

Distr.: General
6 April 2006
Arabic
Original: French

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

فرنسا*

ملاحظة: سيُقدّم مرفق هذا التقرير إلى اللجنة باللغة التي ورد بها.

* هذا التقرير صادر دون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة فرنسا، انظر CEDAW/C/5/Add.33 الذي نظرت فيها اللجنة في دورتها السادسة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة فرنسا، انظر الوثيقتين CEDAW/C/FRA/2 و Rev.1 اللتين نظرت فيهما اللجنة في دورتها الثانية عشرة. وللإطلاع على التقريرين الدوريين الثالث والرابع المجمعين والمقدمين من حكومة فرنسا، انظر الوثيقتين CEDAW/C/FRA/3-4 و Corr.1 اللتين نظرت فيهما اللجنة في دورتها السادسة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس المقدم من حكومة فرنسا، انظر الوثيقة CEDAW/C/FRA/5 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها التاسعة والعشرين.



الجمهورية الفرنسية

التقرير الدوري الوطني المتعلق بتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز
ضد المرأة

الوضع السائد في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦

مقدمة

منذ جلسة الاستماع الأخيرة المتعلقة بفرنسا، والتي عقدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ٣ تموز/يوليه ٢٠٠٣، كان ثمة زخم جديد للسياسات الوطنية التي ترمي إلى تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

وهذه السياسات تدخل في نطاق أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وهي تتضمن الاستجابة لبعض الشواغل التي أعربت عنها اللجنة في عام ٢٠٠٣، وخاصة بشأن النساء المهاجرات وسلييلات المهاجرين، ومكافحة العنف اللائي يتعرضن له (ولا سيما الزواج بالإكراه وتشويه الأعضاء التناسلية للأنثى)، ومواءمة السن القانوني للزواج فيما يتصل بالبنات والأولاد، وكذلك بشأن فوارق الأجور بين الرجال والنساء، ووصول المرأة إلى مراكز اتخاذ القرارات، وتحقيق هدف المساواة.

وترمي هذه السياسات أيضا إلى الوفاء بالتعهدات التي أعلنت في المؤتمرات العالمية، وخاصة مؤتمر بيجين الذي عُقد في عام ١٩٩٥، والذي تأكدت منجزاته من قبل المجتمع الدولي في عام ٢٠٠٥. وفرنسا متمسكة بتنفيذ "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" (الذي يسمى بالفرنسية: "الأخذ بنهج متكامل للمساواة"). وثمة إجراءات قد اضطلع بها أيضا في "المجالات الحساسة" التي وردت في برنامج عمل بيجين، وخاصة الفقر، والعنف ضد المرأة، وحالة النساء والبنات في الصراعات المسلحة.

وبغية تطبيق هذه السياسات، شُكِّلت شبكات من الشركاء، وأبرمت التزامات تعاقدية مع العناصر الفاعلة ذات الصلة، وذلك من أجل القيام بصفة خاصة بالحد من البطالة لدى النساء، وتشجيع التساوي في الفرص بين البنات والأولاد بالمدارس، وتعزيز دمج المهاجرات وسلييلات المهاجرين في المجتمع الفرنسي.

ولدى وضع هذا التقرير، كان هناك تعاون وثيق بين سائر الوزارات ومع المجتمع المدني أيضا. وهذا التقرير السادس بشأن تطبيق فرنسا لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يشكل، في الواقع، تجميعا لمساهمات كافة الوزارات المعنية، فضلا عن مساهمات السلطات المختصة لدى المجتمعات الإقليمية فيما وراء البحار. ولقد سبق تقديمه بوصفه مشروع تقرير إلى اللجنة الوطنية الاستشارية لحقوق الإنسان، حيث روعيت ملاحظاتها الرئيسية. ولقد عُرض كذلك على الرابطات الفرنسية النسائية والمشجعة لحقوق النساء.

الجزء الأول:

السياق الوطني:

وسائل الدولة لتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين النساء والرجال

أولاً - الآليات المؤسسية المعنية بتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين:

ألف - الوزارة المفوضة لشؤون التضامن الاجتماعي والمساواة

بموجب المرسوم الصادر في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، عُيِّنت وزيرة مفوضة لشؤون التضامن الاجتماعي والمساواة، وذلك لدى وزير العمل والتضامن الاجتماعي والإسكان. وثمة دائرة لحقوق المرأة والمساواة تابعة لهذه الوزارة، كيما تضطلع بمهامها.

باء - دائرة حقوق المرأة والمساواة

(١) مهام الدائرة

تكفل الدائرة تطبيق سياسة الحكومة المتصلة بتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. ووفقاً للمبادرة المضطلع بها من جانب برنامج عمل بيجين، في أعقاب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (المنعقد في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥)، ينبغي لهذه الدائرة أن تقوم بما يلي لأداء واجبها:

◆ الاضطلاع، على نحو شامل، بتشجيع مراعاة أوضاع واحتياجات كل من المرأة والرجل عند وضع وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات العامة (مما يعني تطبيق "تعميم مراعاة المنظور الجنساني".

◆ القيام، في نفس الوقت، بصوغ تدابير محدّدة بشأن فئات بعينها من النساء، مع وضع أهداف تتعلق بتقليل التفاوتات القائمة.

ومن أجل النهوض بهذه الأعباء، يلاحظ أن دائرة حقوق المرأة والمساواة تتولى ما

يلي:

- وضع مشاريع نصوص قانونية وتنظيمية في مجال حقوق المرأة والمساواة بين النساء والرجال؛
- اتخاذ إجراءات لتوعية وتدريب شاغلي الوظائف العامة فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة؛

- تحديد وحصر التدابير التي من شأنها أن تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في السياسات العامة؛
- إعداد بيانات إحصائية موزعة حسب نوع الجنس بهدف توضيح أوضاع كل من النساء والرجال؛
- إجراء دراسات وتحليلات لزيادة الإلمام بظواهر عدم المساواة مع توفير اقتراحات لإصلاح الأمر؛
- نشر وسائل للاتصالات (من قبيل الكتيبات والأدلة وما إليها) من أجل المهنيين والجمهور عموماً.

(٢) تنظيم الدائرة

تتألف الدائرة من دائرة مركزية (في باريس)، ومن شبكة لامركزية في المناطق وأقسامها وفي المحافظات أيضاً، إلى جانب تلك المحافظات والأقاليم الواقعة فيما وراء البحار.

(أ) الدائرة المركزية

تشمل أربعة مكاتب وثلاث بعثات:

- مكتب الحقوق الشخصية والاجتماعية؛
- مكتب المساواة المهنية؛
- مكتب الاتصالات؛
- مكتب الموارد البشرية والشؤون العامة؛
- بعثة الدراسات والبحوث والإحصاءات؛
- بعثة الشؤون الأوروبية والدولية؛
- بعثة تنسيق الشبكة اللامركزية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ب) الشبكة اللامركزية

تخضع لسلطة كل من ولاية المناطق والمقاطعات، ويوجد ٢٦ من المفوضين الإقليميين و٧٥ من القائمين بشؤون البعثات في المحافظات، فضلاً عن ثلاثة مراسلين في واليس وفوتونا

ومايوت وسان بيير وميلكون^(١)، إلى جانب ما لهؤلاء من أفرقة تتولى، على الصعيد المحلي، الاضطلاع بالتنفيذ الميداني للتدابير الحكومية المتخذة لصالح تحقيق المساواة بين المرأة والرجل. وهم يشكلون في غالب الأمر، وفي هذا الإطار، جزءا من خدمات العمالة العامة، بالإضافة إلى قيامهم بتشجيع اللجان الإقليمية المعنية بمكافحة العنف ضد المرأة، وعملهم في سياق من الشراكة مع المسؤولين عن الاقتصاد والمجتمع والترابطات على الصعيد المحلي.

(٣) الموارد البشرية والمالية للدائرة

تضم دائرة حقوق المرأة والمساواة، لدى شغل جميع الوظائف، ٢٣٠ موظفا، منهم ٥٠ في الدائرة المركزية و ١٨٠ في المناطق والمحافظات. ولقد كانت لديها في عام ٢٠٠٥ ميزانية تناهز ٢٧,٤ مليون يورو. وائتمانات الدائرة موزعة على النحو التالي:

- ١ - ائتمانات للتدخل (إعانات مالية للرابطات): ١٧ مليون يورو، ومنها ١٣,٥ مليون يورو من أجل تدخلات الشبكة غير المركزية؛
- ٢ - ائتمانات وظيفية (مرتبات ومصروفات اجتماعية وإجارات ومعدات...): ١٠,٤ مليون يورو (منها ٩,٤ مليون يورو للائتمانات الشخصية، و ٠,٠٠ ٩٧٠ يورو لائتمانات تشغيل الشبكة غير المركزية.

جيم - الشركاء

تتولى الوزارة المفوضة لشؤون التضامن الاجتماعي والمساواة هيئة التنسيق والشراكة مع العناصر المؤثرة على الصعيد السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وهي تستند، على الصعيد الوطني، إلى الأعمال المضطلع بها من جانب مختلف الهيئات.

(١) باستثناء حالات شغور الوظائف.

الوفود البرلمانية لحقوق المرأة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة: وهي قائمة في كل من مجلسي البرلمان (مجلس الشيوخ والجمعية الوطنية). بموجب قانون صادر في ١٢ تموز/يوليه ١٩٩٩. وتمثل مهمتها في إبلاغ المجلسين بالسياسة التي تتبعها الحكومة، وعواقب هذه السياسة فيما يتصل بتكافؤ الفرص أمام الرجل والمرأة. وهي تكفل، في هذا الصدد، متابعة تطبيق القوانين. ويضم كل وفد ٣٦ عضواً، وهم معينون من قبل مجلس الشيوخ أو الجمعية الوطنية بصورة تكفل التمثيل المتناسب للمجموعات السياسية، إلى جانب توازن تمثيل الرجال والنساء، فضلاً عن اللجان الدائمة.

وفي عام ٢٠٠٥، نشر وقد مجلس الشيوخ بصفة خاصة تقريراً عن تساوي المرتبات، بالإضافة إلى تقرير آخر عن مكافحة العنف بين الزوجين. أما التقرير المتعلق بأنشطة وفد الجمعية الوطنية، فيما يتصل بالفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، فقد تناول على نحو خاص الإجراءات التي تستهدف النساء المهاجرات، إلى جانب متابعة القانون الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن الإجهاض العمد ومنع الحمل.

(٢) **هيئة المراقبة في مجال المساواة:** أنشئت هذه الهيئة في عام ١٩٩٥، وهي تخضع لرئاسة رئيس الوزراء (أو الوزير المفوض لشؤون المساواة في حالة تكليفه بذلك)، وهي مؤلفة من ٣٣ عضواً يتم انتخابهم من مختلف التشكيلات السياسية، والعناصر الفاعلة، والترابطات والجامعات وممثلي عالم المؤسسات. وتمثل مهمتها فيما يلي:

- تجميع ووضع ونشر البيانات والتحليلات والدراسات والبحوث المتعلقة بحالة المرأة على الصعيدين الوطني والدولي؛
- تقييم مدى استمرارية التفاوتات بين الجنسين، وتحديد العقبات التي تعترض سبيل المساواة، وخاصة في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية؛
- إبداء الرأي بشأن مشاريع النصوص القانونية والتنظيمية التي يعرضها رئيس الوزراء، مع تزويده بكافة التوصيات والاقتراحات الخاصة بالإصلاح بهدف منع وتلافي التفاوتات القائمة بين الجنسين وتشجيع التوصل إلى المساواة.

وتقوم هيئة المراقبة هذه، كل عامين، بتقديم تقرير عام إلى رئيس الوزراء. ويعرض هذا التقرير على البرلمان، مع القيام بنشره. وهي تضع كذلك تقارير مواضيعية.

(٣) المجلس العالي للمساواة المهنية.

(٤) المجلس العالي للتوعية الجنسية وتحديد النسل والتثقيف الأسري.

(٥) اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة.

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الوزارة المعنية بالمساواة بمساندة دينامية الرابطات من خلال الاضطلاع، على الصعيدين الوطني والإقليمي، بمشاريع تدخل في نطاق السياسة الحكومية المتصلة بتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

ومن بين الرابطات التي تتلقى دعم هذه الوزارة، تلك الشبكة المكونة من ١١٥ من مراكز الإعلام المعنية بحقوق المرأة، وهي شبكة تخضع لرعاية المركز الوطني للإعلام بشأن حقوق المرأة والأسرة، الذي يُعدّ من أقدم المراكز، فهو قد تأسس في عام ١٩٧٢. وتتولى مراكز الإعلام المعنية بحقوق المرأة تزويد جمهور النساء، بالبحان، بمعلومات ذات طابع قانوني ومهني واقتصادي واجتماعي وأسري.

والوزارة المعنية بشؤون المساواة تعمل أيضا في نطاق الشراكة:

- مع الرابطات الوطنية، ومنها ثلاث رابطات تضطلع بتهيئة اتصال هاتفي دائم، وهي الاتحاد الوطني للتضامن النسائي، والتجمع الوطني لمناهضة الاغتصاب، والرابطة الأوروبية لمحاربة العنف ضد المرأة في مجال العمل؛

- مع المقار المحلية الدائمة المعنية باستقبال النساء من ضحايا العنف العائلي والاستماع إليهن وتوجيههن، والتي يبلغ عددها ١٧٤ مقرا، حيث تتناول أعمالها الوصول إلى القانون والأمن والصحة والمسكن والعودة إلى الاستقلال والاندماج في المجتمع والتأهل من الناحية المدنية، وما إلى ذلك.

ثانيا - مراعاة المساواة بين المرأة والرجل في ميزانية الدولة

ألف - مبادرة الميزنة مع مراعاة الفوارق بين الجنسين: وضع ما يُسمّى "الميزانية الصفراء"

ولقد اضطلع بهذه الوثيقة عند إعداد قوانين الشؤون المالية منذ عام ٢٠٠١. والأممر يتمثل في تقديم ائتمانات من مختلف الوزارات التي تتضافر من أجل اتخاذ إجراءات من شأنها أن تشجع حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. ومن ثم، فقد كان هناك إسهام في تهيئة ما يلزم من دينامية، مع زيادة ائتمانات التدخل إلى مستوى ٣٨ مليون يورو.

باء - برنامج المساواة بين الرجل والمرأة

سيؤدي الاضطلاع بالبرمجة على أساس من الأهداف فيما يتصل بسياسة المساواة في السنوات القادمة إلى تعزيز مبادرة "الميزنة مع مراعاة الفوارق بين الجنسين". وفي الواقع، ومن منطلق تطبيق القانون الأساسي الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١، يلاحظ أن مشاريع القوانين المالية التي تُقدّم كل سنة إلى البرلمان تُعد، اعتباراً من عام ٢٠٠٦، منظمة في صيغة برامج للميزانية، وهي تنص، بالنسبة لكل سياسة من السياسات العامة، على أن الحكومة ترغب في متابعة الأهداف والنتائج المتوخّاة. وهذا الإصلاح يرمي، بصفة خاصة، إلى تعزيز فعالية إجراءات السلطات العامة التي ترمي إلى تهيئة مزيد من الشفافية مع الإمعان في توضيح الخيارات الاستراتيجية للدولة. ومن أجل القيام بهذا، يراعى أن الائتمانات المتاحة بموجب القوانين المالية مقسمة حسب المهام، وإن هذه المهام تابعة لدائرة واحدة أو أكثر من الدوائر الوزارية. وكل مهمة تضم مجموعة من البرامج التي تسهم في سياسة بعينها من السياسات العامة. وفي هذا الإطار، تم إدراج برنامج عنوانه "المساواة بين الرجل والمرأة" (البرنامج ١٣٧) في إطار مهمة "التضامن والتكامل".

(١) هيكل برنامج المساواة بين الرجل والمرأة

يشير هذا البرنامج إلى مكانة سياسة المساواة في إطار السياسات العامة التي تضطلع بها الدولة. وهو يتكون من أربعة مجالات من مجالات العمل:

المجال رقم ١: "وصول المرأة إلى مستوى المسؤوليات واتخاذ القرار"

المجال رقم ٢: "المساواة المهنية"

المجال رقم ٣: "المساواة في الحقوق والكرامة"

المجال رقم ٤: "ترابط مراحل الحياة"

ويشمل البرنامج أيضاً المجال رقم ٥ المسمى "دعم البرامج"، الذي يتضمن الوسائل التي تتيح تنفيذه. وثمة خمسة أهداف مصحوبة بسبعة مؤشرات في هذا الصدد.

