作为优先事项来审议。

1992年12月, 成立了一个议会调查委员会, 以便在对该问题深入审议的基础上, 确立一项旨在取缔贩卖人口活动的结构性政策。在1993和1994年间, 该委员会持续工作了15个月。

在有关的报告刚刚完成不久, 一系列有影响的出版物引起了议会对该问题的关注。

这里涉及一些妇女的听证材料, 她们是贩卖人口活动的主要受害人, 贩卖人口最广的活动是, 通过演员经理人办公室, 招聘夜总会舞女; 一旦被大城市的夜总会聘用后, 经过各种恐吓手段, 这些妇女被迫卖身。调查委员会估计, 自1986—1987年以来, 约有3000名妇女沦入这种皮肉生涯。

工作成果

调查委员会认为, 旨在打击贩卖人口活动的现有法律武器库, 存在一些空白, 并缺乏效率。该委员会提出了一些建议, 包括一项法案, 以便加强对贩卖人口活动的取缔。

最初, 委员会的工作就是执行1995年4月13日由立法机构通过的关于取缔贩卖人口活动和儿童淫秽书画的法律规定。这样, 除了通过法律外, 对贩卖人口问题的兴趣加大表现在更加严格执行社会立法; 建立三个专门的接待中心; 开设司法程序; 建立部际协调小组、在宪兵部建立一个中心支部, 另外, 该委员会还制订了一系列加强打击贩卖人口斗争的建议。委员会的工作还有了司法连续性, 并明显地强化了比利时的镇压犯罪的政策。

另外, 为外籍人士(妇女)编写了一份多语种信息小册子, 以便当他们在选作住地的市镇办理居民登记时, 散发给他们。

1995年4月13日发布的关于取缔贩卖人口活动的法令

取缔贩卖人口和反对对妇女与儿童的性剥削的斗争, 直到不久前为止, 在比利时的刑事政策方面, 始终未能构成一个重点。通过在贩卖人口问题

上立法，表明了比利时立法机关的价值观念选择。

这项法令的主要规定有：

- a) 1995年4月13日的法令，并未改变比利时政体废除奴隶制度的总前景，只有意图营利使他人从事卖淫才构成犯罪行为。

立法机关取消了对靠妓女生活的人的特定控诉，其目的主要是为了防止与妓女同居的人受到处罚。相反，第380（2）条1款第3项则规定，制止在旅馆内作淫媒，也就是说，出售、租赁或提供客房或其它场所，用于卖淫，以谋取不正当利润。立法者因而特意在法律正文中重新列举了不正当利润的标准；

- b) 以卖淫或其它意图营利使人卖淫为目的的从事贩卖人口的活动，显然较之面向从事建筑、家务劳动等其它行业的贩卖人口的活动，已经属于一个内容更加广泛的问题。因此立法机关的主要目的，是要赋予司法机关一些有力的手段，以便最大限度地与这些掮客们的各种行径作斗争，这主要依据1980年12月15日法令的第77（2）条关于外国人进入领土、居留、定居、离开比利时王国的规定。这个条款针对滥用所处易受伤害地位而并未使用具体的强制形式的状况；
- c) 在意图营利使人卖淫和教唆荒淫放荡方面，增加了新的加重罪刑情状。1948年的立法机关早已选择制止容留他人卖淫，即使本人愿意，如同1949年12月2日的纽约公约¹³所规定的那样。然而这一次，立法机关显然走得更远，因为它也对“被迫”贩卖人口或“被迫”卖淫处以刑事处罚；所谓“被迫”，就是以直接或间接方式使用欺诈、暴力、威胁或任何其它强制形式这样做。另外，立法机关对下列行为也予以处罚：利用他人的非法或不稳定的行政处境、怀孕状态、生病、残疾、或者身体或精神缺陷，滥用某人的特

¹³ 1949年12月2日的联合国《禁止贩卖人口及取缔意图营利使人卖淫的公约》。

别脆弱的处境；

- d) 立法机关也制定了关于未成年人的特定条款（刑法的第383（2）条关于儿童淫秽书画，第380（5）条关于广告的规定），并对采取各种形式剥削未成年人的卖淫、或使其沦落的行为，处以刑事处罚。关于贩卖人口的法令也必须涉及性旅游的问题，至少要考虑未成年人在这个方面的遭遇，对他们为营利目的进行卖淫，无论是从这一现象的严重程度（全世界已有数十万名童妓），还是从其对儿童身体和心理健康的悲惨后果（越来越多的儿童感染了爱滋病）来说，均已经构成一个世界性问题。

今后，根据一项治外法权的条款，可以追究居住在比利时的、但在境外犯下了立法机关明令禁止的妨害风化罪（贩卖人口、同时对16岁以下的未成年人实施性虐待）的任何人的法律责任。

- e) 对人口贩子和为牟利目的教唆卖淫者的人判处监禁及罚款的严厉程度，说明了立法机关高度重视打击这类现象的斗争。另外，立法机关还将重点放在开展以打击犯罪网的财政手段为中心的可能性上；
- f) 由于打击贩卖人口斗争的促进，负责男女机会均等和反对种族主义斗争中心的权限也随之扩大。

有利于贩卖人口受害人的社会措施

法律授予国王下列权力：决定有利于贩卖人口受害人的规章制度，以及应采取的具体措施，以便帮助她们主要在司法方面采取一切可能的行动。根据议会调查委员会所作的工作，有关主管各部已经下达了一个关于向贩卖人口外籍受害人发放居留证、工作许可证的通知（《比利时导报》，1994年7月7日）。上述通知是为了执行1995年4月13日关于制止贩卖人口和儿童淫秽书画的法令（《比利时导报》，1995年4月24日）而下达的。已经建立

了一种向受害人发放临时居留证的制度。允许受害人居留45天，以便她们在回国之前，享受专门社会机构提供的接待和陪伴；对于那些已提出申诉、并配合司法机关进行司法调查的受害人，发放期限为3个月的、可延续的居留许可证。按照规定，持有临时居留许可证的受害人，可享受社会救济。1997年1月13日下发的通知中，关于向贩卖人口受害人发放临时居留证的条款，得到了明确和加强。正式下发该补充通知时，同时出版了发给这些受害人的一份小册子和一份多语种折页式资料。这两份出版物支持与执行上述规定有关的主要部门在提供信息和宣传教育方面所作的努力。

在接待和陪伴受害人方面，目前已有两个专门的接待中心受到弗拉芒语区的资助，即：安特卫普的Payoke 和布鲁塞尔的Pagasa（1995年4月7日发布的关于紧急救济和接待贩卖人口受害人的经费问题的敕令）。在列日，也建立了一个由当局支持的S U R Y A中心，它通过公共社会救济中心，向这些受害人发放救济金。其它一些中心和协会，比如安居运动和P空间等，也在积极活动。

另外，在弗拉芒语区，还建立了一个为贩卖人口受害人服务的基本网络。这个基本网络在不同地区设有当地据点，这些据点就是接待中心，受害人可以申诉事实经过，接待中心还负责指导受害人，必要时也提供陪伴。这些当地据点设在原有的多功能流动中心内，还接受一笔补贴作为活动经费。这样的当地据点，目前共有5个，即：科特赖克，布鲁日，哈瑟尔特，赫伦塔尔斯和根特。

协会进行诉讼的可能性

1995年4月13日发布的法令（第11条5款）明确规定，负责男女机会均等和反对种族主义斗争中心，以及各授权协会和公益组织，在那些可能引起执行本法令的争端中，可以进行诉讼。这条规定的目的是，便于某些组织和协会在为受害人辩护时，以受害人的名义，起诉某些卖淫网络或贩卖人口网络，以保护受害人免受各种形式的恐吓。在这一方面，“安居运动”

和“Payoke”中心均已通过1996年1月30日和1997年1月29日敕令而得到认可。

对打击贩卖人口活动的跟踪和检查

调查委员会所作的工作已经表明，必须确立一项真正的刑事政策，它意味着在打击贩卖人口的斗争中，行政机关、社会各界和采取措施之间需要协调一致，以便从根本上取缔这种现象。负责男女机会均等和反对种族主义斗争中心，已被指定去“促进打击贩卖人口的斗争”。1995年6月16日发布的敕令，责成该中心负责对打击国际间贩卖人口的斗争政策进行协调和跟踪检查（协调一个部际小组）。另外，该中心还负责与救济和陪伴受害人的各私营机构之间的配合，并起草年度评价报告。

政府年度报告

立法机关也规定，政府每年必须向议会报告关于贩卖人口活动及打击贩卖人口的斗争的法令之执行情况。该报告着重所实行的各项政策，它主要包括一个关于提出诉讼的情况报告。可资利用的最新一份报告是1996年10月起草的（参见附件15）。

卖淫业的增长情况

根据现有资料，难以得出比利时卖淫业正在增长的结论。1995年，人们估计，卖淫业涉及的人数介于10500和14000之间。这个数字似乎比较稳定。

卖淫业正处于变化之中：外籍妓女的人数在增加，人们预计，卖淫人口（来自非洲和东方国家）的流动以及暗娼的存在正在日益加剧。因此，除了上述正式卖淫人数外，还有数字无法估计的暗娼、偶然或个体卖淫活动。

总检察院内部与国王检察院的联系法官

根据政府报告结论部分第1.5项所作的承诺，总检察官们在5个总检察院和国内其它27个检察院内部，指定了一位联系法官，负责处理贩卖人口案件，并确保与各个专门接待中心的联系。

电信信息服务道德委员会

1995年3月27日，曾发布了一项法令，禁止一切针对未成年人的、直接或间接以赢利和卖淫为目的的各种性服务的广告。在此法令的基础上，电信信息道德委员会制定了一项道德法规，适用于各类服务机构和网络经营者之间的合同签字人。

防治爱滋病的斗争

弗拉芒语区所采取的主动行动

PASOP

八十年代末所进行的一项调查清楚表明，必须建立一个有关爱滋病和卖淫问题的可信赖中心。于是，非赢利目的协会组织PASOP于1990年问世，并于1992年制定了一项关于爱滋病的研究计划。

1996年，弗拉芒语区批准了预防爱滋病计划《Mobiële Equipe voor AIDS preventie bij prostituees》。

该计划的目标可归纳如下：

建立一个援助模式，以便在根特地区周围从事卖淫的妇女每年有400人可以：

- 每年进行一次涂片检查，以便检出性传染疾病和宫颈癌；
- 在使用避孕套的同时，使用一种水基润滑剂；
- 知道有一个地方，她们可以在那儿毫无拘束地倾诉各种社会问题，

和/或与她们的职业有关的保健问题；

- 了解在其工作中，一旦避孕套破裂或滑出体外时，应该采取哪些应急措施。

为了实现这些目标，人们调用了一个流动小组。该小组由一名联系人、一名社会护士和一名医生组成。

该小组从中心出发，每年巡查4次由120来个工作地点组成的网络，该网络是过去几年内陆续形成的。这些工作地点一部分位于根特市卖淫中心区（40%），一部分位于该市郊区（20%位于该市的其它部位，另外40%主要位于通往邻近城市的出城公路旁）。流动小组配备了合适的（已在前几个计划中经过调整和确定）GVO材料（关于保健方面的信息和宣传教育资料），并通过一个不公开姓名的检查名单，检查妓女们是否意识到这些目标的重要性。必要时，该小组可以监督进行预防性体检，但在可能的情况下，还是尽量让这些妇女与现有援助机构进行联系。

1992年，还推出了一项B型肝炎防疫针注射方案。

实行各个项目的基地位于《la Glazen straat》。接待场所成了不同项目之间的中枢机构，因而组织问题至关重要。它与其它所有活动紧密相连，除值班室和每星期开放一次的诊所以外，每两个月还为在本区内工作的外籍妇女提供一次夜间服务。

非赢利目的协会Payoke也作为可信赖中心，在防治爱滋病和整顿卖淫方面开展工作。在他们的工作范围内，可以说，为了更好地实现本项目的目标，他们采用了三种方法。

在中心的工作

在值班时间内，为了获得关于安全工作方式的一般信息，工作对象可以去采购一些专用避孕工具（避孕套、润滑剂、阴道隔膜，……），造访一些与本项目合作的内科医生或直接有关的医疗部门，等等。同时，他们还接听电话中提出的许多关于保健方面的问题，这些电话主要来自私营男女劳动者、在酒吧工作的妓女们、或者承担护送工作的办公室。无论从地理位置，还是从工作形式来看，工作对象都呈现出多种多样的特点，有鉴于此，中心的工作，就构成在其组织内部制订一项最全面地预防爱滋病的政策的一个必要环节。

Peer-support（同等人的支持）

同等人的支持这一术语表示在防治爱滋病的活动中，要吸收有经验的人士一起参加。在与工作对象建立联系的过程中，他们起着重要的作用。因为他们在卖淫业中是或曾是活跃分子，所以很容易接触工作对象。他们知道如何更好地接近工作对象。另外，他们了解该行业的特异性，因而可以传递关于安全工作方式的非常特别的信息，等等。

街头工作

这种方法旨在去发现在其特有工作环境中活动的工作对象。由于许多妓女找不到寻求现有救济机构的途径，在发展与工作对象的联系方面，这种方法是绝对必要的。按照我们的工作方式，一个《同等人》参加习惯于由一个《街头工作》参加者陪同。她们两人在一起，试图建立接触，回答保健或卫生问题，并开展各种形式的预防活动。

在1997年期间，曾经采取以下各项活动：

- 免费发放《69红色》新闻公报；
- 与内科医生网络及其它直接相关的医疗部门进行协商；

- 晋升专家；
- 同与加纳和尼日利亚妇女一起工作的组织进行各种接触；
- 加强在卖淫的窗口行业和开有小旅馆的街区的定时巡查；
- 与高度重视非洲妓女的热带研究院《HIV en allochtonen》项目的合作。

法语区的主动行动

于1991年建立的爱滋病防治所，在卖淫界制订了一些爱滋病防治计划。

防治行动的指导计划

在防治爱滋病三年计划（1996—1998）中，规定了卫生部门将要落实的防治行动战略，其中一个部分专门涉及卖淫者的对象公众。符合该指导计划的行动纲要，是由“P空间”协会负责制定和管理的，该协会关注妓女的工作，重点特别放在嗜毒成瘾的妓女身上。

“P空间”协会的行动

“P空间”协会确保将“经济问题”（债台高筑、向允许他们前来比利时的网络偿还签约的债务，无家可归）的信息与跟踪结合起来的人士全面负责。“P空间”协会与嗜毒成瘾问题（容易接触美沙酮）的LAMA计划协同工作，确保跟踪检查，并对所有社会问题充当调停人的作用。最后，该协会以批发价销售避孕套。它还为妓女和嫖客组织关于使用避孕套的宣传教育运动。在移民妓女中，该组织使用一种称作“滚雪球”的技术：受过培训的妓女在其作为代替者的同行中开展防治工作，如同“滚雪球”。已设计和制作预防工具（出版季刊，《性安全》小册子，防治的受害人，带胶水的自动粘贴广告和传单）。

为了防止年青人卖淫活动，“安居运动”曾于1996年12月14日组织了

一次“年青人的卖淫：人人都作抵制者！”的示威活动。这次示威活动受到了法语区的特别重视，他们在打击针对儿童和妇女的各种形式的暴力方面采取了许多主动行动。

1997年12月6日，“安居运动”继续从事面向年青人的预防活动，并曾组织了一次题为“意图营利使人卖淫：年青人要说不”的辩论日。这个辩论日是围绕着5个主题展开的：

“知情权和说话权”，涉及年青人与司法机构的关系；

“控制：镇压还是对话？”涉及年青人与治安人员的关系；

“妓女在街头拉客的现实”；

“卖淫：淫秽书画和性旅游”；

“意图营利使儿童和青少年卖淫”。

第七条

宪法第10条规定，所有比利时人在法律面前一律平等。这就意味着政治平等（在比利时，公民有义务参加投票选举，每个人，男子或女子，都有平等的被选举权。），司法平等（宪法第13和14条），公共责任平等（在竞争一个公共职务的各候选人之间，不得实行不按通常方式确立的和不建立在客观标准上的任何区别）。

宪法第27条还规定，所有比利时人有结社的权利，这个权利不得受到任何防止措施的限制。

但在实际上，人们也发现，妇女对各种决策过程的参与程度，仍然少于男子。为了提醒公众对这个问题的重视，特编辑出版并散发了两种折页式宣传资料（见附件16），即：《如果没有妇女，你们组织的潜力将减少一半》，以及《关于妇女的意见是多种多样的》。另外，为了改变这种

局面，比利时在配额制度的基础上，对妇女的参政也采取了一些促进措施。这些曾作为有效措施在北京召开的世妇会的认可，其影响尚属不大，正在不断改进中。

这些措施具体说来有：

— 1994年5月24日关于促进选举中男女候选人名单平衡分配的法令

该法令规定，在候选人名单上，同一性别的候选人数目不得超过三分之二。如果未遵守这一条款，主管部门必须排除这份不合乎规定的名单。这条总规定适用于各级权力机构（市镇级，省级，语区级，地区级，联邦级，欧洲级）。自1999年1月1日开始的选举，将全面执行这一条规定。到这一年，将要执行四分之一 / 四分之三的分配限额。而在1994年10月举行的市镇级和省级选举期间，同一性别的候选人曾达到了四分之三的最大限额。通过研究这些选举结果，人们可以发现，当选妇女的人数增加了6%，其百分比由14%上升到20%。

— 关于促进男女比例均衡地参与具有发表意见(1990年7月20日法令)及其修改(1997年7月17日法令)权限的咨询机构的法令

1990年7月20日发布的法令规定，在联邦级咨询机构的每个任职期限内，每个负责推荐候选人的机构，必须至少推荐一男一女候选人。

根据一份评价这项立法效力的报告，其中明显地出现了两个漏洞，即：其一，双重推荐丝毫不能保证咨询机构的有效组成的男女比例均衡；其二，没有处罚条例，法律就始终难以得到严格执行。因此，议会于1997年7月17日通过了对该法令的修正法案，该修改法案规定，一个咨询机构同一性别的成员人数最多可占三分之二名额（强制性结果）。另外，还规定了对违反法律条款的处罚条例。这样，如果不出现双重推荐，这个职位就始终是空缺的。另外，凡是不符合三分之二组成原则的机构所提出的一切建议，一律无效，除非主管监督大臣可以在这一方面提出理由充分的证据。这种

证据应被接受，除非内阁大臣会议在提出理由后两个月内发表相反的意见。

这两项立法措施必须使咨询机构内的妇女和当选妇女的“临界总量”在将来达到30%至35%。

— 1997年7月15日，弗拉芒语区发布的关于在咨询机构内确立一个男女代表人数更加均衡的比例的法令（《比利时导报》，1997年9月2日）。

男女机会均等委员会

在实行了关于候选人名单上妇女代表比例的法令之后，男女机会均等委员会发布了一项通知，在通知内，该委员会指出，当选妇女的人数在增加，但强调提出，这个进步的幅度还不够大。

在起草这个通知时，由于各级选举所发布的结果尚未按照性别分列，该委员会在对各级（欧洲、联邦……）当选妇女人数进行数字分析时，遇到了困难。

自从指出这个情况后，该委员会于是在1996年对比利时各级政治机构中当选妇女的计数方法和统计数字进行了研究，并将这些数字汇总在一个题为《当选妇女：数字和统计》的小册子中。后来，一个大学研究所对数字数据进行了分析和说明，以便研究各种因素对当选妇女人数的影响（候补制度，投票选举得票最多的人的制度，……）。这项分析报告将于1997年底、1998年初发表。

为了促进旨在支持妇女进入决策层（她们在其中的代表份额太低）的各项行动，法语区男女机会均等委员会主要支持常设妇女教育中心（CFEP）的培训计划，该中心的目的是，使从政的妇女获得在政治领域促进男女代表人数相等的民主所必须的工具。为此，编辑出版并散发了一份厚达130页的资料。

第八条

比利时妇女可以与男子完全平等地在国际上代表其政府，并参加各个国际组织的工作。

1. 妇女在外交使团中的代表份额

按照行政级别分列的妇女在外交使团中的代表份额，如下表所示：

行政级别	合计	妇女人数	百分比
1	11	0	0.00
2	120	7	5.83
3	84	11	13.09
4	66	14	21.21
5	39	6	15.38
6	57	9	15.78
总计	377	47	12.46

在最近15年以来，在外交使团工作的妇女总数有了显著增长，因为在上述期间内，开始女外交官人数很少，仅有4名，后来发展到占该职业总数的12%。随着女外交官担任这一领域负有更重要责任的岗位，包括比利时驻外使领馆，或者外交部内部的重要岗位，在这一方面也发生了引人注目的变化。

她们在各个级别上的地位，特别是在最高外交官级别上女性的代表份额明显偏低并不令人惊奇。另外，1997年，负领导责任的女外交官仅占

4.2%。这一点在很大程度上应归结于50年代之前，几乎没有妇女跻身外交界的缘故。

然而，在外交界工作的妇女人数的稳定增长、所占代表份额的逐步提高的趋势，必然将在不同级别上继续发展，因为妇女至少已经占据2级外交官岗位，并在三年内，自动由6级晋升到4级，在六年内，晋升到3级。