(٢) طابع التدخلات والأعمال المالية في البرنامج

يسمح البرنامج بالقيام، من ناحية أولى، بتمويل أعمال التوعية بشأن المساواة، لدى المسؤولين عن الإجراءات العامة في المجتمع المدني، كما أنه يمكن، من ناحية ثانية، من تمويل التدخلات المواتية للجمهور النسائي. وهذه الأعمال وتلك التدخلات تحظى بالتغطية، بصورة أساسية، من خلال الرابطة والشبكات المتضامنة القرية من الجماهير المعنية. وهذا

البرنامج يتيح أيضا تمويل نفقات موظفي دائرة حقوق المرأة والمساواة (على الصعيدين المركزي وغير المركزي)، إلى جانب تشغيل الشبكة اللامركزية.

(٣) احتمالات التطور

لدى عرض الإجراءات التي يُتَوَخَّى تمويلها من الائتمانات المسجلة في القوانين المالية المتعلقة بالوزارة المعنية بالمساواة، يراعى أن البرنامج يشدد على أن سياسة المساواة تتعرض كذلك للتطور، في الإطار الوطني والأوروبي، وهذا من خلال:

- وضع قواعد قانونية؛
- اتخاذ إجراءات مواتية للتمويلات المرتبطة بالائتمانات المسجلة في قوانين الشؤون المالية (ائتمانات الصندوق الاجتماعي الأوروبي بصفة خاصة)؛
- الاضطلاع بتدابير تتعلق بميزانيات عدد كبير من الشركاء (ولا سيما الإدارات الوزارية الأخرى).

ومن ثم، فإن برنامج "المساواة بين الرجل والمرأة" قد يشكل أساسا لوثيقة مستقبلية من "وثائق السياسة الشاملة"، حيث يتولى الوزير المعني بالمساواة توجيه الأمور. ومن شأن هذه الوثيقة أن تُبرز تلك الإجراءات المتصلة بالمساواة والمسجلة في ميزانيات جميع الوزارات.

ثالثا - تكييف الجهاز الإحصائي للدولة

في عام ٢٠٠١، أعلنت المؤسسة الوطنية للإحصاءات والدراسات الاقتصادية أول مبادئها التوجيهية تحت عنوان "نظرات في المساواة"، ومنذ ذلك الوقت، تقوم المؤسسة، بصورة مستمرة وفي إطار المشاركة مع مجموعة الوزارات والجهاز الإحصائي بالدولة، بالتكيف اللازم من أجل صقل المعارف المتصلة بأوضاع كل من الرجال والنساء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وهذه المبادئ التوجيهية (واستكمالاً لها إلكترونياً) تتعرض للنشر كل عام في يوم ٨ آذار/مارس، بمناسبة اليوم الدولي للمرأة.

ومن منطلق هذه البيانات الصادرة عن المؤسسة الوطنية ومجموعة الوزارات، على الساحتين الوطنية والأوروبية، تقوم دائرة حقوق المرأة والمساواة، من ناحيتها، بنشر وثيقة عنوانها "الأرقام الرئيسية - المساواة بين المرأة والرجل"، وهذه الوثيقة مقسمة إلى فصول وفقاً لمختلف مجالات عمل الدائرة. وعاما بعد عام، تنزود هذه الوثيقة الضخمة ببيانات جديدة تتعلق بمواضيع مستحدثة، من قبيل حصة المرأة في المحاكم العمالية ولجان المؤسسات وفي صفوف مديري الشركات وفي الدوائر العليا للوظائف العامة، إلى جانب مدى تركيز

الوظائف النسائية في بعض قطاعات النشاط، والتصنيفات الرئيسية لطرق حضانة الأطفال دون سن السادسة.

الجزء الثاني - أحكام الاتفاقية

حالة تحفظات فرنسا

منذ تقديم التقرير السابق، ألغت فرنسا تحفظها بشأن الممارسة المشتركة للسلطة الأبوية (المادتان ٥ ب و ١٦-١٧(د)).

ومن الجدير بالذكر، بالإضافة إلى ذلك، هذه التطورات في القوانين السارية.

أولا - فيما يتعلق بالتحفظ على المادة ١٤-٢(ج) المتصلة بوصول المرأة في الريف إلى الضمان الاجتماعي:

ينص هذا التحفظ على ما يلي "تعلن حكومة الجمهورية الفرنسية أنه ينبغي تفسير الفقرة ٢-ج من المادة ١٤ بوصفها تكفل إعطاء الحقوق الأساسية الواردة في إطار الضمان الاجتماعي للنساء اللاتي يضطعن بواجبات أسرية أو أنشطة مهنية واردة في التشريعات حتى يستفدن بصفة شخصية".

وبغية الإسهام في تحسين الحماية الاجتماعية لزوجات رؤساء المزارع قامت الحكومة الفرنسية مؤخرا باتخاذ تدابير من شأنها أن تكفل لمن الحصول على مختلف الاستحقاقات الاجتماعية الزراعية.

وقانون الإرشاد الزراعي الصادر في ٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ قد أدى، فيما يتصل بالزوجات اللاتي لا يرغبن في أن يصبحن مساعدات للمزارعين أو موظفات بالمزارع، إلى عزو لقب جديد لمن وهو "مشاركات المزارعين"، مما يتيح مزيدا من الحقوق فيما يتصل بمعاشات التقاعد.

ومنذ ذلك الوقت، أُتخذت التدابير اللازمة لتشجيع تمديد نطاق لقب "مشاركات المزارعين" هذا.

ومن ثم، فإن زوجة رئيس المزرعة أو الاستثمار الزراعي، التي تمارس داخل هذه المزرعة أو ذلك الاستثمار، نشاطا مهنيًا منتظمًا، يصبح من حقها من الآن فصاعداً أن تختار صفة واحدة مما يلي:

- مشاركة لرئيس المزرعة أو الاستثمار الزراعي؛

- موظفة بالمزرعة أو الاستثمار الزراعي؛
 - رئيسة مزرعة أو استثمار زراعي.
- وفضلا عن هذا، فإن قانون الإرشاد الزراعي، الصادر في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، ينص على ما يلي:
- يجوز للزوجة من الآن فصاعدا أن تختار مركز "زوجة مشاركة" دون الحاجة إلى الحصول على موافقة مسبقة من رئيس المزرعة؛
 - وهذا المركز الذي كان قاصرا على الشريكين المتزوجين قد تم تمديده بالفعل حتى يشمل الأشخاص المرتبطين برؤساء المزارع بموجب ميثاق مدني للتضامن أو من يعيشون معهم على أساس المساررة؛
- ومن شأن مجموعة التدابير هذه أن تفضي إلى تحسين حالة زوجات المستثمرين الزراعيين بشكل كبير.
- وفيما يتصل بالمزارعات الفرنسيات، يلاحظ منذ الآن أن الخطر التقديري المتصل بالفقرة ٢ (ج) من المادة ١٤ من الاتفاقية لم يعد قائما.

ثانيا - بشأن الحظر المتعلق بالمادة ١٦-١(ز) الخاصة بلقب الأسرة:

ينبغي القول بأنه قد تحقق تقدم كبير في هذا المضمار، وذلك بإصدار القانون المؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتصل باسم الأسرة والمعدل بموجب القانون المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

وفي سياق تطبيق هذا القانون، يمكن للأبوين من الآن فصاعدا اختيار لقب طفلهما بإقرار كتابي مشترك يُقدم إلى موظف السجل المدني. وهذا الإسم يمكن أن يكون لقب الأب أو لقب الأم أو لقبيهما مدمجين معا بالترتيب الذي يقرانه بحرية، بحد أقصى هو اسم واحد لكل منهما. واللقب المختار للطفل الأول للزوجين يصير لقباً لجميع أولادهما المشتركين. ولا يجوز تطبيق هذا إلا إذا تحددت البنوة من ناحية الأم أو من ناحية الأب في وقت واحد، وإلا إذا كان مولد الطفل لاحقا ليوم ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

وإذا لم يكن هناك إقرار مشترك من جانب الأبوين، فإن القاعدة القديمة تظل سارية، مما يعني حصول الطفل المولود لأبوين متزوجين، أو الطفل المعترف به في وقت واحد من قبل الأب والأم، على لقب أبيه.

وفي حالة تحديد البنية في وقت لاحق، يكتسب الطفل لقب من يعترف به في البداية. ومع هذا، فإن بوسع الأبوين، لدى الاعتراف الثاني بالبنوة وأثناء حادثة الطفل، أن يعطيا الطفل لقب الوالد الآخر أو أن يضموا اللقبين وفق ما يختارانه من ترتيب. وفي هذا الوضع، يجب أن تؤخذ الموافقة الشخصية للطفل، وذلك عند إكماله لسن ١٣ عاما.

وعلى الرغم مما تحقق من تقدم فإن التشريع الفرنسي لا يتطابق تماما مع شروط المادة ١٦-١(ز) من الاتفاقية. ومن ثم، فإن التحفظ الذي أعلنته فرنسا لا يزال قائما.

المادتان ١ و ٢

مكافحة التمييز

منذ سنوات عديدة، وفرنسا تبدي رغبتها في القيام على نحو فعال بمكافحة التمييز بجميع أشكاله في مجال العمالة. وفيما يتصل على نحو خاص بالتمييزات القائمة على الجنس، يلاحظ أنه قد تحقق تقدم كبير بفضل تعزيز الأحكام القانونية والإجراءات المحددة التي وضعتها السلطات العامة.

أولا - تعزيز التشريعات المناهضة للتمييز

منذ وضع التقرير الخامس، قُدم نصان لتعزيز التشريعات:

- القانون المؤرخ ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ الذي يتناول إنشاء الهيئة العليا لمكافحة التمييز وتشجيع المساواة؛
- القانون المؤرخ ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٥ والمعني بمساواة الأشخاص المعوقين في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة.

ألف - القانون المتعلق بإنشاء الهيئة العليا لمكافحة التمييز وتشجيع المساواة

(١) تنظيم الهيئة

- تتكون هذه "الهيئة الإدارية المستقلة" التي يتولى رئيس الجمهورية تعيين رئيسها من:
- مجلس مكون من ١١ عضوا معينين لفترة خمس سنوات، على أن تكون تسميتهم "منبثقة عن تمثيل متوازن بين النساء والرجال"؛
- لجنة استشارية يمكن لها أن تضم لأعمالها شخصيات مؤهلة ومختارة من بين ممثلي الرابطات والنقابات والمنظمات المهنية، وأية شخصيات أخرى تضطلع بالعمل في مجال مكافحة التمييز وتعزيز المساواة.

(٢) اختصاصات الهيئة وأسلوب عملها وسلطانها

يراعى أن الاختصاصات الموكولة للهيئة تفي بهدف مزدوج:

- تناول التمييزات المباشرة أو غير المباشرة والمحظورة بموجب القانون أو اتفاق دولي؛
- تعزيز المساواة.

(أ) تناول التمييزات

- **إبلاغ الهيئة:** يمكن إبلاغ الهيئة بأسلوب مباشر من قبل أي شخص يعتقد أنه ضحية للتمييز، أو من خلال وساطة نائب أو عضو بمجلس الشيوخ أو ممثل فرنسي بالبرلمان الأوروبي. وعلاوة على هذا، فإن من الجائز لأية رابطة سبق لها أن أعلنت، منذ خمس سنوات على الأقل قبل حدوث الوقائع ذات الصلة، مبدأ مكافحة التمييز أو مساعدة ضحاياه في نظامها الأساسي أن تبلغ هذه الهيئة العليا، بصورة مشتركة مع أي شخص يرى أنه قد تعرّض للتمييز. وبوسع الهيئة أيضا أن تنظر دون إرجاء في حالات التمييز المباشر أو غير المباشر التي تنمو إلى علمها، بموافقة الضحية، في حالة تحديده.

• سلطات الهيئة:

تعد الهيئة مكلفة بجمع كافة المعلومات الخاصة بالأفعال المبلغ عنها، ومن حقها أن تطالب بأية تفسيرات من كل شخص طبيعي أو اعتباري من أشخاص القانون الخاص يكون قد تمت مقاضاته أمامها. وهي تستطيع كذلك أن تطالب بتقديم ما يلزم من معلومات أو وثائق، أيا كان مصدرها.

وتلتزم السلطات العامة بإحالة قيام الخاضعين لإدارتها بالرد على أي مطلب للهيئة. ومن الواجب على هذه السلطات أيضا أن توافيها بأية بيانات أو مواد تُعتبر ضرورية للاضطلاع بمهمتها. وفي حالة عدم الوفاء بمطالب الهيئة، فإن من الجائز لها أن تخطر رسميا من طلبتهم من أشخاص، مع إبلاغ قاضي الأمور المستعجلة في حالة الرفض.

ومن الجائز للهيئة، في نهاية المطاف، أن تمضي في التحقق على أرض الواقع، وفي الأماكن الإدارية أو المهنية، وكذلك في المواضيع أو وسائل المواصلات التي يستخدمها الجمهور.

- **سلطات التوسط والتوصية:** تتولى الهيئة مساعدة الضحية في تكوين ملف قضيتها، كما يجوز لها من خلال التوسط أن تمضي ودّيا في فض الخلافات التي تعرض عليها.

وهي تستطيع كذلك أن تضع توصيات ترمي إلى إنصاف أية ممارسة تمييزية أو منع تكرارها. وفي حالة عدم تنفيذ التوصيات اللازمة، يجوز للهيئة أن تقدم تقريراً خاصاً يجري نشره بالصحيفة الرسمية.

وإذا ما كانت الوقائع ذات الصلة تشكل جريمة أو جنائية، فإنه يتعين على الهيئة أن تبلغ ناب الجمهورية. وعند الاقتضاء، يجري استدعاء الهيئة من جانب الولاية القضائية الجنائية كيما تقدم ما لديها من ملاحظات.

(ب) تعزيز المساواة

في هذا المجال، تقوم الهيئة بما يلي:

- إجراءات الاتصالات؛
 - أعمال الدراسة والبحث؛
 - الاعتراف بالممارسات السليمة في مجال تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة؛
 - تقديم توصيات باتخاذ تعديلات تشريعية أو تنظيمية.
- ومن الحريّ بسلطات هذه الهيئة أن تحظى بمزيد من التعزيز.

باء - القانون المؤرخ ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٥ والمتعلق بمساواة الأشخاص المعوقين في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة

يرمي القانون المؤرخ ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٥ إلى تعزيز حقوق المعوقين، حيث تشكل النساء ما يزيد على النصف، وهن يتعرضن لتمييز مزدوج، فهناك التمييز الذي تعرفه المرأة والتمييز الذي يلّم بالمعوقين.

(١) تحسين تدريب المهنيين

أخذ المشرّع في اعتباره ضرورة توفير تدريب ودعم مناسبين للمهنيين الذين يتعين عليهم أن يتدخلوا لصالح المعوقين. وسياسة الوقاية والإقلال والتعويض، التي تتصل بالمعوقين، تستند في الواقع إلى برامج بحثية ذات نظم متعددة تتضمن، بصفة خاصة، معاهد التعليم العالي وهيئات البحث والمهنيين. وعلاوة على هذا، ووفقاً لتشريع الجديد، يلاحظ أن العاملين في الحقل الصحي والقطاع الطبي - الاجتماعي يتلقون تدريباً محدداً بشأن حلول الإعاقة، وتطور المعارف المتصلة بالأمراض التي أفضت إلى الإعاقة، والمبتكرات العلاجية والتكنولوجية والبيداغوجية والتعليمية والاجتماعية، إلى جانب استقبال المعوقين ومساندتهم.

(٢) تحسين أحوال معيشة النساء والرجال من المعوقين

يكفل التشريع الحديد ما يلي بصفة خاصة:

- اختيار الشخص المعوق بحرية تامة مشروع حياته، بناء على الحق في التعويض؛
- الوصول الفعلي للمدرسة والتدريب المهني والعمالة؛
- الوصول بصفة عامة إلى المدينة ووسائل المواصلات والمباني والثقافة ووسائل شغل أوقات الفراغ؛
- تحسين استقبال الأشخاص المعوقين، والمعلومات المقدمة لهم، وتقييمات احتياجاتهم، والاعتراف بحقوقهم، مع القيام بصفة خاصة بإعداد مساكن للمعوقين تابعة للمقاطعات.

ومن المتوخى، بالإضافة إلى ذلك، تزويد المعوقين باستشارات طبية وقائية وتكميلية ومحددة، مما قد يتصل بالنساء بصفة خاصة. ومن الواجب، في نهاية الأمر، أن تستخدم بيانات مكثفة لإعلام وتوعية النساء المعوقات بمخاطر المشروبات الكحولية، ولا سيما في حالة الحمل.