另外，附有评述的详细统计表，将列入一份题为《从1985年的内罗毕到1995年的北京》研究报告中（第1.28页到1.30页），该报告是作为准备提交北京世妇会的比利时正式报告而起草的。这两份文件已经提交秘书处。

2. 提高妇女在外交使团中的地位

1990年2月27日发布的敕令，旨在提高妇女在比利时所有公职方面的地位。根据这项敕令，外交部制订了一项行动计划，其重点主要是确保妇女在各级咨询机构中的代表份额不断增大，这些机构的活动涉及该部的一般活动和人员职业生活的条件。

在该部已经成立一个“男女机会均等”工作组。它负责设法如何使外交职业具有更大的吸引力，并如何防止在从事该职业的初期因家庭原因而辞职。

外交部将驻外人员的人事大权交由一名女外交官执掌，她在该部的领导机构和社会商议机构中起着重要的作用。其他一些妇女则担任了高层领导职位，主要是在政治司办公厅内部。已有6位女外交官分别掌管驻外使馆馆长的职位（5%）。

需要再等待几年，女外交官才能升到担任使馆馆长所需的级别。

妇女参加外交官职业录取考试的比例正在下降。而在八十年代，这个比例经常达到接近50%，最近几年来，妇女参加这类考试的比例明显降低。

3. 外交官的夫人

关于雇用比利时外交官的夫人在国外担任工作，并不存在专门的规定。在这一方面，比利时执行维也纳公约，其条款并不禁止委派驻外外交官的夫人自谋一份工作。必须遵守国家公务员条例重申的道德伦理原则。

外交部为陪同丈夫住在外国、并愿在那里从事自己职业的外交官夫人们建立了一个数据库，这些数据将提供给私营部门、专业组织、加入联邦的实体等机构。（注：这项主动行动成效甚微，至今才建立十几张卡片。）

第九条

关于国籍的立法

比利时有关于国籍问题的立法，符合本公约第9条所述的要求。

为1984年6月28日的法令所采用、并于1985年1月1日生效的比利时国籍法的一个主要目标是，在转让配偶及子女的国籍时，消除男女之间在国籍方面的一切歧视。

根据比利时国籍法（CNB）第16条规定，婚姻理所当然地对国籍毫无影响。这条规定使比利时的法律与一些国际公约协调一致，其中包括本公约和欧洲理事会部长委员会1977年5月27日通过的各项决议。第77（12）号决议涉及不同国籍的夫妇的国籍，第77（13）号决议涉及婚生子女的问题。这两项决议均庄严载入平等的原则。

因此，同比利时人结婚、或者其配偶在婚姻存续期间获得比利时国籍的外国人，并不必然获得比利时国籍。同样，配偶中的一方丧失比利时国籍，也并不引起另一方丧失国籍。

关于依据亲子关系给予比利时国籍的问题，比利时法律在父子关系或母子关系之间不带任何歧视（比利时国籍法第8条）。

这就意味着，由比利时母亲与其它国籍或无国籍的父亲在比利时生育的孩子，将获得比利时国籍。至于在国外出生的孩子，如果其比利时母亲也是在国外出生的，其母必须在孩子出生后5年之内，申报要求给予其孩子比利时国籍。

如果并未就此申报，孩子依然可以获得比利时国籍，条件是，孩子直到18岁、或者在达到此年龄之前解除监护时，尚无或仍未保留其它国籍。

如果父亲和母亲同是比利时国籍，根据父子和母子关系原则，孩子可自动获得比利时国籍。

同一原则也适用于收养关系。根据法律（比利时国籍法第9条）中规定的同一条件，一位比利时母亲收养的孩子，可以获得比利时国籍，如同由一位比利时父亲所收养的孩子那样。

年龄尚未达到18岁、未被解除监护的、由单亲（比如母亲）或收养人监护的孩子，当这位亲人或收养人自愿获得某个外国国籍，或者放弃比利时国籍时，也将丧失比利时国籍，条件是，这位亲人或收养人的外国国籍也将给予这个孩子，或者这个孩子已经获得这一国籍。同样，在这一点上，对男性或者女性的单亲或收养人不加任何区别。

1991年5月22日发布的批准关于减少多重国籍以及多重国籍情况下的兵役问题公约（1963年5月6日在斯特拉斯堡签订）的法令，自1991年7月16日生效后，在获得另一外国国籍、或者放弃比利时国籍后，男、女之间在丧失比利时国籍方面，不再有任何区别。该项法令废止比利时国籍法第22条2款的规定，该款原来规定，正在服现役或预备役的当事人，需要获得国王批准后，才能丧失比利时国籍。

1991年6月13日通过、1992年1月1日生效的一项法律，包括若干条款，便于第二代和第三代移民更容易地获得比利时国籍，该项法令完全尊重男女平等原则。

1993年8月6日通过、1993年10月3日生效的另一项法律，在男女之间也不加区别。该法修改了国籍法第16条关于比利时人的外国配偶获得比利时国籍的有关规定（作为条件的同居期限已予以延长），并取消了成年人和小孩之间入籍的区别，甚至“因出生而获得比利时国籍的比利时人”的概念。

最后，1995年4月13日通过、1996年1月1日生效的另一项法令，规定对入籍程序进行修改。该项法令同样尊重男女平等的原则。

第十条

教育是属于各语区职能的一项事业，从司法角度来看，人们可以说，第10条所述的各种形式的歧视现象，在比利时已经得到清除。这在前几次报告中已经作了汇报。不过，我们发现，在实际上，女孩并未享有与男孩相同的机会。

为了纠正这种失衡现象，各个主管权力机构已经采取各种主动行动：

教育

在弗拉芒语区

正如第5条的汇报所规定的那样，我们的目的是将解放的观念融入教育政策中。这是一个漫长的过程，它需要制定许多专门计划。在最近几年内，主要涉及以下一些计划：

- 1) “女孩在全日制职业中学教育或技术中学教育中多样化学业选择”计划

在第一阶段，该计划预计，在不同网络中学教育试验学校的配合下，鼓励女孩选择全日制职业中学教育或技术中学教育的技术方向。为落实此项计划，还设计了“教员课余辅导课时”，以便鼓励女孩全面接近技术专业。这项计划有三个重点：

- 扩大女孩和男孩的学业选择范围；
- 引导女孩向技术专业发展；
- 进入高等教育和 / 或参加工作。

在第二阶段，该计划主要以推广实施计划所取得的经验为中心，并与主办权力机关的协调机构进行商议。

这项计划持续了好几年，作为“试验计划”，它于1996年结束。教育部将利用这些经验，将此计划推广应用到试验学校以外的其它学校。当初作为培训此计划骨干而建立的“多元化”小组，在附属教学部门的配合下，制定了一些专门的材料和方法，以便广泛传播。

- 2) 这些材料之一是“Balans”游戏和模块，它是为了执行一项欧洲计划，在爱尔兰和荷兰的配合下开发的。这个游戏既可用于学校，也可用于年青人小组，自1997年之后，已可供使用。
- 3) 1997年，作为最后一项行动，该小组也曾就妇女在学校中担任领导职务问题进行过一次调查。这次调查之后，印制了一份广告和一份小册子，并利用这些材料，于1997年9月，在各个中学里开展了一次宣传教育活动。

教育部为妇女们制定了下列计划：

- 4) “高等教育轮训”计划—一个周期

这项计划针对处于逆境的移民和当地妇女，她们希望获得高等教育文凭，但由于社会环境，无法实现这一愿望。

这项计划的目标是：

- 通过高等学校与企业的合作，致力于使教育适应劳动力市场的需

要；

- 在高等教育组织内部，试验一种灵活的组织形式，经过长期努力，这种组织形式可以固定地融入常规培训体制；
- 便于工作对象妇女获得高等教育文凭。这可为她们提供晋升的可能性。

仍然保持常规学习大纲，但却加以改造，以便培训与就业可以结合起来。根据培训情况，可安排半日制工作。整个过程是根据高等教育有关规章制度而设计的。为此，还安排了高等学校与企业之间的协商活动。还预定了一个接纳程序，以提高参加者的成功机会。经与比利时商会协商，我们选择了商业学和管理专业，选学计算机、簿记和市场开发，因为这些专业可以提供更多的就业机会和晋升可能性。

这种培训已被承认为职业培训，这样，参加者在培训期间可以得到相应的地位。

5) “高等师范教育—学前初级教育专业轮训”计划

这项计划是对78名外来妇女进行职业再教育，她们作为跨文化的传递者，在各个心理—医学—社会中心和幼儿园工作；该计划便于她们在工作时间内，抽出部分时间接受培训，参加社会培训教育，或者高等师范教育。另外，法定招收条件也加以重新拟定，这样，在培训结业时，根据她们的职业经验和文凭，她们就可录用为正式工作人员。

在本报告的附件内，可以找到有关佛兰德地区教学人员的统计资料，其中，人们可以得到关于教育大纲、助学金、考试、男女合校教育等各类问题的答案。

在法语区

法语区在(1997年7月24日发布的)确定基本教育和中等教育优先任务、

以及为实现这些任务而建立的专门机构的法令中有力地重申，她非常重视男女同校，并愿意在选择学业方面，向女孩和男孩提供平等的机遇。该法令重申了下列规定，并使这些规定成为必须遵守的条款：

第10条：“法语区在其所安排的教育方面，作为主办权力机构，以及在接受国家津贴的教育方面，注意（……）确保女孩和男孩平等地进入各种培训机构。”

第88条：“一所接受国家津贴的教育机构的主办当局，如果一名学生同意接受其学习计划时，不得基于社会、性别或种族歧视等原因，拒绝对其进行注册。”

下列两个机构专门负责制定和监督执行教育界男女机会均等方面的法律规定，以及有关教员培训和教育机构将要实行的计划：

一 法语区培训和教育委员会（CEF）

法语区培训和教育委员会于1990年7月10日成立（1990年7月12日法令），它由教育和培训方面的代表组成。其主要任务是，在原有委员会进行的工作基础上开展活动，并尊重主办当局的自主权和自由，促进由该语区组织或提供津贴的培训和教育事业。在这一任务的范围内，确定教育和培训系统的一般目标，并将它们提交法语区议会审议。该委员会的另一个重要特点是，在与经济界、社会界协作进行的从培训到就业各类问题的研究中所起的作用，以及在“教育—培训—就业”各种关系方面它所担负的重要任务。该委员会还承担了思考实现女孩和男孩教育机会均等问题的任务。培训和教育委员会每年负责报告教育和培训工作的形势。

一 女孩和男孩教育机会均等委员会

其职责是监督实行男女混合教育，改变思想状态，职业选择多样化，以及教员的进修。该委员会的任务是，主动或根据教育大臣的要

求，在直接或间接涉及培养为女孩和男孩参加机会均等的职业生活的各个方面，发表意见，进行研究，或者建议制定一些法律措施或规章制度。

关于法语区教育系统的更加详细的信息，请参阅附件16（2）中的小册子，以及所附的有关教育方面的一般统计数据。

第十一条

1. 针对就业方面歧视行为的预防措施

工作权利

比利时宪法（1994年2月14日工作调整）第23条规定，“人人均有权过符合人的尊严的生活。为此，第134条涉及的法律、法规或规章制度，在履行规定相应的义务的同时，保障公民的各项经济、社会和文化权利，并规定了行使这些权利的条件。

这些权利主要包括：1) 工作权利，以及在寻求尽可能保证一个稳定和较高就业水平的就业总政策的范围内，自由选择职业活动的权利，享受公平的工作条件和报酬的权利，以及信息权、咨询权和集体谈判权。

统计资料表明，1985到1993年间，参加经济活动人口（包括失业者和就业者）显著增加。这个增加量主要是由于妇女参加经济活动人口增长：该增长率实际上来自25至50岁的妇女，她们的职业活动增大。这一点意味着，越来越多的妇女进入劳动力市场后，一直坚持就业，并将她们的职业活动与生儿育女和家务劳动结合起来。

另一方面，通过比较妇女在雇佣劳动中所占份额（±40%）和失业率（±60%）来看，妇女失业人数还是相当多的。最近15年来，人们发现了一个互相矛盾的变化趋势，即：妇女失业人数不断增加（+132.000人），同时伴随着妇女就业人数持续增长（+263.000人）。1993年6月末，妇女

失业率（16.4%）曾几乎等于男子失业率（8.9%）的两倍。在一个很长的时期内，人们可以发现，妇女失业率始终远远高于男子失业率。

最近几年来，政府制订了一些方案，这些方案，对于妇女在社会上的脆弱性给予了特别的关注：

一 社会合作者承认，某些群体无法抗拒风险，他们宣布准备作出努力，为这些群体进行培训并安置工作，其中包括“重新工作的妇女”。这里是指那些通常由于家庭原因，离开劳动力市场、或者从未进入过劳动力市场、但希望重新工作的妇女。已将工资总额的一定百分比拨入培训和安置就业的主动行动项目，这些行动可以由各个部门，或者由某个各行业就业基金会来主办（1989—1990时期，0.18%；1991—1992，0.25%；1993—1994，0.15%；1995，0.15%；1996，0.20%）。

FOREM/VDAB/ORBEM¹⁴ 拥有几种培训方式，以及提供信息和接待的期间，为制定个人计划、确定“职业”方向提供资助。

至于 FOREM，值得注意的是，它曾于1996年通过了一个“男女机会均等”纲领（参阅附件17）。这个纲领是建立在在办公室所有任务中普及平等的原则的基础上，以便平等问题成为所有男子和所有女子关心的事项。另外，在FOREM的管理合同中，也列入了平等原则。这样，该管理机关向不同公众提供的所有服务，都是一个模式，不带任何歧视。

FOREM/VDAB/ORBEM提供的各种可能性，适合重新工作的妇女，她们只需在登记时注明“自由登记的无职业求职者”。

另外，重新工作的人，也可以替代人手短缺的某个部门临时中断

¹⁴ FOREM/VDAB/ORBEM 是一些地区性行政机关，它们负责对求职者进行职业培训，以便他们重新进入职业生活。

工作的人（1991年1月2日敕令，《比利时导报》，1991年1月12日；1991年2月18日部级政令，《比利时导报》，1991年2月22日）。同样，她们也可以替代某一位领取常规预退休金或提前预退休金者（1989年9月27日敕令，《比利时导报》，1989年9月30日）。

根据某些劳资协议，在某一特定时期内，雇主雇用一位重新工作的人士，可以享受当局的财政补贴（例如临时雇员双方代表人数相等委员会签署的协议）。

- 为了打破横向隔离（部门一级）和纵向隔离（职业一级），自1986—1987年以来，政府在教育界和企业界发动了几次宣传教育运动，目的是鼓励女孩选择更加多样、更有前途的教育形式。在政府——无论是联邦政府还是地区政府——的计划和行动中，为了减少失业，均非常强调对妇女的培训和职业重新定位上。
- 自1986年以来，由国家机构作为鼓励者而资助的积极行动，均是为了促进妇女晋升到高级职位。1987年7月14日和1990年2月27日敕令，均在私营部门和公营部门实行了这些积极行动。
- 妇女在某些部门或某些职位的人数有限，部分原因也是由于禁止上夜班的缘故。尽管这条禁令是比利时法律规定的，它既适用于男子，也适用于妇女，但执行中的例外情况却随着性别而大有区别。这项法律刚刚进行修改。
- 在欧洲一级，为执行第三和第四个共同体纲领，在比利时也制定了几个项目。这些项目均包括在NOW（妇女的新机遇）方案的框架内。在那些恢复原状的地区，人们可以享受欧洲社会基金会的补助，为妇女制定了一些专门项目。在这些项目中，许多项目都将妇女重新加入劳动力市场和进入传统经

济部门，放在重要位置上。

- 负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣举办了各种宣传教育活动，最近的一次活动是在男女机会均等委员会的配合下进行的，内容涉及男女之间任务的分配。这次活动的目的，是在公共汽车和电车两侧张贴传单，并免费散发专题传单和明信片。
- 为了协调职业生活和家庭生活，儿童的接待起着重要的作用。满足这一要求的各种举措都得到了支持。
- 出于帮助妇女重新进入劳动力市场的同一目的，FOREM及其机会均等网络，建立了一个儿童休息—照料系统，FOREM的“儿童之家”。设置在瓦洛尼亚的几个城市和布鲁塞尔—首都地区的这些“儿童之家”，有利于满足照料儿童的“紧急”要求，传统的托儿所系统根本无法满足这些要求。这项举措便于男女求职者参加培训，或者接受一份期限非常短的工作。

为了以“协调职业生活和家庭生活”为中心开展工作，FOREM机会均等网络的一个小组，为妇女求职者开设了应急和短期管理培训单元。

工作的权利和选择职业的权利

在这一方面，最好首先引用一系列有关法律条款（宪法第10条；1978年8月4日关于经济重新定位的法律第5编，它涉及男女待遇平等问题；关于招聘和选择劳动者的第38号劳资协议，……），这些法律条款均已在上述第二条的汇报中作了说明。

这些法律条款保障下列各方面的平等待遇：就业（就业条件，招收，选拔），职业培训（关于培训、改进学徒制，或职业进修、社会培训……等方面的方针的信息），职业等级晋升，工作条件(1978年8月4日关于经济

调整法第5编第128条第1款列有一个清单), 以及解雇条件。

至于其余部分, 我们可以强调指出在私营部门和公营部门开展积极行动的重要性(参阅第四条)。

进入政府部门某些工作岗位的身体选择标准的使用

根据“市镇警察积极行动”手册, 以及负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣的要求, 对在比利时警察部门工作的妇女的作用和职能问题进行了一次调查研究。1995年3月, 这次调查研究的结果曾向公众公布, 在调查过程中, 对(身体)选择和担任该项职务的问题, 曾经作过深入分析。

1957年12月2日关于宪兵队法律第13条, 如同1991年7月18日关于宪兵队非军事化的法律所修改的那样, 明确规定, 从现在起到1998年12月31日为止, 宪兵队必须至少拥有40名女军官, 以及600名军官衔级以下的女宪兵(也就是说总共640名女宪兵, 占宪兵总数的4%)。

为了达到这个结果, 不仅需要在选拔模式方面下功夫(降低身高标准, 将入伍体能测试改为潜力测试, 修改招收体制), 同时必须在工作条件方面动脑子。为此, 制定了一份议定书, 以修改关于宪兵队的法律。列入议定书的经过改善的工作条件, 比如, 父母育儿假, 学校放假期间照料儿童假, 既适用于男子, 也适用于女子。这样, 两性之间不存在任何歧视现象(《比利时警察部门中的妇女—职能及行使职能问题》, IPSOC¹⁵ 进行的调查研究, 1995年, 上述引文出自第38、40和41页)

在1996年5月24日关于比利时警察部门中妇女的第7号通知、1997年3月21日关于军队中妇女的第13号通知和1997年3月21日关于妇女与体育的第17号通知中, 男女机会均等委员会均将重点放在对照“候选人体能条件标准”, 以及“候选人强制实行的体能测试标准”而出现间接歧视的可能

¹⁵ IPSOC: 这是一个负责进行科学研究的研究院。

性上。

夜班

尽管比利时法律明令禁止上夜班，它既适用于男子，也适用于女子，但这条禁令在执行中的例外情况却随着性别而大有区别。在欧洲范围内，鉴于有关男女待遇平等的第76 / 207号指令的发布，这条禁令早已难以实行。欧洲委员会甚至扬言要传唤比利时上欧洲法庭。另外，她还向比利时政府发出一份正式公函，要求它修改立法。

比利时政府答复了欧洲委员会基于欧洲法庭一项法令的问题，废除了国际劳工组织关于夜班问题的第89号公约，批准了1990年国际劳工组织关于改善所有夜班劳动者工作条件的第171号公约。

各社会伙伴曾经不止一次地试图通过谈判，就实行该法令的变通方法达成一项协议。由于未能达成协议，负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣向议会提交了一份法律草案。该项法律草案实现了男女之间的完全平等，并使比利时这项法律与第76 / 207号欧洲指令保持一致。这一点已经通过1997年2月17日关于夜班问题的指令（《比利时导报》，1997年4月8日）而得到落实。

这项新的夜班工作体制，主要适用于私营部门，它保留了禁止男子和女子上夜班（20点至6点）的原则。男女之间的差别已经取消，夜间可以从事下列三类生产经营活动：

- 1) 由其性质决定必须夜间进行、但为数有限的生产经营活动（例如：旅馆，餐馆，公众演出和游乐企业，报社，新闻机构和旅行社，煤气、电力或核能公司，医院，药房，广播电台和电视台，手工面包业和糕点作坊，寄宿学校……）。这些活动很大部分属于法定例外情况，直到目前只适用于男子，但其适用范围已经扩充到妇女；

- 2) 从经济选择和经济要求出发，而不是生产经营活动的性质决定，需要从事夜间工作的活动（班组轮换工作，需要安排昼夜值班的工作，原材料打开后容易变质的某些企业）。在劳资双方代表人数相等的主管机关同意后，通过发布一项敕令，可以安排使用夜间劳动者。当被劳资双方代表人数相等的主管机关查封后6个月之内，如果没有发布相应的敕令，可以在企业这一级办理一项程序，采用包括夜间作业的工作体制。
- 3) 至于其它所有行业的生产经营活动，如果在该项法律公布时，尚无必要安排夜班工作时，则只有在征得劳资双方代表人数相等的主管机关同意后，通过发布一项敕令，才能允许安排夜班工作。