ثانيا - البرامج المنفذة على يد السلطات العامة

ألف - برنامج "مناهضة التمييز" في خطة التكافل الاجتماعي

تتألف خطة التكافل الاجتماعي، التي قدمتها الحكومة في تموز/يوليه ٢٠٠٤ والتي تحولت إلى قانون في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، من برنامج موجه نحو مناهضة التمييز، إلى جانب "ميثاق التنوع في المؤسسات" بصفة خاصة الذي تطالب هذه المؤسسات بتوقيعه.

باء - مشروع "التزام الدائرة العامة للعمال باستعادة المساواة"

منذ عام ٢٠٠١، والوزارة المعنية بالمساواة تشارك، هي وعدد كبير من الشركاء المؤسسين^(٢)، في مشروع يسمى ("التزام الدائرة العامة للعمال باستعادة المساواة") وذلك

(٢) المفوضية العامة للعمال والتدريب المهني التابعة للوزارة المعنية بالعمال، وإدارة السكان والمهجرة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، وصندوق العمل والدعم في مجال المهجرة ومكافحة التمييز، وهو مؤسسة عامة تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية، والرابطة المهنية للتدريب المهني للكبار، والوكالة الوطنية للعمال، والمجلس الوطني للبعثات المحلية (وهو معني بتشغيل الشباب).

من أجل توعية وتدريب موظفي الدائرة العامة للعمالة^(٣) في مجال مكافحة التمييز الاجتماعي ومناهضة التمييز المزدوج من جراء الجنس والعنصر والأصل الإثني، فيما يتصل بالوصول إلى العمالة. وهذا المشروع يندرج في إطار مشروع "إيكوال" الأوروبي.

وهو يستهدف، من ناحية أولى، إدراج منع التمييز المباشر وغير المباشر (كما في ذلك التمييز المزدوج) في بعثات الدائرة العامة للعمالة، كما أنه يرمي، من ناحية ثانية، إلى القيام، حول هذا الهدف، بتنظيم أعمال تعاونية مشتركة بين المؤسسات ضمن مختلف عناصر هذه الدائرة العامة.

ومن الأعمال الرئيسية التي تحققت، يتعين ذكر ما يلي:

- تجربة التدريبات - الإجراءات الموجهة نحو التمييز في ستة مواقع من المواقع الرائدة؛
- توعية المسؤولين على صعيد التسلسل الهرمي.

وبالإضافة إلى ذلك، تم في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ توقيع ميثاق للالتزام الإثني في ميدان مكافحة التمييز وتكافؤ الفرص وتشجيع التنوع، وذلك من قبل وزير العمالة، والوزير المعني بالمساواة، والمدير العام للوكالة الوطنية للعمالة، ورئيسة المجلس الوطني للبعثات المحلية (على صعيد تشغيل الشباب)، والمدير العام للرابطة الوطنية للتدريب المهني للكبار. وهذا الميثاق، الذي يستهدف إدامة وتعميم مكتسبات مشروع "التزام الدائرة العامة للعمالة باستعادة المساواة"، يتضمن طرائق للمتابعة ومؤشرات للتقدم.

المادة ٣

تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين

أولا - ميثاق المساواة: زخم جديد لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

في عام ٢٠٠٣، قامت الحكومة بإعطاء دفعة جديدة لمسألة القيام، في فرنسا، بتطبيق نهج المساواة المتكامل ("تعميم مراعاة المنظور الجنساني")، مما هو موصى به في برنامج عمل بيجين. ولقد اضطلع بتنسيقات عديدة، في هذا الشأن، مع العناصر المؤثرة التي من شأنها أن تساهم، محليا ووطنيا، في حفز المساواة بين المرأة والرجل. ولقد أفضت هذه الأعمال إلى القيام رسميا، في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٤، بتقديم "ميثاق المساواة بين الرجل والمرأة" إلى رئيس

(٣) دوائر غير مركزية تابعة للوزارة المعنية بالعمالة، والرابطة الوطنية للتدريب المهني للكبار، والوكالة الوطنية للعمالة، ودائرة حقوق المرأة والمساواة، والبعثات المحلية (المعنية بتشغيل الشباب).

الوزراء، وهذا الميثاق يشكل، على نحو ما، "جدول الأعمال" و"خريطة الطريق" بالنسبة لكافة العناصر المؤثرة التي انضمت إليه.

وفي هذه الوثيقة المرجعية، كان ثمة قيام من جانب الوزارات والمنتخبين المحليين والشركاء الاجتماعيين والدوائر القنصلية ومشمول المجتمع الاقتصادي والمدني بتحديد اقتراحات للعمل كان قد سبق لهذه الجهات أن التزمت بتطبيقها في فترة ثلاث سنوات من أجل تهيئة مجتمع أكثر إنصافاً. واقتراحات العمل هذه تدور حول خمسة محاور:

- المساواة السياسية والاجتماعية ووصول المرأة إلى الاضطلاع بالمسؤوليات؛
- المساواة المهنية؛
- المساواة في الحقوق والكرامة؛
- ترابط مراحل الحياة؛
- التضامن الأوروبي والدولي.

ولقد أُنْفِقَ مع سائر الوزارات الملتزمة بإصدار بيان سنوي بشأن تطبيق الميثاق في ٨ آذار/مارس، بمناسبة اليوم الدولي للمرأة. وبعد عام من توقيع هذا الميثاق، كانت الحالة السائدة تبعث على التشجيع، فنسبة ١٥ في المائة من الأهداف قد تحققت، كما أن نسبة ٣٧ في المائة من اقتراحات العمل كانت في سبيلها إلى التحقق.

ثانياً - إجراءات محددة تستهدف النساء المهاجرات^(٤) وسليلات الهجرة

برزت، في الفترة الأخيرة، مسألة دور ومكانة النساء المهاجرات وسليلات الهجرة في المجتمع الفرنسي، وذلك في الوقت الذي زاد فيه الإحساس بأن هؤلاء النساء قد شجَّعن على التكامل، ولكنهن كن من أولى ضحاياه، في حالة الإخفاق. وطوال فترة مديدة، كانت المهاجرات موضع نسيان من قبل التاريخ والإحصاءات.

وعلى الرغم من أن النساء يمثلن اليوم نسبة ٥٠,٣ في المائة^(٥) من السكان المهاجرين الذين يبلغون من العمر ١٨ عاماً أو أكثر ويقيمون على أرض فرنسا المتروبولية، فإن نموذج المرأة سلية الهجرة يتمثل بالكثير من الأحيان في امرأة أجنبية قد قدمت للحاق بزوجها

(٤) السكان المهاجرون: مجموع الأشخاص المولودين بالخارج، وذوي الجنسية الأجنبية، ومن حصلوا على الجنسية الفرنسية.

(٥) المؤسسة الوطنية للإحصاءات والدراسات الاقتصادية - النشرة رقم ١٠٠١ الصادرة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ - الدراسة السنوية للتعداد: النتائج الأولى للبيانات المجمعة في عام ٢٠٠٤.

المهاجر، مع اقتصارها على المجال المتزلي وعدم حصولها على أي حرفة، فضلا عن النظر إليها في أغلب الأوقات بالإشارة إلى أب أو قريب أو شقيق. ومن الصعب، إلى جانب هذا، تهيئة تفهم لسكان يميزون بتعدد المواقف والمسارات. والمهاجرات يُعتبرن، بالنسبة لبعض منهن، من أولويات من وصلن إلى فرنسا، وبالنسبة لبعض آخر، من المقيمات بالبلد منذ سنوات عديدة. وجميعهن، سواء كن يحملن جنسية فرنسية أم أجنبية، يتحدّرن من ثقافات متباينة. ومن الواجب أن تؤخذ في الاعتبار أيضا أولئك النساء والفتيات اللاتي وصلن إلى فرنسا منذ طفولتهن، بل واللّاتي ولدن بالإقليم الفرنسي، مع استمرار النظر إليهن من خلال ارتباطاتهن بأبائهن المهاجرين. وثمة نساء عديدات منهن يقمن بشق طريقهن بأنفسهن، ويندرجن على نحو ناجح في مجال الترقّي الاجتماعي. ومع هذا، فإن عددا كبيرا من بينهن يفتقرن إلى التمكن من الوصول إلى حقوقه أو إلى مراعاة الآخرين لما يلزمه من سلامة وكرامة.

وفي مواجهة هذه العقبات، تتولى الحكومة وضع إجراءات تستهدف النساء، وذلك في إطار سياسة شاملة لدمج من يتحدّرون من الهجرة، ولقد أُعيد صوغ هذه الإجراءات في عام ٢٠٠٢ بناء على مبادئ تكافؤ الفرص والمشاركة في المسؤوليات. وعلى هذا النحو، وفي سياق لجنة التكامل المشتركة بين الوزارات، التي اجتمعت في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ برئاسة رئيس الوزراء، تم وضع برنامج للعمل يتألف من ٥٥ تدبيرا ويستهدف تنشيط سياسة الاستقبال والتكامل بفرنسا. وثمة جزء كبير من هذا البرنامج يتعلق بالمرأة.

وفي ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، وُقّع اتفاق إطاري بين إدارة السكان والهجرة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، ودائرة حقوق المرأة والمساواة، وصندوق العمل والدعم في حقل التكامل ومكافحة التمييز. ويتمثل الأمر، في هذا الصدد، في تشجيع دمج النساء المهاجرات وسليالات الهجرة مع منع ومكافحة ظواهر التمييز المزدوج (على الصعيدين العنصري والجنسي).

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤ شُكّل فريق للعمل يتألف من تسع وزارات، إلى جانب شخصيات مؤهلة (من المحامين والأطباء ومن إليهم)، فضلا عن ممثلي ما يقرب من عشر رابطات، وذلك بهدف القيام، من ناحية أولى، بدراسة كافة أشكال العنف التي تتعرض لها النساء من سليلات الهجرة، بالإضافة إلى القيام، من ناحية ثانية، بتقييم منجزات هؤلاء النساء. ولقد وضع الفريق مقترحات تتصل بمركز النساء المهاجرات وموضوع إدراجهن في المجتمع، وذلك في صيغة تقرير عنوانه "النساء والهجرة: كفالة ممارسة المواطنة على نحو كامل، وبصفة كلية، وبأسلوب يتسم بالمساواة"، ولقد قُدم هذا التقرير بصورة مشتركة لوزير العدل والوزير المعني بالمساواة، في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٥.

وإجراءات الحكومة تستند، على نحو خاص، إلى توصيات هذا التقرير. وهي تدور حول أربعة محاور أساسية: الوصول إلى الحقوق؛ ومكافحة العنف؛ والتعليم والعمالة؛ وإبراز دور ومكانة نساء المهجرة في المجتمع الفرنسي.

ألف - الوصول إلى الحقوق

يتضمن عقد الاستقبال والمهجرة، الذي يُعرض بالفعل على كل من نصل إلى الإقليم الوطني في ظل أوضاع قانونية، إشارة صريحة إلى المساواة بين المرأة الرجل، وتمكين المرأة في الحياة اليومية، والمشاركة في السلطة الوالدية. وهذا العقد يُقدّم من قبل الوكالة الوطنية لاستقبال الأجانب والمهجرة إلى كل من يصل إلى البلد، رجلاً كان أم امرأة، وذلك في إطار محادثة فردية.

وفي التدريب المتعلق بالمواطنة، الذي يلتزم كل متعاقد بمتابعتة، يحظى المبدأ الدستوري، الذي يقضي بالمساواة بين المرأة والرجل، بعرض خاص. وثمة تشديد على أن جميع الأفراد من الرجال والنساء يتمتعون في فرنسا بوصول متساو لكافة واجبات الجمهورية، مع حصولهم على حقوق متكافئة، سواء في مجال التعليم أو العمالة أو ممارسة الحقوق السياسية أو تولي السلطة الوالدية، على سبيل المثال. ومن الجدير بالذكر أن مبدأ المساواة، شأنه شأن مفهوم الحرية، مكفول لكل فرد، وإن هذا المبدأ يفرض الاعتراف بالشخص الآخر كندّ مساو.

وسوف تقوم دائرة حقوق المرأة والمساواة، في إطار تعاون وثيق مع إدارة السكان والمهجرة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، وفي وقت قريب، بتنظيم تجربة بشأن برامج الاستقبال لدى الوكالة الوطنية لاستقبال الأجانب والمهجرة، وذلك بهدف اختبار الشروط المواتية للاضطلاع بشراكة نشطة بين هذه البرامج وشبكة الرابطات، في مجال الوصول إلى الحقوق ووسائل منع الحمل بصفة خاصة.

وعلى الصعيد المحلي، يجري الاضطلاع بإجراءات تتصل بإعلام وتوعية وتدريب العناصر الفاعلة، على صعيد المؤسسات والاقتصادات والرابطات، بهدف تهيئة مزيد من الإلمام بهدف المساواة بين النساء والرجال، بصرف النظر عن منشئهم. وثمة إعداد لهذه الإجراءات في سياق البرامج الإقليمية لدمج السكان المهاجرين، مما هو وارد في قانون البرمجة في ميدان التضامن الاجتماعي الصادر في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

وسوف يوضع كتيب يسمى "دليل المساواة بين نساء ورجال المهجرة"، وذلك بهدف الوفاء باحتياجات الإعلام القانوني، والتذكير بما تتسم به الممارسات الضارة بالنساء من طابع ذميم، فضلا عن تقديم إرشادات عملية.

ولقد قام الوزير المعني بالمساواة في عام ٢٠٠٥ بعقد اجتماع لمجموعة من المفكرين بفرنسا والمغرب، بهدف تشجيع تطبيق إصلاح قانون الأسرة المغربي في فرنسا. ولقد أدى هذا إلى وضع دليل عن تطبيق هذا الإصلاح، وهو دليل في طريقه إلى الإنجاز في الوقت الراهن.

باء - مكافحة العنف

تمسكت الحكومة بصفة خاصة، في هذا الشأن، بتنفيذ المقترحات ذات الطابع القانوني التي وردت في تقرير "النساء والمهجرة: كفالة ممارسة المواطنة على نحو كامل وبطريقة تامة وبأسلوب يتسم بالمساواة". وفي ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، اعتمدت الجمعية الوطنية، بالإجماع وفي القراءة الأولى، مشروع قانون مقدم من مجلس الشيوخ (كان قد سبق لهذا المجلس أن وافق عليه بالإجماع وفي القراءة الأولى أيضا)، وهذا المشروع يرمي إلى تعزيز منع وقمع أعمال العنف العائلي أو العنف المرتكب ضد القصر (انظر صفحة ٦٧). ومن بين الأحكام التي اعتمدت في هذه المرحلة - مع مراعاة أن مشروع القانون هذا لا يزال قيد المناقشة حتى اليوم في البرلمان - بعض التدابير التي تتصل، بصفة خاصة، بالنساء سليات المهجرة. وتلك الأحكام تستهدف ما يلي:

- مكافحة الزواج بالإكراه من خلال:
 - جعل السن القانوني لزواج البنات ماثلا للسن المتعلق بالأولاد، أي ١٨ عاما؛
 - إطالة فترة جواز المطالبة بإلغاء الزواج لوجود عيب شكلي يتعلق بالموافقة، من مدة ستة شهور إلى مدة سنتين، في حالة تعايش الزوجين مع بعضهما؛
 - تمكين المدعي العام، لا الزوجين وحدهما كما كان متبعاً في الماضي، من الطعن في الزواج في حالة التشكك في عقده بالإكراه؛
 - إتاحة فسخ الزواج عقد حدوث تهديد من قبل الأبوين لأحد الزوجين (دون وقوع عنف ما)؛

- إدخال تعديلات على الشكليات المتصلة بالزواج، بهدف تيسير الاستماع إلى الشارعين في هذا الزواج قبل الاحتفال به، وخاصة في حالة الاشتباه في كونه زواجا قسريا؛

• مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة من خلال:

- إطالة فترة التقادم، في حالة الدعاوى العامة، إلى عشرين سنة اعتبارا من سن البلوغ؛
- إتاحة القيام، عن طريق النقض، بمعاينة هذه الممارسات عند ارتكابهما في الخارج فيما يتصل بضحية أجنبية من القاصرات تقيم عادة في فرنسا؛
- التمكين من إفشاء سر المهنة عند تشويه الأعضاء التناسلية للقاصرات.