这项法律也包括一些涉及休息时间和年轻劳动者的灵活制度的条款。

为了获得从事夜间服务的工作制度，必须遵循一套确保当事人或其代表参加的特定程序。另外，从事夜班工作的男子和女子，可以享受一些辅助福利措施（夜班费，交通费，出门制度……）。新近参加工作的劳动者，如果是在新的法令发布之前已有的工作制度下受雇的，有权经历三个月的试用期，在试用期内，他们可以熟悉夜班工作，万一他们希望回到日班工作，法律保障他们不会被解雇。

在此期间，欧洲委员会已经决定，由于通过了法律修改条例，停止执行催促比利时履行义务的程序。

职业培训和就业

如果某些妇女劳动者希望从事非全日制工作（通常由于家庭原因），可以享受签订期限不确定的合同，由于全日制工作的机会不足，许多妇女接受不稳定的非全日制工作（确定的时间，中断工作时可由别人替代）。

在这一方面，许多企业（尤其是在第三产业）设立非全日制工作，以适应不断变化的形势；这样，通过增加或减少工时，也可满足人手短缺的

需要，而不必采取解雇的方法。而实行非全日制工作较少或尚未实行的部门，则经常出现解雇浪潮，并为全日制工作的人员安排加班，以适应情况的变化，这样做的结果可能会导致失业的增加。

在弗拉芒语区

1997年9月，弗拉芒妇女协商委员会（VOV）曾发表了一份关于弗拉芒劳动力市场上非熟练妇女和女孩的地位的报告。该报告描述了这些妇女的状况，并勾画了对于未来的思考轨迹。无论是当局还是雇主，都可采取更多的措施，以便更好地关注这个目标群体。

在佛兰德，有一半的工薪族妇女在第四产业的三大部门（行政管理机关、卫生和教育）工作。其中30.5%的妇女在公共部门工作。在工业和建筑部门工作的妇女相对较少。

非全日制工作：从事非全日制工作的妇女比例在增加。这一点与妇女在劳动力市场上的表现（家庭劳务）有关，但也与劳动力市场本身的隔离有关。男子和女子在不同的部门从事不同的职业。在妇女高度密集部门和职业，非全日制的工作就更多。

1994年，弗拉芒政府在重新分配工作方面，采取了两项措施。于是，中断职业生涯或从事非全日制工作的人，可以领取补助金。这里要提出的问题是，这些措施是否真的如此对妇女有利。本来该项补助金是发给中断职业生涯的人，但在要求中断职业生涯的人当中，95%的人是为了照顾孩子。

1996—1997年间，根据负责男女机会均等政策的弗拉芒大臣的指示，曾经进行了一次关于家庭中家务劳动分配的调查研究。由此得出的结论是，对于妇女来说，工作仍然始终是解放的一个重要手段，而家务劳动的分配则是一个可变量数据。在更加年轻的年龄段，配偶之间家务劳动的分配更为均衡；但自从有了孩子之后，几乎自然而然地是妇女承担大部分家务劳

动。妇女的职业生涯总是放在其丈夫的职业生涯之后来考虑。妇女因而总是更加容易地从事诸如非全日制工作或中断职业生生涯，但从长远看来这有损于她们解放的可能性。

在法语区（在瓦洛尼亚地区和布鲁塞尔—首都地区）

在对男女求职者进行职业培训方面，FOREM男女机会均等网络在最近几年，制定了多种计划，目的是在获取信息、定向、培训、就业和陪伴方面，对所有人实行机会均等。在这一方面，对男女求职者、男女雇主、雇主联合会和与FOREM任务相关的合作者们提供信息和开展宣传教育活动，引起了极大的注意。目前，FOREM正在主办一项以男女机会均等为中心内容的培训，面向男女就业顾问和男女培训工作者。

在NOW计划范围内，法语区重点支持和配合以下几个项目：

- * 由妇女并为妇女创造就业岗位；
- * 在信息新技术和多媒体技术方面的培训；
- * 以职业选择多元化为中心内容开展培训，以期进入就业有保障的部门。

报酬平等

人们可以指出全国劳工理事会1975年10月15日第25号劳资协议，它涉及报酬平等，以及根据1978年8月4日的法律，雇主有义务确保男女之间的待遇平等，尤其是在工作条件方面。不过，在实际上，人们可以发现，妇女的平均工资要低于男子平均工资（在工业部门，根据她是女工还是女职员，平均要低25%到30%）。

比利时充分认识到，为了实现事实上的工资平等，还必须付出更大的努力。在其最近一次轮值欧洲联盟主席期间，曾就报酬平等问题，于1993年10月25至26日，组织过一次欧洲座谈会，以便确定产生间接歧视现象的

各种因素，而从各成员国的全部统计数据来看，可以发现这些歧视现象。这次座谈会的成果是，促进制定了一项良好行为守则，以期在欧洲联盟各成员国内部，真正实现事实上的男女工资平等。

1995年5—6月间，在负责男女机会均等政策的劳动与就业部女大臣的倡议下，制定了一项关于男女同工同酬的良好行为守则。这项守则是作为对各个部门的谈判者进行宣传教育的行动指南而设计的。它包括许多指示，旨在确定职能标准以避免性别歧视的过程中，消除男女待遇不平等现象。

1995年末，在筹备进行一场面向社会伙伴的宣传教育运动，以便确立非歧视性的职业等级时，为了准备整个私营部门的下一个各行业协定，女大臣要求男女机会均等委员会——一个咨询机构——准备并提出一份关于工资平等的建议。其目的是要从整体上考虑这个问题，无论是在对对职能进行定级和评价方面（在企业 and 部门一级），还是在要求实行报酬平等的原则方面（这是社会法律监察员、劳动助理员和法院助理办案员……等的职责）。该委员会已于1996年5月24日发表了其第8号意见（参阅附件18）。

1996年6月26日，曾经组织了一个以“同工同酬”为主题的调查研究日。原定目标是分析女大臣在报酬平等（以及职能评价）方面的政策。其目的是，除了开展一次宣传教育活动外，同时强化立法（待遇平等也涉及职业等级、向每位工人提供更多的关于工资不同构成的信息），并在机会均等和职能评价方面提供一种培训模式（自1997年1月起试用）。这个调查研究日的目标群体，除了其他人之外，还包括各个社会伙伴，管理学校和妇女组织。

在一次记者招待会期间，曾向新闻界介绍了法律主动措施和培训模式。媒体也曾开展了一场宣传运动（请参阅附件19中的题为《你理应享有的工资》的小册子和传单）。

在这项计划范围内，还于1997年6月5日和6日组织了一次同一名称的座谈会。其目的是将比利时、爱尔兰和荷兰有关男女同工同酬方面（主要是

在职务等级方面)的专家召集在一起,以便审议不同国家工资制度中各种有益的成份。另外,还审议了这些有益的成份能否应用到比利时制度中,重点放在在上述国家之间组织观点交流活动。

1978年8月4日经济调整法第127条规定,“必须在一切有关工作条件和解雇条件的法律条款和实际操作中,确保劳动者的待遇平等”。1996年12月19日的敕令(《比利时导报》,1996年12月31日)的目的是,对第128条第1款的规定作了补充,它在注明“职业等级”名目下,列举了一些项目,这些项目可参照第127条引用的工作条件。已经使用或预定采用职业等级系统的所有企业或部门,必须遵守这个规定。不遵守第127条规定者,将受到刑事处罚(同一法令第141条第3款)。

随着“职业等级”一词的引用,人们在比利时司法领域引入了一个新的概念。这个概念的外延要比“工作等级”和“职务等级”或“职能评价”等概念更宽广,所以关于男女劳动者之间报酬平等的欧洲法律和有关国家法律中都提及了它。这些词语都过多地涉及工资的概念,而我们的目标是,根据1978年8月4日法令第127条规定的涉及工作条件的各种形式的职业等级,以及那些与培训和工资差别无关的职业等级,都要受到这些词语的约束(比如职业定向方面)。

一般说来,劳动者本人不了解企业或部门内部使用的等级系统,更不知道其它报酬系统。他们很难得到这方面的信息。

为了解决这个问题,一项敕令草案力图对劳动条例进行补充:在劳动条件的附件中,企业必须列出工资及其它工资组成的等级标准一览表。该项法律草案目前正在全国劳工理事会内部进行讨论。

企业中实行男女机会均等的代价

自1998年起,劳动与就业部办公厅、le“Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg”以及“瓦洛尼亚质量管理协会”,均将男女机会均等标准

纳入欧洲最佳质量模式中（使用9级标准的欧洲质量管理基金会模式），并将“平等奖”作为男女机会均等的奖励。为了引起重视获得奖项，企业必须在男女机会均等方面提高认识，积极采取实际行动。为此，各个雇主可以使用一个带有男女机会均等各项指标的检查清单，以评定本企业的形势。

通过这个清单，人们也可了解自己单位的临界点，以便及时改善形势。1997年7月4日，女大臣将要隆重表彰第一届“1997年平等奖”的得主。

社会保险权利

比利时社会保险体制范围广泛，并力图确保全体人民享受社会保险。本报告中只重复1989年以来所进行的重大修改。

退休金

自1997年7月1日以来，对工薪劳动者退休制度的一项改革开始生效，这项改革主要目标是实现男女之间的待遇平等。

妇女的退休年龄正在逐步提高，以期在2009年达到同男子一样的退休年龄，即65岁。同样，达到一个完整的职业生涯所要求的期限，也逐渐与男子的期限接轨，即45年。

根据新的退休制度，工薪劳动者自60岁起，可以保留“提前”退休的可能性，不过，到1997年，要满足最短职业年限达到20年的条件，到2005年，此年限将逐渐提高到35年。

另外，关于妇女领取失业补助金和残废抚恤金的极限年龄，也逐渐提高统一到65岁，与上述退休年龄的提高速率保持一致。

至于老年人达到保障收入的年龄界限，男女也一律统一为65岁。

拥有妇女权利的年龄条件，根据由退休金制度类推的一项暂行制度，逐渐从61岁（自1997年7月1日起）提高到65岁（至2009年1月1日止），同

时保留所有既得权利。

这项改革将采取一些补偿措施，以消除在就业和报酬方面实际存在的有损妇女利益的不平等现象，诸如：

- 根据一定的条件，每工作一年，保证付给一笔最低数额的补助金；
- 在计算提前退休所需职业年限时，应考虑因抚养一个6岁以下的儿童而中断职业生涯的时期（最多可折算36个整月）。

2. 防止因婚姻或生育而导致的歧视

根据关于男女待遇平等的欧洲法律（第76/207号指令）和比利时法律（1978年8月4日法令第5编），所有基于性别的直接歧视、基于家庭状况或婚姻状况的间接歧视，都在禁止之列，这既适用于私营部门，也适用于营部门（参阅第二条）。