جيم - التعليم والعمالة

(١) التعليم

وضعت إجراءات محدّدة لدى وزارة التعليم الوطني. وثمة إجراءات أخرى يجري الاضطلاع بها في إطار المشاركة مع المؤسسات، بغية تشجيع تنوع المسارات التعليمية والتدريبات فيما يتصل بالفتيات من ذوات المنشأ الأجنبي، حتى يتمكنّ من الالتحاق بمهن جديدة.

(٢) العمالة

في عام ٢٠٠٤، كانت نسبة ٥٧ في المائة من النساء المهاجرات تضطلع بالنشاط اللازم في سوق العمل (مقابل نسبة ٦٤,٤ في المائة من النساء غير المهاجرات). ومع هذا، فإن المهاجرات وسليلات الهجرة لازلن يعانين اليوم من تمييز مزدوج، مما يرجع إلى نوع الجنس والمنشأ، وهذا يؤدي إلى عواقب عديدة: فمعدل بطالتهن (٢٠,٢ في المائة) يكاد أن يبلغ ضعف المعدل الخاص بالنساء غير المهاجرات (١٠,٣ في المائة)، وهن يتّسمن بزيادة التمثيل في فئتي "العمال" (١٤,٦ في المائة) و"الموظفين" (٨,٤ في المائة)؛ وهن يعملن غالبا في القطاع الثالث (الخدمات المقدمة للأفراد، والتنظيف، والتوزيع على نطاق واسع)؛ وكثيرا ما يمارسن أنشطتهن على أساس عدم التفرغ؛ كما أن مركزهن يتسم بالضعف في أغلب الأحوال. وفي مواجهة هذه الأوضاع، وبغية تحسين الدمج المهني للمهاجرات وسليلات الهجرة، سيُضطلع بما يلي:

- فتح أبواب المهن: وهذا يتضمن توعية أصحاب الأعمال. وقد يجدر بالذكر بالتالي في هذا الصدد، على سبيل المثال، تلك الشراكات المبرمة مع مؤسستي العمالة المؤقتة

”أديكو“ و”أديا“، اللتين تشجعان الوصول إلى سوق العمل، في قطاعات حافلة بفرص العمل، بالنسبة لنساء الحي، على صعيد سياسة المدينة (حيث تكثر إعداد النساء المهاجرات).

- هيئة كفالة للفتيات في مجال العمالة: وهذا يعني تمكينهن من التوصل إلى وظيفة مستقرة مع استمرارهن فيها، إلى جانب مساندتهن بمن يتولون كفالتهم من المتطوعين، من العاملين والمتقاعدين، ممن يحظون بثقة أصحاب الأعمال، مع قيام هؤلاء الكافلين بإشراك الفتيات المكفولات فيما لهم من تجارب وعلاقات ومعارف بعالم المؤسسات.

وينبغي الإتيان بصيغ جديدة لتمكين المهاجرين والمهاجرات أو من يتحدثون من الهجرة من التقدم أثناء حياتهم الوظيفية في إطار الخدمات المقدمة للأفراد أو في نطاق الوظائف العامة المضيفة. وعلى هذا النحو، كان ثمة إتاحة فعلية لمسارات تشجيعية من خلال استخدام عقود العمل التي تحظى بمعونة السلطات العامة (مثل عقود المستقبل أو عقود الوصول للعمالة التي صيغت مؤخرا من قبل الحكومة)، وذلك بهدف إدراج الشباب في وظائف القطاع الصحي، والإبقاء عليهم في هذه الوظائف إذا ما أبدوا كفاءات ما، مع تمكين هؤلاء الشباب، في نهاية الأمر، من الوصول لوظيفة مؤهلة بفضل التصديق على مكتسبات التجربة.

- تشجيع إعداد المشاريع: يتزايد اتجاه النساء المهاجرات وسلييلات الهجرة نحو القيام بالأنشطة أو المشاريع، حيث يوجد لديهن حماس كبير في هذا المجال. ويتطلب الوزير المعني بالمساواة إلى هيئة اضطلاعات مشاريع نسائية. وتوجد في هذا المنحى مكانة للمهاجرات وسلييلات الهجرة، بشرط توفير خدمات تتعلق بالتعزيز والدعم.

إبراز دور ومكانة النساء المهاجرات أو سليلات الهجرة

في سياق ”المركز الوطني لتاريخ الهجرة“ الذي سينشأ في عام ٢٠٠٧، سوف يُخصّص قسم لهجرة النساء على نحو محدد، وسوف لا ينظر إلى هذه الهجرة باعتبارها هجرة قسرية فحسب، وذلك بفضل تسليط الضوء على المسارات الفردية والمنجزات المتحققة من جانب المرأة.

هاء - مساندة الرابطات

تضطلع السلطات العامة بمساندة رابطات عديدة تنهض بالعمل من أجل النساء المهاجرات وسلييلات الهجرة.

واو - تحسين التعريف بظاهري التمييز المزدوج والعنف

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بتمويل دراسات من شأنها أن تتيح زيادة تفهم وتحليل ظواهر التمييز المزدوج ضد المهاجرات وسليالات المحجرة في شتى الميادين، إلى جانب ظواهر العنف اللائي يتعرض لها.

ثالثا - حالة النساء بالمجتمعات الإقليمية^(٦) فيما وراء البحار

ينبغي التشديد على دينامية المجتمعات الإقليمية الواقعة وراء البحار. وهذه المجتمعات متمسكة بتقاليدها على نحو عميق، ولكنها ليست أقل اتجاهها نحو المستقبل. ولقد أُتخذت مؤخرا تدابير متنوعة لتشجيع حقوق النساء وحفز المساواة بين الجنسين.

ألف - في مايوت

في جلسة الاستماع السابقة لفرنسا، التي عُقدت في ٣ تموز/يوليه ٢٠٠٣، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء بقاء الممارسات التقليدية، من قبيل تعدد الزوجات أو الأزواج، بالأقاليم الفرنسية فيما وراء البحار. وفي مايوت، وكذلك في المجتمعات الإقليمية فيما وراء البحار بالمحيط الهادئ (بوليتيزيا الفرنسية وكاليدونيا الجديدة وواليس وفوتونا، يلاحظ في الواقع أن ثمة تعايشا لا يزال قائما بين قانونين من قوانين الأحوال الشخصية: أحدهما هو القانون العام الذي يطبق بموجب أحكام القانون المدني الفرنسي؛ والثاني هو القانون المحلي أو العرقي الذي يمثل انعكاسا لتاريخ وثقافة موغليين في القدم في غالبية الأحوال. وهذا المبدأ غير محظور في الدستور، فالمادة ٧٥ منه تكفل لمواطني الجمهورية، الذين يخضعون للتشريع المدني للقانون العام، تطبيق تشريعاتهم المتعلقة بالأحوال الشخصية من القانون المحلي، مادام هؤلاء المواطنون لم يتخلوا عن هذه التشريعات.

وبعض جوانب هذه التشريعات المدنية العرفية، من قبيل الطلاق وتعدد الأزواج أو الزوجات وعدم تساوي الأطفال في مجال الميراث، تشكل مع هذا أنظمة قديمة لا تتفق مع مبادئ الجمهورية.

وهذا هو السبب في قيام المجلس الدستوري، بموجب قرار صادر في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٣، بالحكم بأنه "مادام المشرع لا يتشكك في ذات وجود التشريع المدني من القانون المحلي، فإن من الممكن له أن يضع أحكاما من شأنها أن تطور قواعد هذا التشريع بهدف

(٦) لا يتضمن الدستور الفرنسي مصطلح "أقاليم" ما وراء البحار، ولكنه يورد مصطلح "المجتمعات الإقليمية".

جعله متمشيا مع المبادئ والحقوق الدستورية التي تحظى بالحماية“. وبناء على هذا القرار، عمد القانون البرنامجي المتعلق بما وراء البحار والصادر في ٢١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، بصورة قطعية، إلى استبعاد بعض جوانب التشريعات التي تتصل بالمرأة، والتي لا تتفق فيما يبدو مع مبادئ الجمهورية. ومن ثم، فإن هناك حظرا من الآن فصاعدا بما يوت على ما يلي:

- تعدد الأزواج أو الزوجات بالنسبة لمن بلغوا السن المحدد للزواج، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥؛

- الطلاق من طرف واحد: فيما يتصل بمن بلغوا السن المشروط للزواج اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، لا يجوز فسخ الزواج إلا من خلال الطلاق، أو من خلال انفصال بموجب حكم قضائي؛

والقانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٤، والمتعلق بالطلاق، من شأنه أن يُكْمِل هذا الإصلاح، حيث يقضي بصلاحية تطبيق إجراءات القانون العام في حالة الطلاق بين من يخضعون للتشريع المدني من القانون المحلي.

- وهناك تمييزات بين الأبناء في مجال الإرث، مما يرجع إلى نوع الجنس أو إلى الطابع القانوني أو الطبيعي للولادة، (والنص ذو الصلة يسري على الأبناء الذين ولدوا في أعقاب صدور القانون البرنامجي).

ولقد أنشئت مؤسسات جديدة تمثل الأفراد. وهذه المؤسسات ملتزمة بدراسة تقرير سنوي مقدم من رب العمل فيما يتصل بالحالة المقارنة للشروط العامة لتشغيل النساء والرجال. وعلاوة على هذا، فإنه قد وُقِعَ على اتفاقية فيما بين الشركاء الاجتماعيين تتضمن تمكين العاطلين من الجنسين من تلقي إعانات للبطالة أثناء فترة تعطلهم.

وفيما يتعلق بالمخصصات العائلية، يراعى أن ثمة مشروعا إصلاحيا يرمي إلى إلغاء الحد الأقصى، الذي يتمثل في ثلاثة أطفال، فيما يتصل بالاستفادة من هذه المخصصات، مما ورد في المرسوم المؤرخ ٧ شباط/فبراير ٢٠٠٢.

باء - في بولنيزيا الفرنسية

يوجد ما يزيد على ٢٠٠ رابطة (علمانية أو دينية) تستهدف الدفاع عن حقوق ومصالح النساء مع تشجيعهن على المسيرة نحو الاستقلال المالي والاجتماعي، ولا سيما من خلال إنشاء مشاريع يدوية.

وعلى إثر صدور القانون المتعلق بالمساواة السياسية في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، قامت رابطة تسمى "تي هين مانوهيتي"، كان قد سبق تشكيلها تحت ضغط النساء اللاتي يشاركن في الحياة السياسية والحياة العامة، بتنظيم دورات إعلامية وتدريبية، من أجل حفز النساء على المساهمة في عملية اتخاذ القرار ومجموعة الهيئات التفاوضية بالمجتمع الإقليمي. وهذه التعبئة النسائية قد أتاحت تحقيق تقدم كبير. ومن ثم، فإن النساء يشكلن ما يقرب من ٥١ في المائة من الأعضاء المنتخبين في عام ٢٠٠١ بالجمعية الإقليمية في بولونيزيا الفرنسية، حيث ترأس امرأة هذه الجمعية في الوقت الراهن.

وفي عام ٢٠٠٥، صدر قانون قطري يقضي بسداد كامل مرتب المرأة أثناء إجازتها المتعلقة بالأومة (ولقد كان لا يُدفع لها في الماضي سوى نسبة ٦٠ في المائة فقط من هذا المرتب).

وفي سياق تطبيق قانون العمل المحلي، يلاحظ أن الاتفاقات الجماعية المبرمة فيما بين الشركاء الاجتماعيين ببولونيزيا الفرنسية، تتضمن تدابير بشأن المساواة في المعاملة بين النساء والرجال.

والاضطلاع، منذ عام ١٩٩٠، بإنشاء "مركز إقليمي للإعلام في مجال حقوق المرأة والأسرة"، مما حظي بموافقة الدولة، يمثل استجابة محددة للحاجة إلى إعلام وتشجيع المرأة فيما يتصل بشؤون القانون المدني أو في إطار الشكاوى المقدمة من جراء حدوث اعتداءات بدنية. وثمة كفالة لنشر المعلومات ذات الصلة في كافة أنحاء الأرخبيل عن طريق المندوبين المجتمعيين (من ذوي الرواتب والمتطوعين).

ولقد أجريت دراسة استقصائية عن العنف الذي تتعرض له النساء البولونيزيات في عام ٢٠٠٢ من قبل الوزارة المعنية بالأسرة ووضع المرأة في بولونيزيا، حيث تبين من هذه الدراسة أن العنف الزوجي أو العائلي يمس امرأة واحدة من كل ثلاث نساء. وفي مواجهة هذه الحالة، سوف يوضع، منذ هذا العام وتحت رعاية تلك الوزارة، برنامج متعدد السنوات لمنع ومكافحة العنف بين أفراد الأسرة.

وبغية تعزيز الآباء أثناء ممارسة مسؤولياتهم، وفي معرض الاستجابة للشواغل العاطفية والتربوية والنفسية التي تلمّ ببعض الأطفال، سوف يجري إنشاء "مدارس للآباء".

وقد طالبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بنشر معلومات عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري في الأقاليم والمجتمعات الإقليمية فيما وراء البحار. ولقد اضطلع بمبادرات محلية عديدة في هذا المنحى. وبالتالي، فلقد كان ثمة تنظيم لحلقة عمل - مؤتمر بشأن هذا الموضوع من قبل الوزارة المعنية بالأسرة ووضع

المرأة في بولنيزيا، وذلك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، في إطار مشاركة الوزارة الفرنسية المعنية بالمساواة. وهناك مشاركة أيضا في هذا الاجتماع من قبل كاليديونيا الجديدة وواليس وفوتونا. وكان الجمهور ذو الصلة مؤلفا من منتخبي المجالس المحلية، وممثلي الرابطات والمؤسسات والأحزاب السياسية والجمعيات الدينية، إلى جانب العاملين في حقل الصحة. ولقد اعتمدت توصيات تتعلق، بصفة خاصة، بتوعية حكام المدن بمكانة المرأة في الحياة السياسية. ويجري في الوقت الراهن، بالإضافة إلى ذلك، إعداد ترجمة باللغة البولنيزية للاتفاقية.

جيم - في واليس وفوتونا

في إطار تشجيع "مكتب المرأة بمجتمع المحيط الهادئ"، أنشئ في تموز/يوليه ١٩٩٣ "المجلس الإقليمي للمرأة" في جزر واليس وفوتونا. وهذا المجلس يتيح للنساء أن يجتمعن لزيادة تفهّم مشاكلهن المشتركة ولتشجيع المساواة بين الجنسين. وحتى اليوم، كانت أعمال هذه المجلس تدور أساسا حول الحياة الاقتصادية (مساعدة تنمية الحرف اليدوية المحلية، بصفة خاصة)

ومنذ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، ورابطة "إنقاذ ضحايا العنف" تساعد النساء على مكافحة ما يتعرض له أطفالهن من إساءات على صعيد المعاملة الجنسية.

ولقد أدرجت مؤخرا في قانون العمل المحلي أحكام عديدة: تحسين شروط تعليق عقد العمل مع سداد الرواتب ذات الصلة فيما يتصل بالنساء الحوامل ومن قمن بالولادة، وحظر إلغاء عقد عمل الموظفة التي ثبت طبيا أنها حامل، مما يشمل فترة تعليق هذا العقد التي تُعد من حق الموظفة، وحق الموظفة في ألا تظل مضطربة بعمل ثبت، من الناحية الطبية، أنه يفوق قدراتها أولا يتفق مع حالتها الصحية.

ومن الجدير بالذكر، في نهاية المطاف، أن ثمة بحثا سوف يجري في وقت قريب بشأن القيام، في المجتمعات الإقليمية غير المتروبولية، بتطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٦ التي تتصل بالمساواة في الفرص والمعاملات فيما يتعلق بالعاملين من الجنسين ممن يضطربون بمسؤوليات أسرية (يراعى أن هناك تطبيقا بالفعل لاتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور، وكذلك الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز على صعيد العمالة والوصول إلى التدريب).

المادة ٤

التدابير الخاصة المؤقتة

أولا - اتخاذ إجراءات إيجابية لتشجيع وصول وتعزيز المرأة في ميدان العمالة

إذا كانت النساء قد استثمرن على نحو كبير في سوق العمل (حيث كانت نسبة ٨١ في المائة من النساء البالغات من العمر ٢٥ إلى ٤٩ عاما تشارك بنشاط في الحياة الاقتصادية بفرنسا في عام ٢٠٠٤)، فإن ثمة تفاوتات ملحوظة مازالت قائمة بين النساء والرجال، على صعيد البحث عن عمل، إلى جانب الحياة المهنية. ومن ثم، فإن لفوارق في الأجور بين الرجال والنساء تناهز ١٩ في المائة في المتوسط (وترجع هذه التفاوتات جزئيا إلى تجمع النساء في بعض قطاعات النشاط وفي فئات بعينها من فئات العمالة، بالإضافة إلى تأثير العمل جزئا من الوقت الذي يعد عملا نسائيا إلى حد كبير). وبالنسبة للعمل المتساوي، لا يزال هناك فارق في الأجر يبلغ ٥ في المائة لصالح الرجال. وفضلا عن هذا، وبالرغم من أن ثمة مهنا رقيقة تعد من نصيب النساء، فإن غالبيةهن مازلن محصورات في الوظائف التنفيذية، حيث يشكلن ٨٠ في المائة من عدد الموظفين.

وفيما يتصل بالاتجاه نحو تهيئة مساواة حقيقية ولموسة، يلاحظ أيضا أن التشريعات الفرنسية تحيز تنفيذ إجراءات مؤقتة لصالح النساء.

وهذه "الإجراءات الإيجابية" تتسم بالامتثال لإطار قانوني صادر عن محكمة العدل للجماعات الأوروبية؛ فهذه الإجراءات لا يجوز لها أن تكون تلقائية أو مفردة، بل يتعين عليها أن تكون ذات طابع مؤقت. وهي تستهدف، على سبيل المثال، استيعاب نقص تمثيل النساء في الوظائف الإشرافية. وبالتالي، فإنه يلاحظ ما يلي:

- يتضمن القانون الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١، والذي يتعلق بالمساواة المهنية، تمكين صاحب العمل من القيام، عن طريق إبرام اتفاق مع المنظمات النقابية، باتخاذ تدابير عمل إيجابية مؤقتة تستهدف تشجيع تشغيل وتدريب وترقية النساء وتحسين أحوال معيشتهم. والاتفاقات المبرمة على هذا النحو تستند إلى تحليل تقرير عن الحالة المقارنة للشروط العامة لعمالة وتدريب النساء والرجال، وهو تقرير من وضع رئيس لإحدى المؤسسات، ومن المقرر تقديمه إلى لجنة هذه المؤسسة للحصول على رأيها؛
- والاتفاق الوطني المشترك بين المهن، والمؤرخ ١ آذار/مارس ٢٠٠٤ والذي يتناول المساواة والتنوع المهني، يميز القيام، عند الاقتضاء، بتطبيق إجراءات إيجابية في مجال التوظيف أو التدريب المهني؛

- والاتفاقات المشاريعة، التي تتعرض للتطور منذ عام ٢٠٠٣، تقترح تدابير إيجابية من شأنها أن تمكن الموظفين، على سبيل المثال، من التوصل على نحو أكثر سرعة إلى تدريبات تأهيلية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن مشروع القانون المتصل بتساوي الأجور بين الرجال والنساء، والذي يتعرض الآن للمناقشة بالبرلمان (انظر صفحة ٥٢)، ينص على منح معونة اتفاقية للمشاريع التي تضم ما يقل عن خمسين من العاملين، وذلك من أجل الاستعاضة عما يتغيب في إجازة أمومة أو تبني من موظفة أو موظفات. وهذه الإجازات كثيرا ما تكون، في الواقع، مبعث تأخير في الترقى وفي زيادة الراتب، ولا سيما بالمشاريع الصغيرة.

ثانيا - وسيلة محددة لتشجيع الاضطلاع بالمشاريع من جانب النساء

إن نسبة ٢٩,٨ في المائة فقط ممن يضطلعون بالمشاريع أو يتولون أمرها من النساء. وبغية سدّ هذه الثغرة الكبيرة بين النساء والرجال، قامت السلطات العامة بتهيئة وسيلة محددة تهدف إلى مساعدة النساء اللائي يتطلعن إلى إعداد مشروع ما أو تولي أمره أو تطويره، وذلك من خلال تيسير وصولهن إلى الائتمانات. وفي هذا الصدد، يلاحظ أن صندوق الضمان المعني بإعداد المشاريع وتولي أمرها وتمميتها من قبل المرأة يسمح للدولة بأن تتولى تقديم الضمانات لدى المصارف (انظر صفحة ٧١).

ثالثا - خطط متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف العامة الرفيعة بالدولة

تخضع النساء بالأغلبية في صفوف موظفي الدولة المدنيين الدائمين (٥٦ في المائة في عام ٢٠٠٣)، ومع هذا، فإنهن يشكلن نسبة بالغة الضالة من بين كبار موظفي الدولة (١٤ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٤).

ومنذ آذار/مارس ٢٠٠٠، قام رئيس الوزراء بمطالبة الوزراء بإعداد خطط متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى المناصب والمراكز الإدارية الرفيعة في مجال الوظائف العامة بالدولة. وهذه الخطط، التي تشكل أدلة عمل حقيقية لتحقيق المساواة، تنص على أهداف رقمية لتأنيث المناصب الرفيعة لدى الحكومة.

رابعا - حالة خاصة للعمل الإيجابي: المساواة السياسية

إن النساء، اللائي يشكلن نصف الإنسانية، لا يجوز اعتبارهن "فئة" من الفئات. ومن المتعين أن يكون بوسعهن أن يمارسن حقوقهن المدنية والسياسية على نحو كامل. وهذا

هو السبب في أن فرنسا قد هيأت خيار المساواة، حيث أدرجت في دستورها مبدأ "تشجيع القانون لوصول النساء والرجال في إطار من المساواة للولايات الانتخابية وللمناصب التي تشغل عن طريق الانتخاب" إلى جانب "إسهام الأحزاب والتجمعات السياسية في تنفيذ هذا المبدأ".

وقد نُفذ هذا المبدأ الدستوري بموجب القانون الصادر في ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، الذي يُلزم الانتخابات السياسية بمراعاة قواعد المساواة. وهذا القانون يتضمن ناحية إلزامية وناحية أخرى تشجيعية.

ولقد أُكْمِل بموجب القانون الصادر في ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، الذي ينص على ما يلي:

- في سياق الانتخابات الإقليمية^(٧)، "تتكون القائمة على نحو تبادلي من مرشح من كل من الجنسين، وذلك في كل فرع"؛
- وفيما يتصل بالانتخابات الأوروبية، التي تُنظَّم في إطار ثنائي دوائر انتخابية، تتألف القائمة (التي تتعلق بالمرشحين في كل دائرة) بصورة تبادلية من مرشح من كل من الجنسين".

ولقد تم تمديد نطاق هذه الخطوة المتصلة بالمساواة فيما وراء الانتخابات السياسية. ومن ثم، ومن منطلق تشجيع المساواة بين النساء والرجال في الوظائف العامة، يلاحظ أن القانون الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ ينص على ما يلي: "ينبغي للجان ذات التمثيل المتعادل^(٨) وهيئات التحكيم في المسابقات أن تكون مؤلفة بطريقة من شأنها أن تعمل على هيئة تمثيل متعادل بين النساء والرجال". وفي هذا القانون ذاته، استُخدم مفهوم "التمثيل المتعادل" أيضا بشأن الانتخابات في المحاكم العمالية، وكذلك انتخابات ممثلي الموظفين في الشركات.

(٧) إن ثمة إبقاء على مبدأ الدائرة الإقليمية، الذي ورد في إطار إصلاح عام ١٩٩٩، وإن كانت قد أُنشئت فروع مقاطعية. وهذا يعني بالتالي أن كل قائمة تتألف من عدد من الفروع يساوي عدد المقاطعات في كل منطقة.

(٨) تتألف على نحو متساو من ممثلين للإدارة وللنقابات.

المادة ٥

القضاء على النماذج النمطية

إن الإجراءات المتخذة من قبل السلطات العامة بهدف تعديل تمثيل المرأة وصورها في المجتمع الفرنسي تدور حول ثلاثة اتجاهات:

- منع التعبيرات التي تتسم بالتحيز الجنسي؛
- تلافي التمثيل الذي يقلل من شأن المرأة ويحطّ من قدرها على الصعيد الإعلامي؛
- مكافحة القوالب النمطية القائمة على التحيز الجنسي، وتعزيز مكانة المرأة في المجتمع.

أولاً - تعزيز التدابير التشريعية بهدف منع التعبيرات المتسمة بالتحيز الجنسي

اتخذت خطوة جديدة في مجال مكافحة التمييز القائم على التحيز الجنسي، وذلك من خلال القيام، في ٣٠ كانون الأول/ديسمبر، بإصدار القانون المتعلق بإنشاء الهيئة العليا لمكافحة التمييز وتشجيع المساواة (انظر صفحة ١٣). وهذا القانون يؤدي، في الواقع، إلى تعديل القانون الصادر في ٢٩ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن حرية الصحافة، فهو يفرض منعاً مشدداً للتعبيرات التي تنم عن كراهية الجنوسيين أو التحيز الجنسي أو بغض المعوقين في المجالات العامة، حيث يعاقب عليها بجزاءات تماثل الجزاءات المفروضة على الأقوال العنصرية. ولقد صدر مرسوم في ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٥ لإكمال هذا النص، فهو يتضمن معاقبة التعبيرات السالفة الذكر في المجالات غير العامة. ومن المتوخى بصفة خاصة أن تُفرض عقوبات بالسجن (لمدة سنة واحدة) وبالغرامة (٥٤ ٠٠٠ يورو) فيما يتصل بالقذف والإهانة بسبب نوع الجنس أو الاتجاه الجنسي أو الإعاقة. والقانون يعطي النيابة العامة إمكانية القيام من تلقاء نفسها بالمتابعة اللازمة، مع إعطاء الرابطة فرصة ممارسة الحقوق المعترف بها للمدعي بالحق المدني.

ثانياً - تلافي التمثيل الذي يقلل من شأن المرأة ويحطّ من قدرها على الصعيد الإعلامي

من منطلق الانشغال باللجوء إلى بعض من أعمال الدعاية والتصدير، التي تقلل من شأن المرأة وتحطّ من قدرها، إلى جانب عمليات التمثيل الهابطة للعلاقات بين الرجل والمرأة، يلاحظ أن الوزارة المعنية بالمساواة قد قامت، بالاشتراك مع سائر الوزارات التي يهملها الأمر والمسؤولين بوسائل الإعلام الرئيسية والعاملين في حقل الدعاية، بإجراء مشاورات بشأن تحديد أنسب الوسائل لمنع التحريض على أعمال التمييز المرتبطة بنوع الجنس.

وهذه الخطوة المنسقة قد أدت إلى القيام، في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، إلى توقيع بيان مشترك من قبل الوزارة المعنية بالمساواة ومكتب التحقق في ميدان الإعلان^(٩) بشأن احترام الفرد في الإنتاج الإعلامي. ويتوخى هذا البيان، بصفة خاصة، تعزيز التنظيم الذاتي عن طريق مدونة لقواعد السلوك يتم وضعها من جانب الموظفين المهنيين، بالإضافة إلى قيام الوزارة بتهيئة ساحة عامة للمناقشة بشأن صورة المرأة في الإعلانات. ولقد بدأت هذه الساحة أنشطتها في أوائل شهر شباط/فبراير ٢٠٠٤، حيث قدمت للجمهور ثلاثة وسائل للتعبير والمساهمة في النقاش: الخطابات البريدية، والمكالمات الهاتفية التي تصل إلى جهاز التسجيل الصوتي، والرسائل الإلكترونية.

ولقد أعلن تقييم للوضع السائد في آذار/مارس ٢٠٠٥: وفي الفترة من بداية شباط/فبراير إلى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، تم تسجيل ١٠١٥ رسالة، فضلا عن قيام ٨٤٤ شخصا بالإعراب عن رد فعلهم إزاء بعض الإعلانات. ومن أعمال الدعاية التي كانت موضعا للشجب: الإشارة إلى تمييز يرجع إلى التحيز الجنسي (٤٠ في المائة)، والخروج عن أصول اللياقة (٣٨ في المائة)، واستمرارية النماذج القديمة (٢٢ في المائة)، والحفز على العنف (١٨ في المائة).

وفي ضوء ما بدا من اهتمام بإعداد هذه الخدمة، إلى جانب الآراء والتوقعات التي أعرب عنها في هذا الشأن، قدمت الوزارة مقترحات مختلفة ترمي إلى:

- تعزيز إمكانية إبداء الرأي لدى المجتمع من خلال الإبقاء على ساحة المناقشة هذه؛
- إبراز اسم وعنوان المعلن بكافة الإعلانات؛
- تدعيم التنظيم الذاتي في مجال الدعاية، مع إضفاء طابع الإلزام على رقابة مكتب التحقق في ميدان الإعلان قبل النشر، وذلك فيما يتصل بالحملة الوطنية للإعلانات على الأقل.

ثالثا - مكافحة القبولية القائمة على التحيز الجنسي وإبراز مكانة المرأة في المجتمع

تشكل المساواة بين الجنسين دينامية مستقبلية جديدة بالتسجيل في يومنا هذا لدى التصورات والسلوكيات اليومية، سواء في المجال المهني أم في الحياة الخاصة. ومن هذا المنطلق، اضطلعت الوزارة المعنية بالمساواة في عام ٢٠٠٥ بحملة وطنية للاتصالات بشأن موضوع المساواة بين المرأة والرجل.

(٩) هيئة للتنظيم الذاتي للإعلانات في فرنسا، وهذا المكتب يخضع لإدارة مشتركة من قبل المعلنين ووكالات الإعلانات ووسائل الإعلام. كما أنه يحظى بسلطة استشارية.

ولقد أذيعت على قناة من قنوات الإرسال العامة الوطنية مجموعة تتكون من ٤٠ من التحقيقات الإذاعية الصغيرة التي يستغرق كل منها دقيقة واحدة، وذلك لإبراز شهادات ومسارات النساء والرجال، منذ ٧ آذار/مارس إلى ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٥. وهذه المجموعة المعنونة "على أساس من المساواة"، والتي ترسم صورة للمساواة في فرنسا اليوم، قد أتاحت تسليط الضوء على نماذج المساواة المهنية الناجحة، فضلا عن تعليم الاحترام المتبادل. والمواضيع التي كانت موطنًا للتناول تشير إلى القيم الأساسية للحياة في المجتمع: تساوي جميع المواطنين في الحقوق والواجبات، وعرض مبدأ الاحترام بوصفه من قواعد السلوك في سياق العلاقات بين الأشخاص والمهن، ومكافحة جميع أشكال التمييز، وخاصة في مجال الوصول للعمالة.

وبث شرائط هذه التحقيقات عن طريق التلفزيون في ساعات الإرسال التي تتسم بارتفاع عدد المشاهدين قد أفضى إلى توعية الجمهور عامة بشأن المسائل المرتبطة بالمساواة بين الرجال والنساء، إلى جانب مساعدة النساء في تذكر ما لهن من تاريخ، وتشجيع الرجال على اتخاذ موقف مناسب إزاء المساواة. وهذه الحملة الدعائية التي أسهمت، من خلال اتساع نطاقها وإثارتها المزيد من الإعجاب، في تطوير العقلية، إلى جانب توليد زخم جديد لصالح المساواة في المجتمع. والتقييمات ذات الصلة للنتائج المتحققة تؤيد ذلك.

- فيما يتصل بنسبة ٧٢ في المائة (أي ٢١٤ ٩٩٣ ٢٤) من الأفراد البالغين من العمر ١٨ إلى ٦٤ سنة والحائزين لجهاز تلفزيون، كانت ثمة مشاهدة واحدة على الأقل لأحد الأفلام القصيرة.

- وعند إجراء أحد الاختبارات، تبين أن تسعة من الأفراد العشرة الذين جرى سؤالهم قد أعربوا عن تقديرهم لهذه الأفلام، كما أن ثمانية أفراد من عشرة قد أبدت إعجابها بشعار "المساواة، تكفي المطالبة بها".

- ولقد قال ثمانية من عشرة ممن تم استفتاؤهم إن هذه الأفلام كانت تتميز بالنغمة الصحيحة لدى الحديث عن المساواة دون إزعاج.

وفي نهاية المطاف، يلاحظ أن جميع من سئلوا تقريبا (٩٠ في المائة) قد أبدوا شهادات تعكس الحقيقة، مما يُعد ضروريا لتشجيع التفكير في مجال المساواة بين الرجال والنساء.

وعقب إذاعة هذه البرامج في التلفزيون، جرى إدخالها في موقع الوزارة على شبكة الإنترنت "http://www.femmes-egalite.gouv.fr" وقد تظل هذه البرامج بمثابة أساس لإجراءات التوعية بشأن المساواة، التي تنهض بها الوزارة وشبكاتها غير المركزية، وخاصة في كافة أنحاء الإقليم الوطني، بل ولدى بعض عمليات الاتصالات الدولية.