因此，禁止按照性别将劳动者加以区分，或者综合一些因素，即使这些因素并非故意以劳动者的性别来划分，但可以导致产生歧视行为。这些均适用于提供职务、进入门路、选拔人员、或选择工作或职务的标准。由于只有妇女才能怀孕，因此，禁止因考虑可能的怀孕而将妇女候选人排除在就业大门之外。

妇女的怀孕或生育子女的愿望，在任何情况下，均不得作为选拔的标准。

在任何情况下，雇主不得就这一主题进行询问或派人询问。（欧洲和比利时法律均存在有关这一主题的法律原则）。

然而，根据1971年3月16日劳工法，以及1968年12月24日关于妇女工作的敕令所列举的职业，在招聘禁止妇女从事的活动或工作时，应当作为待遇平等原则的例外情况，予以处理。

这些法律规定的主要目的，是为了保护妇女劳动者——包括怀孕的妇女劳动者——而禁止她们从事可能会危及她们的健康和 / 或安全的某些工作。

从雇主得知某个女子已经怀孕时起直到她休完产假后一个月，孕妇享有不被解雇的保护。在这段时期内，她们只可能因身体状况之外的原因而被解雇。雇主必须证实其解雇动机。如果经查实，其理由不充分，或者其援引的动机与怀孕有关，雇主必须支付一笔强制解雇赔偿金。这笔赔偿金可与普通解雇赔偿金合并结算。

新的法律给予妇女要求雇主书面向她通报解雇理由的权利。另外，强制解雇赔偿金的数额也由三个月工资调整到六个月工资（也就是说不正当解雇的处罚等级）。

1989年12月22日的法律（《比利时导报》，1989年12月30日），建立了一个生育专门保险：产假有权享受一笔津贴，而不再象过去那样视为丧失工作能力。旧制度的缺陷是，减少了孕妇被雇用的全部机会，因为在怀孕女职员或女工缺勤的第一个月全部或部分时间内，雇主必须支付一份保障工资。只是在这段时期之后，疾病—残废保险才会理赔一笔丧失工作能力保险金。

1971年3月16日的法律（为执行第92/85号指令，1995年4月3日的法律又对此进行了修正）第42条第1款第4项，又加强了对妇女劳动者的保护，它规定，妇女劳动者在经过生育保护规定的假期之后，应当按照原先的相同条件，恢复工作。

一名妇女劳动者享受15个星期的带薪产假，其中9个星期是强制性假期（产前1个星期，产后8个星期），6个星期为非强制性假期（可以在产前或产后休假）。

1990年12月29日的法律涉及社会条款（《比利时导报》，1991年1月9

日），它规定了这样的可能性，即父亲可以享受剩余的产假，以代替逝世或住院的母亲和孩子。

1991年8月5日的敕令设立了此项假期，而1994年7月25日的敕令则规定，父亲如果愿意将此产假转换成父亲育儿假，可以领取一笔补偿金。这个体制适用于工薪父亲、领取补助的失业者、或者领取残废补助金的父亲。

自1998年1月1日起，根据全国劳工理事会（1997年4月底发布的）第64号协议，生育或收养一个孩子时，男女劳动者均可享受三个月的父母育儿假。这项劳资协议落实1995年底欧洲联盟签署的一项框架协议（第96/34号指示）。

父母可以自孩子出生或收养之日起，至孩子达到4岁（残疾儿童可放宽至8岁）这段时期内，休此育儿假。劳动者不必一次休完这段假期，他（经雇主同意）可分期休假，比如，在某个特定时期，减少工作量，或者将休假时期/天数分成几段。只是补偿条例（月补偿）尚有待制定。

父母育儿假休完后，劳动者应能返回原工作岗位上班，或者至少是相当的职位。

儿童的接待

这是社区一级的福利事业，在比利时，儿童的接待可有以下多种可能性：

- * 在编的（配备的）保育员机构；
- * 私人保育员；
- * 托儿所和小型托儿所；
- * 私营接待机构；
- * 幼儿园。

这些机构中的某些机构，享受社区全部或部分补助。它们接待0至3岁的幼儿。

虽然提供了这些可能性，需要指出的是，接待机构仍然难以满足家长的要求，尽管其接待能力已有很大提高。另外，接待部门还面临着一些全新的要求：接待生病的儿童，课余或课外接待，在常规时间以外的接待。

目前，在各个社区内部，正在各种评估的基础上，对这个主题展开广泛的辩论，可能要对低龄幼儿监护机构的任务进行某些修改，下一次报告中将汇报这些修改情况。

对怀孕劳动妇女的特殊保护

1989年6月12日，欧洲共同体委员会通过了一项关于促进工作场所劳动者安全和健康状况的第89/391号指令。此后，又发布了一系列有关特定领域的指示。其中，1989年9月30日的第89/654号指示，涉及工作场所最低安全和卫生标准。其中一个条款规定，“孕妇和哺乳母亲应能享受卧位休息的设置”。这些指示既适用于公营部门，也适用于私营部门，并应最迟于1992年12月31日，纳入本国法律中；因此，比利时于1992年9月14日发布敕令，予以落实。

此后公布的一系列法律，为孕妇提供了更好的保护，比如，1995年4月3日含有关于生育保护特殊规定的法律，以及1995年4月3日发布的、修改1971年3月16日关于生育保护的劳动法的法律。发布这些法律的目的，是为了使比利时的法规与欧洲共同体1992年10月19日关于促进改善孕妇、产妇和在工作期间哺乳妇女的安全和健康状况的第92 / 85号指令保持一致。另外，国际劳工组织1990年6月26日关于夜班工作的第171号协议中有关生育保护的条款，均已纳入比利时法律中。

主要修改有：

- 怀孕女工有权暂时离开工作而保留其正常工资，并利用必要的时间

去进行产前体检，这些体检项目不可能在工作时间之外进行。为享受其报酬，女劳动者事先必须通报雇主她将缺勤。另外，如果劳资协议有规定，或者雇主有此要求，女劳动者必须提供证实其缺勤理由正当的医疗证明；

- 一 评估危险因素的原则：在让怀孕的女劳动者接触某些介质或工艺流程，或者在某些工作条件下从事某项工作时，雇主应该评估可能发生的危险。他必须估计问题的性质，程度和持续时间，并建议采取旨在减少危险的必要措施。他可求助于工作现场的医生。为了说明问题，法律也会列出一个潜在风险的非限制性清单。

应该将这些估计结果和应采取的措施告知怀孕的女劳动者。一旦发现某项工作对孕妇或其孩子的健康具有某种危险时，必须采取一定数量的专门措施。可供考虑的措施有下列三种：

- * 临时改变有关女工危险工种的工作条件或工作时间；
- * 另行分配一项适合其身体状况的工作；
- * 暂停执行工作合同（照章免除符合条例的人的工作）。

在工作现场的医生实施干预之后，还可采取一些具体的个别措施。不过，应对禁止从事的工作和其它工作加以区别。如果孕妇重新从事清单禁止的工作，必须立即采取必要的措施；否则，可以等待现场医生发表意见。最迟在重新工作8天之后，应对有关女劳动者进行体检，以确定是否必须维持所采取的措施。

1995年5月2日发布的关于生育保护的敕令，已对评估危险的程序和应提供的信息作了明文规定。

虽然1989年12月22日的法令已经设立了一项生育保险，在生病和残疾的条例规定方面，仍然存在着对孕妇、产妇和哺乳妇女的歧视现象。

由于对其本人或孩子的健康有危险，孕妇或哺乳妇女被排除在一切活动之外，或不安排她上夜班，也不能求助于职业病基金会，她被推定达到丧失66%的工作能力，只能靠卫生和健康保险与津贴聊以生存，这种局面持续于整个怀孕期间，而当事人为其新生儿哺乳时，这种状况又周而复始，她又重新成为隔离措施的对象。如果该妇女在经过这段时期之后生病了，并申请初级丧失工作能力津贴时，互助会就会认为她已经丧失工作能力一年以上，她就会沦为“残疾人”，如果她是无家庭负担的正式职工，她的处境就会很惨（津贴更低）。

经与妇女联络委员会和 *le Vrouwen Overleg Komitee* 协商，男女机会均等委员会曾于1996年2月，致函联邦社会事务大臣，向其揭露了这种歧视现象。1996年4月期间，有关此主题的一项法律草案提交给议会。此后，孕妇、产妇或哺乳妇女享受保护措施的时期，同样视为生育保护时期。女劳动者享受生育津贴的权利。也应停止将生育保护时期计算在丧失工作能力时期之内。这些都是1996年8月4日的法令（《比利时导报》，1996年9月26日）对1994年7月14日调整的关于卫生保健和津贴法定保险的法令所作的修改。

第十二条

正如第二次报告所指出的那样，在卫生保健方面，男女之间并不存在任何歧视现象。

另外，在生育保护和丈夫因照顾妻子不能上班的问题上，也制定了一些特别规定（参阅第二次报告和本报告，尤其是第十一条展开叙述的内容）。

在德语区，“儿童及家庭服务”（DKF）“将要诞生的生命保护基金会”建议，对孕妇和已经生育一个孩子的妇女进行严密的跟踪检查。这些服务非常贴近广大群众。

在弗拉芒语区，卫生保健行政管理机构同样参照执行北京行动纲要

(1995年)，以便落实本公约第12条规定的条款。行政管理机构经常检查弗拉芒预防行动或“Gezondheidsvoorlichtingen en opvoeding”计划是否符合北京世妇会作出的各项指示，上述行动或计划是否加强了这些指示。Le Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie 受命执行此项审查任务。

1997年春季，曾经举行过一次关于预防问题的大会，大会期间，主要研究了妇女享受合适的、收费适中的、质量较高的卫生保健服务问题，并调查和散发了关于妇女健康的信息。这次大会之后，在不远的将来，各个部门将要采取一些具体措施，我们将在下次报告中汇报这些措施的情况。

1991年7月，所有普通内科医生组织共同采取了一项主动行动，开始执行一个“避孕与性征”计划。从一开始，这项计划就受到了弗拉芒语区的支持和资助。Le VHI (Vlaamse Huisartsen Instituut) 和 le VHNI (Vlaamse Huisartsen Navormingsinstituut) 均接受了通过其本身机构，开发和协调这项计划的特殊任务。