المادة ٦

الدعارة والاتجار بالمرأة

إن التوصيات التي قدمتها البعثة الإعلامية البرلمانية المعنية بالرق الحديث، التي ورد ذكرها في التقرير الخامس الذي قدمته فرنسا إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، تدور حول أربعة محاور:

- تزويد الضحايا بتعزيزات اجتماعية مكيفة؛
- كفالة مزيد من القمع للمتجربين؛
- عزو الأولوية لمكافحة الاتجار بالمرأة؛
- تشجيع اليقظة الجماعية.

والقانون المؤرخ ١٨ آذار/مارس ٢٠٠٣، والمتعلق بالأمن الداخلي، يوفر الاستجابة لبعض من هذه الأهداف.

أولا - فيما يتصل بالبغايا

(١) تنص المادة ٧٦ من قانون الأمن الداخلي على أنه يجوز أن يقدم ترخيص مؤقت بالإقامة، على أن يكون مصحوبا بالحق في ممارسة نشاط مهني، وذلك إلى الشخص الأجنبي الذي يتظلم أو يشهد أمام القضاء فيما يتصل بشخص متهم من قبله بأنه قد ارتكب إزاءه جريمة الاتجار أو القوادة. وفي حالة الإدانة الفعلية للمتهم، فإن الشخص الذي كان يمارس البغاء، والذي يضطلع بالتظلم أو الشهادة، يجوز له أن يحصل على تصريح بالإقامة.

(٢) وبوسع النساء والفتيات من ضحايا الاتجار أن يستفدن من أحكام قانون الإجراءات الجنائية بشأن حماية الشهود، حيث تسمح هذه الأحكام بالحصول على شهادتهن دون الكشف عن هويتهن.

(٣) ووفقا للمادتين ٤٢ و ٤٣ من قانون الأمن الداخلي، يراعى أنه قد أُتخذت خطوات لإتاحة القيام، في إطار شروط موفّرة للأمن، بإيواء الأشخاص الذين يرغبون في

الإفلات من شبكات الاتجار والقوادة. ولقد اقترحت حلول متنوعة في هذا الصدد على الصعيد المحلي. وثمة مساندة لإجراء وطني من شأنه أن يتيح للأشخاص، الذين قد يتعرضون للخطر طالما كانوا مقيمين في مناطقهم، الوصول، في إطار تكتم كامل، للإيواء في منطقة أخرى. وثمة ضمان لتوفير الأمان للأشخاص من خلال تعميم أماكن الاستقبال، وتوزيعها على الإقليم كله، وعدم تحديد منطقة إيواء الأشخاص، وتأمين إطار اجتماعي يتسم بالتكيف.

(٤) وبالنسبة لمن يرغب في العودة إلى بلدانهم الأصلية، مع تمكنهم من القيام بذلك دون احتمال الثأر منهم أو تعرضهم لرفض أسرى، يلاحظ أنه قد وضع برنامج للمساندة، بالإضافة إلى تقديم معونة مالية، ولا سيما في إطار الاتفاقات الثنائية المبرمة مع بلغاريا ورومانيا.

(٥) وثمة اضطلاع بالتعاون بين الرابطات الفرنسية والمنظمات غير الحكومية بالبلدان الأصلية للبلغايا، بهدف تحسين نوعية الأعمال المنجزة في فرنسا من أجلهن، وتيسير ظروف العودة للبلد الأصلي في حالة الرغبة في ذلك.

ولقد اضطلع على هذا النحو بمشاريع عديدة بدعم من الاتحاد الأوروبي، مثل مشروع حق النشر الذي اضطلعت به رابطة "A.L.C" في نيس، بالاشتراك مع رابطات متخصصة بخمسة بلدان أخرى (إيطاليا وبلغاريا ورومانيا وسلوفاكيا والبرتغال).

(٦) ولقد طلبت دائرة حقوق المرأة والمساواة والإدارة العامة للعمل الإيجابي التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية إلى هيئة "ميتانويا" إجراء دراسة بشأن التطورات الضرورية للتدخلات الاجتماعية فيما يتعلق بالبلغايا أو المعرضات للمخاطر.

ثانيا - فيما يتصل بمن يستغلون البغايا وشبكات البغاء

(١) تضمّن قانون الأمن الداخلي جريمة جديدة تتعلق بالاتجار في الأشخاص، مع النص على معاقبتها بالسجن لمدة سبع سنوات وبغرامة تبلغ ١٥٠.٠٠٠ يورو.

يشمل هذا القانون أيضا ما يقرب من عشرة ظروف مشددة، ولا سيما عند ارتكاب الجريمة بشأن فتاة قاصر، أو مع استخدام التهديدات والإكراهات والعنف، أو العمل في إطار عصابة منظمة. وهذه الظروف تصل بالجزاءات إلى مستوى السجن المؤبد مع فرض غرامة تبلغ ٤,٥ مليون يورو.

(٢) والقانون المؤرخ ٩ آذار/مارس ٢٠٠٤، الذي يتناول تكييف القضاء حسب تطور الجرائم، يتضمن مادة جديدة في قانون الإجراءات الجنائية، وهذه المادة تتعلق بما يُسمّى

عادة "النادمون"، وهي تنص على أن هؤلاء الأشخاص النادمين يحظون، عند الاقتضاء، بحماية ترمي إلى كفالة أمنهم. ومن الممكن لهم أن يستفيدوا من بعض التدابير التي تستهدف إعادة دمجهم في المجتمع. كما أن بوسعهم، لدى الضرورة، أن يحصلوا، بموجب مرسوم معلّل صادر من رئيس المحكمة الإقليمية، على إذن باستخدام هوية مستعارة. وهذه الإجراءات تنطبق أيضا على أعضاء أسر هؤلاء الأشخاص وأقاربهم.

ووفقا للأرقام المعروضة من المكتب المركزي لقمع الاتجار في الأشخاص، في عام ٢٠٠٤، تم توجيه الاتهام لـ ٧١٧ شخصا (٥٠٤ رجال و ٢١٣ امرأة) فيما يتصل بالقوادة، وذلك من جانب دوائر الشرطة بالإقليم الوطني. وثمة نسبة ٥٤,٧ في المائة من هؤلاء من الأجانب. ولقد فضّت الشرطة، في عام ٢٠٠٤، ٤٧ شبكة من شبكات القوادة.

ثالثا - فيما يتصل بالوعي الجماعي الضروري

إن ثمة حاجة من الآن فصاعدا إلى التفكير في دور الزبائن وحوافزهم ومسؤولياتهم. فالبغاء ليس مهنة من المهن، كما أنه ليس خدمة من قبيل سائر الخدمات. فهو عنف مرتكب ضد المرأة. والحتمية التي يتسم بها الرأي العام في هذا الشأن تخفى وراء طياتها ذلك الاعتداء الأساسي على خصوصيات الشخص موضع البغاء وكرامته وسلامته. وأسطورة الشخص الذي يختار بحرية تامة ممارسة البغاء، والتي تلقى حوافز لها من جانب ما يتردد على الألسنة، تتيح للجميع، وللزبون بصفة خاصة، التهرب من أي شعور بالذنب والاحتماء في ظل تبرير سهل.

وفي هذا السياق، عمد المشرع الفرنسي إلى زيادة القمع إزاء زبائن البغايا. والقانون المؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ والمتصل بالسلطة الأبوية يسمح بالفعل بمعاينة زبون البغيّ القاصر، ومع هذا، فإن القانون المتعلق بالأمن الداخلي والمؤرخ ١٨ آذار/مارس ٢٠٠٣ قد أفضى، في الواقع، إلى تمديد نطاق هذه الجريمة كيما تشمل زبون البغيّ التي تبدو عليها انجرامية خاصة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الوزارة المعنية بالمساواة ووزارة الشؤون الاجتماعية ما برحتا تقدمان مساعدتهما، منذ عام ٢٠٠٢، كيما تضطلع رابطة "حركة المواطن" بحملة وطنية للتوعية تتضمن أربعة من الأعمال:

- إنشاء موقع على شبكة إنترنت يستهدف الزبائن؛
- إجراء دراسة للآراء ونشرها على الجمهور على نطاق واسع؛
- تقديم استبيان محدد لزبائن البغاء من الرجال؛

- هيئة معارض وملصقات ترمي إلى المنع وتوعية الجمهور.

رابعاً - فيما يتصل ببغاء القاصرات

ينص القانون على أن "بغاء القاصرات ممنوع بإقليم الجمهورية كله"، وأن "أي قاصر تمارس البغاء، ولو على نحو عارض، تعدّ معرضة للخطر، وهي تدخل في نطاق حماية قاضي الأحداث في إطار الإجراء المتعلق بالمساعدة التربوية".

وعلاوة على هذا، فإن التجاء القاصر إلى ممارسة البغاء يشكل جريمة تستوجب عقوبة بالسجن لمدة ثلاث سنوات وغرامة تبلغ ٤٥ ٠٠٠ يورو. وثمة توجّه لظروف تشديدية: عندما يتعلق الأمر بقاصر في الخامسة عشرة من العمر، ولدى ممارسة الجريمة على نحو اعتيادي، وعند قيام مرتكب الجريمة بإساءة السلطة الممنوحة له بحكم عمله، وفي حالة اتصال القاصر بمرتكب الجريمة، عن طريق شبكة للاتصال من قبيل شبكة إنترنت. وعلى غرار الحكم الوارد بشأن الاعتداءات الجنسية، يلاحظ أن هذه الأحكام تنطبق أيضاً في حالة ارتكاب الجريمة ذات الصلة من جانب مواطن فرنسي خارج حدود الإقليم الوطني.

المادة ٧

الحياة السياسية والحياة العامة

أولاً - المساواة السياسية

ألف - الحكومة

تتألف الحكومة المشكلة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥، إلى جانب رئيس الوزراء، من ٣١ عضواً منهم ست نساء (أي نسبة ٢٠ في المائة تقريباً). وهن ينهضن بالمجالات التالية:

الوزارات: الدفاع الوطني

البيئة والتنمية المستدامة

الوزارات المفوضة: التكافل الاجتماعي والمساواة

التعاون والتنمية وفرنسيو اللغة

الشؤون الأوروبية

التجارة الخارجية

باء - المجالس المنتخبة

في جلسة الاستماع السابقة لفرنسا، طالبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بتقديم بيان عن تطبيق القانون المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الذي يتعلق بتشجيع المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان الوصول إلى الولايات الانتخابية والوظائف العامة. ولقد قُدم هذا البيان في شباط/فبراير ٢٠٠٥ من جانب وزارة الداخلية والوزارة المعنية بالمساواة. ولقد جرى في الواقع في بداية عام ٢٠٠٥، ولأول مرة، تحديد لكافة الهيئات السياسية التمثيلية، سواء كانت محلية أو وطنية، وذلك في إطار نظام القانون المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. ومن ثم، فإنه قد حان الوقت لتقييم مدى تطبيق هذا القانون وآثاره التجريبية.

(١) نتائج الاقتراحات المنظمة في عام ٢٠٠٤:

(أ) الانتخابات المحلية

يجري انتخاب أعضاء المجالس العامة (من أعضاء الجمعيات بالمقاطعات)، شأنهم شأن النواب، في اقتراع فردي يتم على مرحلتين بشرط تحقيق أغلبية مطلقة. ونسبة النساء اللاتي تم انتخابهن في آذار/مارس ٢٠٠٤ بالمناطق المحلية التي تعرضت للتجديد قد بلغت ١٠,٩ في المائة (٨,٦ في المائة في عام ١٩٩٨). وعلى نحو إجمالي، تعتبر المجالس العامة بمثابة الجمعيات التمثيلية الفرنسية الأقل تضمناً للنساء. وفي أعقاب التجديد الذي جرى في آذار/مارس ٢٠٠٤، ارتفع معدل النساء من ٩,٢ في المائة إلى ١٠,٤ في المائة. ومن بين رؤساء المجالس العامة، لا توجد سوى امرأتين فقط.

(ب) الانتخابات الإقليمية

يتم انتخاب أعضاء المجالس الإقليمية من خلال التصويت على القوائم. والقانون المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ (انظر صفحة ٢٦) قد طُبّق على هؤلاء الأعضاء قاعدة المناوبة الصارمة، وهي قاعدة مطبقة بالفعل في الانتخابات الأوروبية، وهي تقضي بأن يكون كل فرع من فروع القائمة مؤلفاً، على أساس من المناوبة، بمُرشح من كل من الجنسين.

وفي إطار نسبة من النساء تبلغ ٤٧,٦ في المائة (مقابل ٢٧,٥ في المائة في عام ١٩٩٨)، تعتبر المجالس الإقليمية اليوم أكثر المجالس احتواءً على النساء في فرنسا. والنسبة المتوسطة لنائبات الرؤساء تصل إلى ٣٧,٣ في المائة (٢٠ في المائة في عام ١٩٩٨)؛ ولكن لا توجد سوى امرأة واحدة تتولى رئاسة أحد الأقاليم.

(ج) انتخابات مجلس الشيوخ

كان التجديد الذي تم في عام ٢٠٠٤ متصلاً بـ ١٢٧ مقعداً. ولم تكن هناك سوى ١٠ نساء من بين من انتهت ولايتهم، ولقد اضطلع بانتخاب ٣١. وفي عام ٢٠٠١ أيضاً، كانت الزيادة ذات الصلة راجعة بكاملها إلى تلك الإدارات التي جرى فيها التصويت على أساس نسبي، ومبدأ المساواة لم يتقدم إلا في المقاطعات التي تعمل بموجب ذلك الشرط الملزم الوارد في قانون ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وعلى إثر تجديد عام ٢٠٠٤، كانت هناك ٥٦ عضوة بمجلس الشيوخ من بين إجمالي الأعضاء البالغ عددهم ٣٣١، مما يعني تحقق نسبة تصل إلى ١٧ في المائة.

(د) الانتخابات التشريعية

- على الرغم من نظام الحوافز المالية الذي تقرر بموجب قانون ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، لم تتضمن الجمعية الوطنية المنتخبة في عام ٢٠٠٢ سوى ٧١ نائبة (١٢,٣١ في المائة من المقاعد)، مما يزيد بالكاد عن الجمعية الوطنية السابقة، التي لم تشمل سوى ٦٣ امرأة (١٠,٩ في المائة من المقاعد).

(هـ) الانتخابات الأوروبية

على الرغم من أن الانتخابات السابقة قد جرت قبل بدء سريان القانون المتعلق بالمساواة، فإن نسبة النساء من بين من انتهت ولايتهم كانت كبيرة نسبياً (٤٠,٢ في المائة)، فالأحزاب السياسية الرئيسية قد قدمت في عام ١٩٩٩، دون أن يكون عليها التزام بذلك، قوائم تتسم إلى حد ما بالمساواة. وفي عام ٢٠٠٤، ومن بين ممثلي فرنسا، زادت نسبة النساء (٤٣,٦ في المائة) على نحو طفيف، في حين أن هذه النسبة قد تعرضت للانخفاض من ٣١ إلى ٣٠,٣ في المائة فيما يتصل بمجموع أعضاء البرلمان الأوروبي.

(٢) آثار قانون ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

(أ) الآثار المباشرة: لم يُحرز أي تقدم على صعيد المساواة إلا عند إخضاع الترشيحات لشروط إلزامية، أي في الهيئات المنتخبة عن طريق التصويت النسبي على القوائم.

(ب) الآثار غير المباشرة:

- حصول النساء بالفعل، داخل الأحزاب السياسية، على سلطة تفاوضية، وهذا يضفي صعوبة على التهوين من قدرهن وقصرهن على أدوار شكلية؛

- أفضى قانون ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى تغيير نظرة المواطنين ووسائل الإعلام إلى الهيئات السياسية؛
- زيادة إحساس النساء تدريجياً بما لهن من إمكانات، مع إمعانهم في المشاركة في الحياة السياسية.

(٣) احتمالات التطور

في ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، طالب رئيس الجمهورية الفرنسية، في كلمته التي ألقاها أمام الصحافة بمناسبة العام الجديد، بـ "فرض التزام بالمساواة في المجالس التنفيذية بالكميونات التي يزيد عدد سكانها عن ٥٠٠ ٣، وكذلك في المجالس التنفيذية الإقليمية، وأيضاً لدى تسمية المندوبين في الهياكل المشتركة بين الكميونات.

ونادى رئيس الجمهورية كذلك بـ "القيام على نحو كبير بتعزيز العقوبات المالية المتوخاة بالنسبة للأحزاب السياسية التي لا تراعي المتطلبات القانونية الخاصة بالمساواة، حتى تصبح هذه العقوبات رادعة بالفعل"،

وفي نهاية المطاف، شدّد رئيس الجمهورية على أن الأحزاب السياسية ينبغي لها "أن تتعهد بتهيئة المكانة الصحيحة للنساء والرجال المتحدرين من المهجرة، وذلك في الترشيحات للانتخابات المحلية أو الوطنية".

ثانياً - مكانة المرأة في الحوار الاجتماعي

ألف - في المجالس العمالية

أدى قانون ٩ أيار/مايو ٢٠٠١، الذي يتعلق بالمساواة المهنية بين النساء والرجال، إلى وضع نصٍّ يرمي إلى بلوغ تمثيل متوازن بين النساء والرجال في الهيئات العمالية. ومن هذا المنطلق، وفيما يتصل بانتخابات عام ٢٠٠٢، تحدّد هدف يتضمن تخفيض ذلك الفارق القائم بين حصة النساء من بين مجموع الناخبين ومستوى تمثيلهن في قوائم المرشحين، وذلك بمقدار الثلث. وفي عام ٢٠٠٤، قامت وزارة العمل والوزارة المعنية بالمساواة بتقييم مدى تنفيذ وفعالية هذا النص، مما أوضح أنه قد حدث ما يلي في الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٢:

• في صفوف الموظفين:

- كانت النساء تشكل ٤٤ في المائة من مجموع الناخبين (وهذه نسبة ثابتة بالقياس إلى ما حدث في عام ١٩٩٧)؛

- كانت نسبة ٣٥ في المائة من المرشحين المقدمين من المنظمات النقابية من النساء، مما يعني أن ثمة فارقاً يبلغ ٢٠ في المائة بالقياس إلى حصتهن على صعيد مجموع الناخبين؛
- كانت نسبة ٢٠ في المائة من المنتخبين من النساء في عام ٢٠٠٢ (زيادة مقدارها ٣٢ في المائة بالمقارنة بالوضع المتعلق بعام ١٩٩٧).

• في صفوف أرباب الأعمال

- مثلت النساء نسبة ٢٨ في المائة من مجموع الناخبين (كما حدث في عام ١٩٩٧)؛
- كانت نسبة ٢١ في المائة من الترشيحات من نصيب النساء، بفارق يبلغ ٢٠ في المائة عن حصتهن من بين مجموع الناخبين؛
- كانت نسبة ١٩ في المائة من المنتخبين من النساء (زيادة مقدارها ٢٧ في المائة عما كان سائداً في عام ١٩٩٧).

• الوضع الإجمالي:

منذ انتخابات كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، كانت قرابة الربع من قضاة المحاكم العمالية والموظفين وأرباب الأعمال من النساء. ومن ثم، فإن تأثيث هذه المحاكم قد تقدم بنسبة ٣١ في المائة منذ الانتخابات السابقة؛ وفي عام ١٩٩٧، كانت النساء تمثل، في الواقع، ما يقل عن عضو واحد من بين خمسة أعضاء في هذه المحاكم. وفي حالة النظر في النسبة بين عدد المسجلين وعدد المنتخبين، يلاحظ أن تقدم المرأة يتسم بالتوقف، فيما يتصل بمجموع الموظفين، وذلك من جراء توزيع غير موات للمقاعد فيما بين فروع القوائم. وبالتالي، فإنه لم تكن هناك سوى مقاعد ضئيلة جديدة بالشغل في الفروع التي تميزت بكثرة عدد النساء المسجلات.

باء - في الهيئات التمثيلية للموظفين

ينبغي للمفاوضات المتعلقة بالمساواة في الفروع المهنية والمؤسسات أن تكون مصحوبة بقدرة على تحسين تمثيل النساء، ولا سيما في الهيئات التي تمثل الموظفين. وقانون ٩ أيار/مايو ٢٠٠١، الذي يخص المساواة المهنية، يفسح المجال للتفاوض وللاضطلاع بالمبادرات أيضاً من جانب المؤسسات والمنظمات النقابية بهدف بلوغ تمثيل أرفع شأنًا للنساء في انتخابات مندوبي الموظفين وأعضاء لجان المؤسسات. والأمر يرجع إلى المنظمات النقابية فيما يتصل بتهيئة الطرق والوسائل الكفيلة ببلوغ هذا الهدف لدى وضع بروتوكول الاتفاق السابق على الانتخابات، وذلك إذا ما كانت ترغب في هذا. ومن الملاحظ في هيئات تمثيل

الموظفين أن تمثيل النساء يتسم بالارتفاع وخاصة إذا ما كان البعد السياسي للولاية قليل الشأن؛ ومن ثم، فإن النسبة البالغة ٣٢ في المائة للنساء في لجان المؤسسات والوفود الوحيدة للموظفين تتناقض مع النسبة البالغة ٢٨ في المائة التي تتصل بالنساء من مندوبات الموظفين، إلى جانب نسبة الـ ٢١ في المائة من النساء اللاتي يعملن كمندوبات نقابيات. وفي نطاق لجان المؤسسات ذاتها، يراعى أن الاختصاصات التي يضطلع بها الرجال والنساء ليست متماثلة؛ وإذا ما كانت النساء يمارسن وظائف سكرتيرات اللجان في ٤٠ في المائة من الحالات، فإنهن يقمن بذلك على نحو غالب في وحدات العمل الصغيرة، حيث تتعرض وسائل الاضطلاع بالعمل لضالة الشأن أو ضالة الاستخدام، وحيث يتسم الدعم النقابي بالضعف، وحيث لا تتوفر سائر المؤسسات التمثيلية للموظفين. وفي هذه اللجان، تتركز غالبية الأعمال ذات الصلة على الأنشطة الاجتماعية والثقافية.

ثالثا - ترقّي النساء في الوظائف العامة

في نهاية عام ٢٠٠٣، كانت نسبة ٥٦ في المائة من الموظفين المدنيين بالدولة من النساء، ومع هذا، فإن حصة هؤلاء النساء من الوظائف العامة العليا كانت ثقل عن هذا كثيرا كما أنها كانت بطيئة التقدم (١٢ في المائة في عام ٢٠٠٠؛ و ١٣ في المائة في عام ٢٠٠٢، و ١٤ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٣).

وفي مواجهة هذه الحالة، توخّت وزارة الخدمة الحكومية القيام، في آذار/مارس ٢٠٠٤، بإعطاء زخم جديد لبند "الخطط المتعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب الإدارية العليا بالخدمة الحكومية للدولة (انظر صفحة ٢٦). ولقد طلب إلى الوزارات أن تقيّم مدى تنفيذ الخطط ذات الصلة، وأن تضع تدابير نوعية لبلوغ الأهداف التي حددها. والوسائل المتبعة في هذا الصدد قد تكون متنوعة: إجراء دراسات بشأن المساواة، واتخاذ إجراءات إعلامية وتدريبية بشأن أعضاء لجان المسابقات والوظائف الإدارية العليا، وتعديل نصوص القوانين الأساسية، ووضع ممارسات للتعين في المناصب الرفيعة على أن تكون هذه الممارسات على قدر كبير من الشفافية.

ومن المستحسن أيضا، أن يُضنّف مزيد من المرونة على القواعد الخاصة بالتنقل الجغرافي، وذلك في إطار ظروف بعينها، ومساعدة الموظفين فيما يتخذونه من خطوات من أجل تحقيق الاستقرار والبحث عن مسكن مناسب والسعي لتوظيف الزوج.

والقيام في النهاية بوضع رسومات بيانية لتنظيم الوقت، فيما يخص الوظائف الإدارية العليا، من شأنه أن يحفز على تحسين تنظيم الأعمال، وزيادة الترابط بين الحياة العائلية والمهنية.

رابعاً - مشاركة المرأة على صعيد الرابطة

إن الوضع في قطاع الرابطة لا يختلف عن الوضع السائد أيضاً في المؤسسات أو في الخدمة الحكومية، فثمة نقص في تمثيل المرأة في هيئات اتخاذ القرار. ومن بين النساء المشاركات في الرابطة، هناك نسبة ١٤ في المائة بفريق الإدارة، بالقياس إلى ٢٠ في المائة فيما يتصل بالرجال. ومن بين كل عشرة أشخاص يشاركون في هيئات الإدارة، توجد أربعة فقط من النساء. وحتى في الرابطة التي تشكل فيها النساء الأغلبية، يلاحظ أن الرجال هم القائمون بالإدارة في الكثير من الأحوال، باستثناء رابطة آباء التلاميذ.

وإزاء هذا الوضع، تعمل الحكومة على تهيئة مشاركة في المسؤوليات، تتسم بمزيد من التوازن، وذلك فيما بين النساء والرجال، في إطار احترام حرية تنظيم الرابطة:

- في عام ٢٠٠٢، عُقدت حلقتان دراسيتان بشأن المشاركة في السلطات والمسؤوليات لدى الرابطة، وكذلك بشأن الترابط بين الحياة الشخصية والأسرية والحياة المهنية والعامة؛

- قام المؤتمر الدائم لتنسيق الرابطة، الذي يضم ٤٠٠ ٠٠٠ رابطة، إلى الانضمام إلى صفوف الموقعين على ميثاق المساواة بين المرأة والرجل المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ (انظر صفحة ١٧)، وذلك عقب التوقيع على نصّ بالالتزام بتحسين وصول المرأة الوظائف ذات المسؤوليات؛

- في عام ٢٠٠٥، قامت إحدى الرابطة، بالتعاون مع دائرة حقوق المرأة والمساواة، بوضع دليل تجريبي عن الدعم المنهجي اللازم لوصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى مواقع المسؤولية بالرابطة.

المادة ٨

التمثيل الدولي

أولاً - المرأة في الحياة الدبلوماسية الفرنسية

لا يوجد في القانون الفرنسي أي شكل من أشكال التمييز يمنع المرأة من تمثيل حكومتها على المستوى الدولي أو من المشاركة في أعمال المنظمات الدولية. بيد أنه على الرغم من التقدم الملموس المحرز، لا تزال مكانة المرأة دون مكانة الرجل بشكل واضح.

وأعدت وزارة الخارجية في سنة ٢٠٠١ خطة متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب في المستويات العليا (انظر صفحة ٢٦). والهدف من ذلك هو

التوصل إلى ملاءمة أرفع شأنًا بين المناصب المشغولة فعلا والرصيد الموجود من النساء المؤهلات لشغل المناصب والوظائف في المستويات العليا. وكان ثمة تطبيق لخطّة جديدة متعددة السنوات بشأن الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

وفي السلك الدبلوماسي الفرنسي، يُعَدّ تقدم النساء ملموسا اليوم في الوظائف ذات المستوى المتوسط. أما في مناصب المستويات العليا، فإن مكانة النساء العاملات بباريس وبالخارج تتسم بعدم التوازن بشكل دائم، على الرغم مما أحرز من تقدم في السنوات الأخيرة: فنسبة ٢٠ في المائة من النساء تشغل مناصب ذات مسؤولية بالإدارة المركزية، ومنها ٣ مديرات، ومن بينهن مديرة إدارة "الأمم المتحدة والمنظمات الدولية"، إلى جانب مناصب عديدة تتعلق بمديرات مساعدات في الإدارات السياسية (أدارتا "آسيا" و"التعاون الأوروبي" بصفة خاصة).

وبالإضافة إلى ذلك، قامت الحكومة الفرنسية، منذ وقت قليل، بتعيين سفيرة "معنية بالمسائل الاجتماعية والمساواة على صعيد العلاقات الدولية". وهذا التعيين يبرز التزام فرنسا بتشجيع حقوق المرأة في العالم.

وثمة نسبة ١٠,٢ في المائة من النساء تشغل مناصب ذات مسؤولية بالخارج، فهناك ١٩ امرأة سفيرة (في ١٨٣ من السفارات والتمثيلات الدائمة). ولا توجد من بين هؤلاء، مع هذا، أية سفيرة بالعواصم الكبرى أو بمقار التمثيل الدائم الأكثر أهمية. وثمة ١٠ نساء من القناصل العامين والقناصل (من بين ٩٦ من هذه المناصب).

والفرنسيات اللائي يعملن كرئيسات للبعثات الدبلوماسية لدى المنظمات الدولية قليلات العدد أيضا (٣ من ٢٦ منصبا). وتحظى المرأة بمكانة أكثر أهمية، مع ذلك، في المستويات المتوسطة (اللجان، والخبرات المستقلة لدى اللجان الاتفاقية، والهيئات الفرعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي). وفي الأمم المتحدة يلاحظ أن عدد الوظائف الإدارية المشغولة بالنساء يفوق عدد الوظائف التي يضطلع بها الرجال (١٧٥ امرأة و١٥٧ رجلا).

وعلى صعيد الأمانة الدولية لمنظمة حلف شمال الأطلسي، تمثل النساء نسبة ٣٧ في المائة من الموظفين الدوليين الفرنسيين من المستوى الإداري. وفضلا عن ذلك، فإن الممثل الدائم المساعد لفرنسا لدى هذه المنظمة من النساء.

ثانيا - العمل الدولي المضطلع به لتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين

يندرج العمل الدولي الذي تنهض فرنسا بأعبائه، على نحو كامل، في سياق إعادة تأكيد الالتزامات المتصلة بالمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجين، ١٩٩٥)، وإعلان الألفية، والوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر القمة العالمي الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

ألف - إنشاء شبكة باسم "مراعاة نوع الجنس على صعيد العمل"

تري فرنسا أن الاستثمار في مجال تقليل التفاوتات بين الرجال والنساء، وكذلك فيما يتصل بتعزيز سلطة المرأة، يشكل عاملا حاسما لتحسين الحالة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلدان النامية، وذلك في نطاق تنمية فعّالة مستدامة. وهذا هو السبب في أن وزارة الخارجية الفرنسية تتمسك بتدعيم مراعاة نوع الجنس لدى تصميم وتنفيذ وتقييم المشاريع الإنمائية.

ومن هذا المنطلق، تقوم تلك الوزارة بمساندة شبكة تسمى "مراعاة نوع الجنس على صعيد العمل"، وموقعها على شبكة إنترنت هو <http://genreenaction.net>. وتستهدف هذه الشبكة ما يلي:

- كفالة هئية "يقظة" علمية من شأنها أن تتيح تحديث المعلومات المتصلة بموضوع "نوع الجنس والتنمية"، بالإضافة إلى تصميم التشكيلات اللازمة لتعزيز مراعاة نوع الجنس في سياسات وإجراءات دعم التنمية؛
- الاستجابة لمتطلبات الخبرة الفنية المنظمة؛
- تسليط الضوء على النهج الفرنسي بالساحات الدولية.

وفي إطار مركز الدراسات المعني بأفريقيا السوداء، الذي يوجد مقره في بوردو، يلاحظ أن هذه الشبكة تضم، على صعيد التنمية، باحثين^(١٠) ومشغلين^(١١) وممارسين^(١٢). وبغية دعم الأعمال ذات الصلة، قُدمت إعانات مالية للرابطات العاملة في حقل حقوق النساء والتنمية، من قبيل مركز الدراسات المعني بأفريقيا السوداء.

(١٠) من مركز الدراسات المعني بأفريقيا السوداء؛ ومن المركز الوطني للبحث العلمي؛ ومن المعهد الوطني للدراسات الديمغرافية؛ ومن المدرسة الوطنية العليا للإحصاءات والاقتصاد التطبيقي بأذربيجان؛ ومن معهد الدراسات السياسية.

(١١) البنك الدولي؛ والوكالة الفرنسية للتنمية؛ ومنظمات عديدة أخرى.

(١٢) وكالة التعاون السويسري؛ ولجنة المعونة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ وخبراء استشاريون خاصون؛ وما إلى ذلك.

باء - الاضطلاع بتعاون مكثف مع الأمم المتحدة من أجل تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين

إن الدفاع عن المنجزات التي ترتبت على المؤتمرات العالمية المنظمة في العقد الأخير، فيما يتصل بحقوق المرأة (بيجين ١٩٩٥ ونيويورك ٢٠٠٠) وكذلك بشأن السكان والتنمية (القاهرة ١٩٩٤) وأيضاً بشأن حقوق الطفل (نيويورك ٢٠٠١) وبخصوص مكافحة متلازمة نقص المناعة المكتسب أو الإيدز (نيويورك ٢٠٠٠)، يشكل موطن اهتمام دائم بالنسبة لفرنسا، مما يتحول إلى تعاون كبير مع هيئات الأمم المتحدة.