该计划的专家委员会规定了具体目标，其中某些目标与执行本公约第12条是一致的。

确认意见：只有14%的弗拉芒妇女在避孕问题上征求其家庭医生的意见。

行动要点：鼓励弗拉芒妇女与其家庭医生讨论有关避孕的问题。

确认意见：人们并不太了解，如何将有关孕妇指引到相关的医疗中心，以中止怀孕。

行动要点：提高有关妇女干部的素质，改善有关机构的服务质量，更好地为要求堕胎的妇女提供服务。

行动要点：面向已当母亲、不希望再度怀孕的育龄妇女开展工作，向她们传递如下信息，即她们的家庭医生可以就她们的避孕要求提供建议。

目前，人们正在积极落实行动计划中所提出的各项目标。

自1993年起，由la Vlaamse Advies Commissie voor Kankerpreventie (VACK) 资助的癌症辅助防治计划，中心工作是通过乳腺造影术查出乳腺癌，对50至69岁的妇女，每两年进行一次这种检查。最近几年来，人们发现，这个年龄段的妇女患乳腺癌的死亡率已经下降。

自1995年起，在弗拉芒地区五个省内，开展了一项宫颈癌检出计划。这项弗拉芒计划的最终目标是，使这种疾病的死亡率下降到15%至20%左右。

在法语区，人们提高卫生保健水平的能力较强，目前正在实行一系列卫生保健方面的教育和预防医疗政策，具体作法是，在医生、保健专业人员、现场参与者和居民之间开展深入广泛的对话。在法语区，卫生保健方面的教育，总体上是由受权为居民服务的人员、机构和组织来落实的，具体工作是由社会中转人员（文化与体育节目主持人，教员和卫生保健专业人员）完成的。这里不存在专门面向作为公众对象的妇女的行动，这样对于公众对象自己来说，将处于不利境地。上述所列举的行动，是根据涉及妇女健康问题而确定的行动。

不过，在移民中间，刚刚兴起几项“社区卫生与保健”试验计划。其中心工作是，让这些移民妇女在其社区内，作为当地一级（邻居家庭/街道）的“卫生保健中转人员”发挥作用。

需要列举下列受权机构的存在及其行动：

有远见的社会主义妇女

- * 设立“活得更好”俱乐部：应激管理，柔软体操，进食，营养；
- * 心理保健教育方面的有益信息；
- * 在教育界培养培训工作者。

家庭生活

* 为人民大众的妇女设计和分发培训工具。这些培训内容是为了更好地认识自己的身体及其功能，以便所有妇女在其家庭和社会环境中都有能力成为卫生保健中转人员。

在更多地涉及妇女的有关主题方面，有必要提及下列受权机构：

关于酒类和其它毒品商议委员会

该委员会为在现场活动的中心及在各个生活领域——家庭、学校、工作、娱乐——中的中转人员提供服务，已经组织了多次动员教育和预防吸毒成瘾宣传活动。

预防上呼吸道感染和卫生保健教育基金会

该基金会主管预防烟草中毒。它每年主办一次关于吸烟危害的信息宣传日活动。

卫生保健教育协会

该协会是家庭事故预防活动中心。

消费合作中心

该中心负责开展促进合理适量使用药品的活动。

所有这些受权机构的工作，均由卫生保健教育常设小组进行协调，该中心负责向大臣提出优先事项，并就需要资助的行动和研究计划提供建议。地区协调工作由10个地方协调委员会负责落实，这些委员会还负责收集信息，并查明当地居民的需要。

这些受权机构并不自认为垄断了卫生保健教育。1991年，人们列举了541个在该领域积极活动的小组或机构。某些机构享受常设教育部门的资

助。但大多数机构在很大程度上依赖其成员缴纳的会费。还有一些机构呼吁私人赞助。这样，由法语区拨给卫生保健教育的正式预算（1991年为一亿两千万），只占公共机构或私营机构为卫生保健教育提供款项的一部分。

另外，在法语区，还有一百多个大部分由当局资助的有关性、夫妇和家庭问题的信息和援助中心，为了让人们了解计划生育中心，法语区编辑出版并散发了《不合时宜的怀孕》这本小册子（参阅附件20）。

出生和童年办公室（ONE）负责为婴儿免费进行义诊和注射疫苗。

最后，还必须提到校医在通过普查检出疾病方面，以及在提供避孕信息和注射针剂方面，都起到了重大作用。

提高癌症的检出（率）

该主题曾经是1992年在讨论向全体医生提出的建议时一致同意的。这个报告是以实用结论的形式提出的，它受到了（1982年建立的）欧洲共同体卫生保健预防咨询委员会的支持。

乳腺癌

这是妇女中最常见的一种癌症。人们估计，每百名妇女中有7人患有这种癌症，其中4人将因此而死亡。比利时每年都要检出5000例以上的新患者，其中75%发生在50岁以后。如果在诊断时肿瘤尚未发生转移，则痊愈率较高。因此，系统检查能作出早期诊断。

宫颈癌

某些研究预计，这种癌症的死亡率正在增大。在比利时，每年可查出800例以上的新患者。宫颈癌患者的实际死亡率，占癌症患者死亡人数的2.1到4.3%之间。通过系统进行的涂片检查，可以有效地降低这种癌症的死亡率。

乳腺癌检出计划： 2 500 000 比利时法郎

主要用于预防妇女癌症（乳腺癌，宫颈癌）的补助：

20 000 000 比利时法郎

癌症研究：关于乳腺癌遗传形式的研究：

1 500 000 比利时法郎

1997年，在预防妇女癌症欧洲周活动期间，法语区曾支持各个防治癌症联盟和协会提高检出率的主动行动，并为它们在法语广播电视公司频道上免费提供视听空间，以便进行广泛的信息交流活动。

骨质疏松

这种疾病被视为妇女中最常见的致残病症，但从绝经期开始，采取简单的医疗措施，就可预先知道这种病症，以便控制其发展过程。对妇女和医务界的宣传教育活动，主要是通过警示与人口老化问题相关的总体教育活动一起进行的。

不过，在 1997 年，法语区还是专门资助进行了一场预防骨质疏松电视宣传活动。

堕胎

1990年4月3日（《比利时导报》，1990年4月5日），在我们国家通过了一项关于自愿中止怀孕免受处罚（I V G）的法令。

不过，有必要指出的是，在通过这项法令的同时，制定了一系列旨在避免采用自愿中止怀孕手段的措施：计划生育中心和精神卫生保健中心均推荐了一些有关避孕的信息，以及心理防护措施。同样，校医在这一方面对男女青少年发挥了这种作用。

1990年4月3日的法令，是不同观点之间的一种折衷产物，两派观点可以归纳如下：一方面，保护生命的潜力；另一方面，妇女有权决定。

后者承认处于逆境的孕妇有权自己决定中止其怀孕。

事实上，在一定的条件下，这个法令规定，对中止怀孕者不再予以处罚。刑法新的第350条规定，必须在受孕第12周结束之前中止怀孕。超过12周的期限之后，只有当继续怀孕严重危及孕妇健康，或者已经肯定将要出生的孩子患有特别严重、在诊断时可以确诊为不治之症时，方可中止怀孕。在最后一种情况下，对中止怀孕免除处罚，取决于更加严格的、可以客观地观察到的条件。

为了评估关于中止怀孕免除处罚的规定的执行情况，1990年8月13日发布法令，设立了对1990年4月3日法令全国评估委员会。该委员会向议会提交的最近一份报告，是1996年8月起草的，它包括自1994年1月1日至1995年12月31日这段时期（参阅附件21）。

第十三条

享受家庭补助的权利

在这一方面，如同前一条所述，男女之间不存在歧视现象。

借贷和信贷的获得

如同其它各国一样，在比利时，金融机构（银行或其它机构）在向其客户提供一笔借贷之前，需要确认其客户的偿还能力。客户本身的财政情况，其配偶以及家庭的经济状况，无可争议地均是判断当事人经济稳定性和偿还能力的重要评价因素。

不过，这些机构对其所有客户必须正常地执行一视同仁的原则，而不论他们是男子还是女子。

体育

促进体育事业的发展，是各语区的一项职能。

在弗拉芒语区，所有体育项目均向全体男女公民开放，任何个人不会因其性别而被排除在某一个体育项目之外。在教育和培训方面，也同样实行男女完全平等，在从事体育活动、体育教育和娱乐活动方面，男孩和女孩都拥有积极参加的同样可能性。

然而，出于生理的原因，在竞赛体育方面，还是要专门分成男队和女队。

最近几年来，人们发现，12至18岁的女孩的体育能力状态在急剧下降，几项调查的结果表明，信仰伊斯兰教的女孩的体育活动很差。因此，在促进青少年（面向12至18岁的男孩和女孩）体育活动的B L O S O（弗拉芒促进体育活动机构）宣传教育活动中，专门为移民女孩选择了一项特定的活动。

自1993年以来，在Nationaal Overleg Meisjeswerkingen的配合下，BLOSO每年都要为移民女孩们组织一次全国体育运动日。在1994和1995年度的女孩全国体育运动日期间，根据移民女孩们自己的要求，这项活动曾向弗拉芒女孩开放。大部分参加者是移民女孩们，其中有三分之一的弗拉芒女孩，是通过青少年协会和BLOSO（弗拉芒促进体育活动机构）的介绍而前来参加的。

在佛兰德，参加投保的体育俱乐部和运动员的总数为1 015 127人，其中男子为618 132人，女子为396 995人。很显然，在佛兰德，妇女参加有组织的体育活动的人数，仍然不及男子多。

在参加BLOSO组织的体育活动营地方面，妇女的比例略有提高，但仍然未达到一半对一半（1997年为7052个男孩对5710个女孩）。

在法语区，66%的年青人宣称在课余时间从事一项体育运动，16%的人从未参加过，而17%的人则已放弃了体育活动。法语区的大多数年青人不限于只参加一项体育运动：其中60%的人至少参加两项。随着年龄的增长，人们从事两项体育运动的机会就越多。

女孩和男孩从事体育活动的方式也不尽相同。在有规律地从事体育活动的100名年青人当中，女孩有47人，男孩有53人。在从未参加过体育活动的人当中，65%为女孩，35%为男孩。后来放弃体育活动的人的男女比例为：60%为女孩，40%为男孩。

由此可见，女孩从事体育活动要比男孩少，因为参加人数比例为：五分之三为女孩，四分之三为男孩。

63%的女孩至少从事一项体育运动，但是很少人是通过学校进行的。只有3%的年青人宣称是通过体育课的教育才开始从事体育运动的。

不存在妇女体育联合会。体育运动是按项目享受资助的。

30岁以后，41%的妇女和50%的男子开始从事一项体育运动。妇女从事的体育活动中的游戏和比赛成份，要比男子在这一方面少得多。如果一定要给30岁以上的妇女占大多数的体育项目取一个名称的话，则可以称它们为保养体育。

妇女在集体体育项目中的代表份额很低，她们只是在手球项目上占大多数，但是这个项目从总体上来说，很不普及。从放弃体育活动这个角度来看，男女比例很接近。不过，男子和女子放弃体育活动的临界年龄大不一样。对于男子来说，最高的放弃比率是在30至39岁之间出现的，而女子则在70岁以后才放弃体育活动。

第十四条

正如比利时的第二次报告已经着重指出的那样，农村地区的妇女享受

与比利时城市居民同样的权利、服务和补助。

在德语区，农村妇女、尤其是从事农业的妇女，拥有自己的组织，即AGRA—妇女，该组织为妇女的培训进行投资。

在比利时，为配偶工作的丈夫或妻子的地位对于男女是一致的。下面所介绍的各种规定，同样适用于男子和女子。

在下文的叙述中，有必要明确指出的是，根据1967年7月27日发布的第38号敕令第7条第1款的规定，为配偶工作的丈夫或妻子不必以强制方式固守独立劳动者的社会地位。因此，对这些为配偶工作的丈夫或妻子从未进行过调查登记，关于他们的人数及其所从事的工作部门，无法得到任何统计资料。

在社会保险方面，由于派生权利的存在，这些为其丈夫或妻子工作的配偶可以享受各种社会补助。

在老年问题上，比如，当为配偶工作的丈夫享受退休金时，这份金额的发放，既考虑到这位丈夫的利益，又考虑到其妻子的利益，而且是按照“夫妇”的比率，并非按照较低的“孤独一人”比率计算的。退休金的金额是根据其配偶（丈夫）的职业收入和任职期收入来计算的。

出现分居或协议分居时，退休金的金额可以如同共同生活期间那样，按照“夫妇”比率来计算。正式分居时，为配偶工作的妻子可以获得退休金的一部分。

离婚时，由于前夫的职业活动，离婚的妻子也可获得一部分退休金，作为其本人退休金（如果有的话）的补充。

给予离婚丈夫的退休金，是根据婚姻存续期间前夫的职业生涯（任职期）来计算的。

丈夫逝世时，为配偶工作的妻子可以获得一份生活补助金，作为其从

事独立劳动者职业活动的、已逝的、为配偶工作的丈夫名下的生活费。

需要补充的是，再婚时，为配偶工作的妻子将丧失领取这笔生活费的权利。另外，如果为配偶工作的妻子再婚几次，而且其所有丈夫均已逝世，则她只能享受唯一的一份生活费（数额最优惠的）。

夫妇分居或协议分居，不应构成支付生活费的障碍。

在医疗保健方面，为配偶工作的妻子作为其丈夫应抚养的人口，享受一份疾病保险。

此后，不得自行办理任何自愿的保险，以图在生病时享受医疗保健。

相反，对于丧失工作能力的补偿金，则是另外一回事，只有办理一份自愿的保险，才能发给这份补偿金。

1989年12月14日的法令和1990年1月24日的敕令，已经替为配偶工作的妻子设立了这种自愿保险，并已经自1990年起开始实行。

附件22中的表格，列出了1990至1996年期间有关这种保险的各种数字。

至1996年12月31日，已有4480位为配偶工作的妻子办理了这种丧失工作能力自愿保险。

由于手头没有关于这类为配偶工作的妻子的数字，所以无法确定自愿保险的为配偶工作的妻子的百分比。

第十五条

关于第15条，在比利时并不存在任何有关这方面的歧视行为。

第十六条

婚姻的解除

在婚姻的解除方面，有必要说明比利时国家承认某些特定条件下离弃妻子的立场。

生活在比利时的数量相对较多的穆斯林，经常要求比利时当局就他们的婚姻状况作出宣判，尤其是承认他们所恳求的离弃妻子行为。

离弃程序认可男人——丈夫——解除婚姻、结束夫妇关系的单方面意志行为（当丈夫违反一夫一妻制的承诺时，也存在由妻子提出的一种离弃，一种实行补偿的离弃）。

比利时有关这一问题的立场，已在司法部1978年6月27日、1980年3月13日和1994年4月27日三个通知中作了明确表达。

即使没有仲裁决定执行书，在与一件离婚案相同的条件下，在比利时可以承认离弃（根据比利时司法法典第570条的规定）。

然而，只有在满足下列5个条件时，离弃才可得到承认：

- 离弃必须得到夫妇双方属人法的承认，而且不含有违背比利时国际社会治安原则的条款。如果夫妇中有一人为双重国籍，具有比利时国籍，则根据1930年4月12日海牙公约第3条的规定，他此后在比利时即可视为比利时人。在这种情况下，离弃行为在比利时就不能得到承认；
- 在这种特殊程序中，辩护权必须得到尊重（Cass.第3章，1995年12月11日，R.T.D.F., 1995, 165）；
- 离弃必须在有权决定这种解除婚姻方式的主管机关的主持下进行。如果在夫妇双方原籍国的地方当局主持下，则不会产生任何问题。

如果是在另外一个国家的主管当局主持下，假使该当局只在原告的国籍方面有决定权，则这种离弃在比利时将不会得到承认。如果是在一个外交或领事机构主持下，则只有在该机构的派出国家授予其通过离弃方式解除婚姻的职权的情况下，这种离弃才能得到承认。另外，当事人必须提供这种职权的证明。因此，在驻比利时的一个外交或领事机构主持下达成的离弃，将不会得到承认——只有法院和法庭才有权解除婚姻；

- 离弃必须是最终的决定；
- 所产生的文件必须汇集证明其公证性所必需的各种条件。

对这些条件的检查，是由户籍官员进行的，必要时他将征求国王检察官的意见。

有关姓氏和亲子关系的比利时法律

在我们的法律中，姓氏是亲子关系的结果。必须通过亲子关系来确定一个人的姓氏。

姓氏是由出生证来确定的。出生证上注明母亲的姓氏——通过这个注明建立母子关系——和父亲的姓氏，如果已经确定父子关系的话。对于婚生子女来说，依据民法第315条中规定的推定，确定父子关系。

当同时确定父子关系和母子关系时，孩子继承父亲的姓氏（民法第315条第1款中的规定）。

如果父子关系是依据一个与母亲以外的另一个女子结婚的男子的承认而确立的，孩子则随母亲的姓氏（民法第335条第1款中的规定）。

如果父子关系是在母子关系确立之后才确定的，孩子则随母亲的姓氏（民法第335条第3款中的规定），除非父亲和母亲一起——或者其中之一，假使另一个已经逝世——在户籍官员草拟的文书中申报另外的要求。如果

父亲先死亡，或者在其婚姻存续期间，未经在建立亲子关系时父亲与之结婚的配偶的同意，则不得草拟此文书（民法第335条第3款第2项中的规定）。

在申报者知道建立亲子关系之日起一年内，在孩子成年或者解除监护之前，必须进行这项申报（民法第335条第3款第3项中的规定）。

通过其姓氏正式命名一个人，是本着社会的利益和个人的利益而采取的一项措施。

姓氏的固定性，对于稳定户籍状态、维护社会内部的治安是至关重要的。此后，任何一个公民的姓氏和名字不得与出生证上登记的姓名有所不同（Fructidor An II 法规）。另外，1987年5月15日有关姓名的法律——涉及更改姓名的条例——第3条中，更加强化了姓氏的固定性，只有当更改姓氏的要求具有严肃郑重的理由，而且恳求使用的新姓氏不会引起混淆，也不会损害申请者和第三者的利益的情况下，才可破例地允许更改姓氏。

然而，关于孩子姓氏的现行制度，某些人越来越认为是对妇女的一种歧视。因此，议会已经采取许多主动行动，各类咨询机构也都就此发表了意见。

缩写辞汇

A.R.	:	敕令
A.M.	:	部长政令
A.S.B.L.	:	无赢利目的协会
B.R.T.N.	:	荷兰语广播电视公司
C.C.T.	:	劳资协议
C.P.A.S.	:	社会救济公共中心
C.N.B.	:	比利时国籍法
FOREM	:	语区及地区职业培训和就业办公室
M.B.	:	《比利时导报》
O.N.E.	:	出生与童年处
ONEm	:	全国就业处
O.N.G.	:	非政府组织
ORBEM	:	布鲁塞尔地区就业处
R.T.B.F.	:	法语广播电视公司
S.A.S.	:	性攻击一揽子计划
U.I.A.	:	安特卫普大学研究院
V.D.A.B.	:	弗拉芒就业与职业培训处
V.O.V.	:	弗拉芒妇女商议委员会

附件一览表*

1. 负责男女机会均等政策的女大臣，就北京妇女问题世界会议各项决议的执行情况，向议会提交的报告，1996年12月和1997年12月。
2. Verslag aan het Vlaams Parlement – Opvolging resoluties van Peking（向弗拉芒议会提交的报告—关于北京决议的后续行动）

（1997年12月）
3. 男女机会均等委员会的工作报告，

1993年9月—1997年10月。
4. “比利时统计资料中妇女的（非）知名度”研究（I和II），

1997年。
5. 职业名称、职务、级别或称号的女性化指南，

法语区。
6. “男女平等—基本文件”，1998年1月版。
7. 联邦男女机会均等处的折页式资料—有关男女机会均等主题的

联邦出版物清单。
8. 男女机会均等处的折页式资料。
9. 佛兰德男女机会均等处—1998年财政预算。
10. 积极行动：

— “企业中开展积极行动实用指南”，1988年，

* 这些附件可在提高妇女地位司查阅。

- “公共部门中的积极行动”，1990年。
 - “关于在实践中解放的一项市镇政策”，1994年，
 - “积极行动计划谈判的关键”，1996年。
11. 男女机会均等委员会关于家庭生活与职业生活相结合的
1994年6月27日第1号通知。
12. “关于电视中妇女形象与地位的第141号通知”，
法语区—视听领域高级委员会，1992年12月。
13. 折页式资料《针对妇女和儿童的暴力行为》。
14. 小册子《对故意暴力行为受害者的财政资助》，
司法部，1997年。
15. 《关于贩卖人口的报告及议会的讨论》
16. 折页式资料《关于妇女的观点是多种多样的》，
折页式资料《如果没有妇女，你们组织的潜力将空缺一半》。
- 16之二. 法语区的教育：
- 《比利时法语区的教育体制》—教育、研究和培训
部—布鲁塞尔，1996年。
 - 《教育和培训一般统计资料. 1994—1995
年鉴》—法语区部—布鲁塞尔，1997年。
 - 《教育界人员统计. 1995—1996年鉴》

—法语区部—布鲁塞尔，1997年。

17. “FOREM男女机会均等”纲领。
 18. 1996年5月24日男女机会均等委员会关于男女同工同酬的第8号通知。
 19. 折页式资料《你理应享有的工资？》、《十月薪》、《为了得到与你的职务相称的工资》。
 20. 小册子《不合时宜的怀孕》，法语区，1993年11月。
 21. 对1990年4月3日关于中止怀孕法律（1990年8月13日法令）的全国评价委员会向议会提交的报告，1996年8月。
 22. “为其丈夫或其妻子工作的配偶会费”一览表。
-