(١) القيام بتعاون معزز مع صندوق الأمم المتحدة للسكان وتقديم الدعم اللازم للإجراءات المتخذة في مجال الصحة الجنسية والإنجابية

تمثل هذا، في بداية الأمر، في الاضطلاع بتبادلات علمية ترمي إلى مساعدة البلدان النامية في حيازة الوسائل الضرورية والقواعد الإحصائية الديمغرافية. والتعاون الفرنسي يمول، بصفة خاصة، شبكة تسمى "السكان"، وهي شبكة تابعة للمركز الفرنسي للدراسات السكانية والإنمائية، الذي تتمثل مهمته الأساسية في تنسيق البحوث والأعمال المضطلع بها بشأن المسائل الديمغرافية، بالتعاون مع معاهد البحوث في بلدان الجنوب.

ولقد اكتسب هذا التعاون بُعداً جديداً مع توقيع اتفاق بين الصندوق والحكومة الفرنسية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩. وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، جرى النهوض بمشروعين مشتركين بشأن تطبيق برنامج عمل القاهرة في كل من مدغشقر وكوت ديفوار.

وبالإضافة إلى ذلك، تُنفذ مشروع بشأن الإصغاء للنساء من ضحايا العنف وتقديم الدعم اللازم لهن، وذلك في المغرب (بإقليم مراكش).

ومن الجدير بالذكر، في نهاية المطاف، أن فرنسا تزيد من مساهمتها الطوعية في الصندوق منذ عام ٢٠٠٣.

وفي نفس الوقت، قامت فرنسا بتمويل مشروع ثنائي تحت اسم "تحسين نوعية الوصول إلى العناية العاجلة المتصلة بالولادة". ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز الرابطة الأفريقية لأمراض النساء - التوليد، وتحسين صحة الأم.

(٢) هيئة شراكة مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

وهذه الشراكة تتيح تمويل المشاريع المتعلقة بالمغرب والمشرق.^(١٣) والأمر يتعلق بصفة خاصة بتوفير التمويل اللازم، في هذا الإطار، من أجل مشروع تبلغ مدته ثلاث سنوات، وهو يستهدف تعزيز حقوق المرأة والأسرة. وفرنسا تساند أيضا مشاريع وبرامج ترمي إلى تحسين الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة (تعليم البنات، وتوفير القروض الصغيرة، وهيئة الحماية الاجتماعية).

(٣) المساهمة في دراسة للأمم المتحدة عن العنف ضد المرأة

فرنسا من البلدان المساهمة الرئيسية في تمويل دراسة عن العنف ضد المرأة، وهي دراسة سبق أن طلبتها الجمعية العامة للأمم المتحدة. وسوف تتضمن هذه الدراسة تقييما إحصائيا عالميا بشأن العنف ضد المرأة، حيث ستتولى تحليل أسبابه وعواقبه، كما أنها ستقدم توصيات بشأن وسائل منعه ومكافحته. ومن المتوخى أن تُعرض هذه الدراسة على الجمعية العامة في خريف عام ٢٠٠٦.

وبغية الإعداد لهذه الدراسة، قامت فرنسا، بالمشاركة مع الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، بتنظيم ندوة دولية للبحث في موضوع العنف ضد المرأة، وذلك بباريس في شهر نيسان/أبريل الماضي، ولقد أدت هذه الدراسة إلى استنباط مقترحات محددة.

(٤) العمل لدى مجلس الأمن بشأن مسألة الأطفال - ولا سيما الطفلات - في الصراعات المسلحة

إن ثمة نشاطا كبيرا لفرنسا في الكفاح ضد تجنيد الأطفال في الصراعات المسلحة، فهي قد شجعت اتخاذ مجموعة من القرارات من قبل مجلس الأمن بهدف تعزيز الإجراءات الدولية المتخذة لصالح تسريح الأطفال الجنود وإعادة دمجهم؛ كما أنها تترأس (لمدة عام واحد) الفريق العامل المعني بالأطفال في الصراعات المسلحة والتابع لمجلس الأمن، ومن شأن هذا الفريق أن يضع آلية تتضمن الإدانة العامة للمسؤولين عن تجنيد الأطفال بالقوات المسلحة (مما يتم في سياق شراكة وثيقة مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة)؛ كما أنها قامت في شباط/فبراير ٢٠٠٣ بالتصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن إشراك الأطفال في الصراعات المسلحة؛ وكذلك عمدت فرنسا إلى مساندة خطة عمل أوروبية في هذا المجال. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تضطلع بتمويل دراسة عن الطفلات في

(١٣) تونس والجزائر والمغرب؛ والأراضي الفلسطينية والأردن ولبنان.

الصراعات المسلحة، فهن أيضا يتعرضن للتأثير في هذا الصدد، كما أنهن من أولى ضحايا العنف المرتبط بهذه الصراعات.

(٥) التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) بشأن تعليم البنات وحقوقهن

فرنسا من المساهمين الرئيسيين في اليونيسيف، كما أنها عضو في مجلس إدارتها. وهي تضطلع بمشاركة كاملة في أولوياتها الأساسية الخمس الواردة في "الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل": منع ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، والتحصين، وتعليم الطفلات، وصغار الأطفال، وحماية الأطفال الذين تكتنفهم ظروف صعبة. وعلاوة على العمل المشترك بشأن الأطفال في الصراعات المسلحة، فإن فرنسا تساند جهود اليونيسيف التي تحفز على تعليم البنات في البلدان النامية. ومن ثم، فقد نُظِّمت بأفغانستان، في عام ٢٠٠٢، عودة ما يزيد على ثلاثة ملايين من الأطفال، من بينهم مليون طفلة، إلى المدارس، مما تم خلال بضعة أسابيع.

الاضطلاع ببرنامج مع مكتب العمل الدولي

ويستهدف هذا البرنامج تعزيز الحماية الاجتماعية للنساء اللائي يعملن بالقطاع غير الرسمي، وذلك في بوركينا فاسو وإثيوبيا وفيت نام.

المادة ٩

الجنسية

لا يوجد أي تغيير يذكر في هذا الشأن منذ تقديم التقرير السابق.

وينص القانون الفرنسي على تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتصل باكتساب الجنسية أو فقدانها أو الاحتفاظ بها.

المادة ١٠

التعليم

تتضمن الأولويات الوطنية تشجيع تكافؤ الفرص في مجال التعليم، بين البنات والأولاد، وبين النساء والرجال. ومنذ شباط/فبراير ٢٠٠٠، وهذه الأولوية واردة في إطار اتفاق إلزامي يشمل وزارات التعليم الوطني والتعليم العالي والبحوث، والزراعة، والعمل، والمساواة، والتجهيزات، والثقافة، والعدل. وهذا الاتفاق يتضمن تحديد أهداف بعينها من

شأنها أن تتيح الفرصة للاضطلاع بمتابعة منتظمة. والأعمال القائمة تدور حول ثلاثة من المحاور:

- تحسين التوجه المدرسي والمهني لدى البنات والأولاد وتكييف عروض التدريبات المبدئية وفقا لتوقعات العمالة؛
- تعزيز وسائل تشجيع المساواة وتدريب العناصر الفاعلة؛
- تهيئة تعليم يستند إلى الاحترام المتبادل للجنسين.

أولا - تحسين التوجه المدرسي والمهني لدى البنات والأولاد، وتكييف عروض التدريبات المبدئية وفقا لتوقعات العمال. وفي سياق تشجيع مكانة البنات في فروع التعليم العلمية والتقنية

يشكل تنوّع خيارات التوجه لدى البنات ركيزة أساسية لتحسين الدمج المهني للفتيات في سوق العمالة إلى جانب إعداد مشاركة أكثر توازنا للنساء والرجال في الحياة الاقتصادية.

ويتمثل الهدف المنشود في الكف عن ربط التوجه المدرسي والمهني بجنس التلميذ والقدرات المعترف بها لهذا الجنس أو ذاك في المسارات الاجتماعية التقليدية، وجعل هذا التوجه متوقفا في الواقع على تطلعات وكفاءات التلميذ. وهذا يفترض، بصفة خاصة، تشجيع الاضطلاع بإعلام عام طوال مرحلة الدراسة بشأن مختلف الفروع والمهن وحالات العمالة، ولا سيما في المجالات الواعدة القاصرة على الأولاد بحكم التقاليد.

وفي هذا الصدد، اضطلعت وزارة التعليم الوطني بصفة خاصة بمحلتين من الحملات، ولقد استهدفت الحملة الأولى توسيع نطاق الوصول إلى التعليم المهني، أما الحملة الثانية فكانت ترمي إلى مواتاة وصول البنات للفروع العلمية والتكنولوجية. ولقد قامت الوزارة، منذ قليل، بتحديد هدف يتضمن تحقيق التقدم اللازم بشأن نسبة البنات في السنة النهائية بالفروع العلمية والتقنية، وذلك من نسبة ٣٧,٥ في المائة في عام ٢٠٠٤ إلى نسبة ٤٥ في المائة من الآن وحتى عام ٢٠١٠.

وفي كل عام، تقوم إدارة التعليم العالي بتجميع إحصاءات متصلة حسب نوع الجنس ومقسمة وفقا لشئى الجامعات، وذلك بشأن توزيع الطلبة والمعلمين والموظفين الإداريين وفقا لمختلف الفروع والمراحل، وأيضا بشأن مكانة النساء في الهيئات ذات المسؤولية بتلك المؤسسات.

ولقد اضطلعت الوزارة المعنية بالبحوث ببرنامج عمل يستهدف تحسين إعلام وتوجيه الفتيات فيما يتصل بالدراسات العلمية العليا وتعزيز وصولهن للمزايا البحثية في الشركات. ولقد وُقِّع على اتفاق إطاري للتعاون مع الوزارة المعنية بالمساواة والمركز الوطني للبحث العلمي، وذلك من أجل توسيع نطاق الجهود المبذولة لصالح المساواة ومكانة المرأة في ساحة العلم، وخاصة بالمناطق.

وكان ثمة تطبيق من جانب وزارة الزراعة لبرنامج متعدد السنوات يرمي إلى تعزيز المساواة في مختلف جوانب الإرشاد الزراعي.

ومنذ عام ١٩٩١، ودائرة حقوق المرأة والمساواة تقوم كل عام بمنح "جائزة التوجه العلمي والتقني" (وهي جائزة ذات مبلغ موحد يصل إلى ٨٠٠ يورو) إلى ٦٠٠ فتاة ممن اخترن الاتجاه إلى الفروع العلمية والتقنية بالتعليم العالي، حيث يقل عدد الفتيات بشكل تقليدي.

وتتولى الوزارة المعنية بالبحث والتعليم العالي، سنوياً، تنظيم جائزة "إيرين جوليوت - كوري". وهي جائزة ترمي إلى تعزيز مكانة المرأة في الساحة العلمية.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، عُقدت في باريس ندوة مشتركة بين الوزارات بشأن "المرأة في مواجهة علوم وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات" وكان من المقصود بهذه المناسبة، تحديد الوسائل التي ينبغي حشدتها من أجل تيسير وصول الفتيات والنساء مستقبلاً إلى حرف ترتبط بهذه العلوم وتلك التكنولوجيات. ولقد قُدمت توصيات في هذا الصدد إلى متخذي القرارات بالمؤسسات، والفنيين في مجال التدريب والتوجيه، والعاملين في حقل تكنولوجيات المعلومات والاتصالات. وتتناول هذه التوصيات، على نحو خاص، نشر المعلومات المتعلقة بمهن هذه التكنولوجيات، مما من شأنه أن يتيح مكافحة تلك الصور المنحازة والنمطية المعزاة لهذه المهن. وثمة تشديد كذلك على دور المجالات العامة الرقمية في إدراج وتدريب النساء على صعيد هذه التكنولوجيات. وستقوم الوزارة المعنية بالتعليم العالي والبحث والوزارة المعنية بالمساواة، اللتان نهضتا بعبء تمويل تنظيم هذه الندوة، بكل اهتمام، بتحليل هذه التوصيات، مع الاضطلاع، عند الاقتضاء، بتنفيذها.

والاتفاق الوطني المشترك بين المهن، والمؤرخ ١ آذار/مارس ٢٠٠٤ والمتعلق بالاختلاط والمساواة في المهن (انظر صفحة ٥٢)، يتضمن مطالبة الفروع المهنية أن تيسر الاتصالات بشأن الصور والتمثيلات الاجتماعية للحرف التي تتسم بعدم التوازن، إلى حد كبير، بين الرجال والنساء، مع إبلاغ المعلمين والتلاميذ والأسر فيما يتصل بإرشادهم لدى

اختيار توجهاتهم، مع تنبيههم إلى تلك الحرف التي تُعد قاصرة بشكل واضح على النساء أو الرجال.

ثانيا - تعزيز وسائل تشجيع المساواة وتدريب العناصر الفاعلة

إن ثمة أهمية كبرى لتدريب المعلمين في مشمولهم في مجال المساواة، فهم يساهمون على نحو ضمني في نقل مخططات النماذج الاجتماعية، وذلك من خلال شبكة الاتصالات في المدارس، ولدى تقييم التلاميذ أيضا.

ووفقا لدراسة أخيرة من قبل وزارة التعليم الوطني، يلاحظ أن ثلثي المعاهد الجامعية المعنية بتدريب المعلمين تقترح على معلمي المستقبل الاضطلاع بتدريب على المساواة والاختلاط. وينبغي اليوم أن يصبح هذا التدريب إلزاميا. والمدرسة الوطنية للتدريب الزراعي (التي تعادل هذه المعاهد) تضم، بدورها، وحدة للتنوعية بهذا الشأن، فيما يتصل بنوع الجنس.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب تطوير وسائل المساعدة البيداغوجية، من قبيل الكتيبات المدرسية، حيث لا تزال القوالب النمطية قائمة، وتحرير ونشر هذه الكتيبات من مسؤوليات دور نشر خاصة، ومن الواجب تشجيع هذه الدور على تزويد البنات بنماذج من الهويات تتسم بالتناغم مع تطوّر وضع المرأة.

ثالثا - تهيئة تعليم يستند إلى الاحترام المتبادل للجنسين، مما يتضمن مكافحة التمييز والعنف

في الفترة الأخيرة، لوحظت ممارسات تتناقض بشكل كبير مع مبدأ احترام الحقوق الأساسية للنساء والفتيات: عدم اكتمال أو عدم وضوح الانتظام بالمدارس، والإبقاء بمسكن الأسرة، والضغوط المعنوية، بل والبدنية، ورفض المساواة بين الجنسين.

وفي مواجهة هذا الوضع المفرع، عمد قانون ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ إلى إعادة تأكيد مبدأ العلمانية، حيث أنه قد حظّر القيام، في المدارس العامة بشئ أنواعها، بـ "ارتداء إشارات أو أزياء من شأنها أن تبرز بشكل واضح ما للتلاميذ من انتماءات دينية". ومن الملاحظ أن مبدأ العلمانية، الذي تأكد مُجددا في هذا الصدد، إنما يفضي، عند ارتباطه بالالتزام بالمواظبة على مختلف فروع التعليم، إلى حماية استقلال الأفراد، فهو يتيح لكل شخص أن يبيّن هويته بوصفه مواطنا بالجمهورية، مع احتفاظه بحريته في البت فيما يصنّ له من خيارات فلسفية. ودور المدرسة دور رئيسي في الواقع، فيما يتعلق بهذا التدريب على الحرية، واحترام الكرامة، والمساواة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، والاختلاط في الساحة العامة.

والتثقيف المتعلق باختلاط وتساوي النساء والرجال يتأتى أيضا من تضمين البرامج المدرسية بحثا بشأن الأدوار الاجتماعية لنوع الجنس. وهذه المسألة الخاصة بالمساواة بين الجنسين لا تزال تفتقر إلى الوضوح في برامج التعليم. وهي مُدرجة، مع هذا، في الحصص التثقيفية. المتعلقة بالجنسانية، والتي تنظم في إطار التعليم الثانوي. ولقد طُبِعَ كتيبان من كتيبات المساندة من قبل وزارة التعليم الوطني. ومكانة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية واردة أيضا في برامج تعليم المواطنة بالصف الدراسي الثالث.

وثمة إجراءات يتم الاضطلاع بها، بالإضافة إلى ذلك، من أجل تشجيع توفير الاحترام بين الجنسين. ومضمون هذه الإجراءات يختلف حسب سن التلاميذ، مما يتضمن الرسوم المتحركة والقصص والمشاهد الملونة للتلاميذ الأصغر سنا، وأداء الأدوار ودراسات النصوص وتحليلات الوسائط الإعلامية لمن هم في سن المراهقة.

وتطبيق اتفاق ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ قد شجع على تهيئة ودعم شبكات وزارية فيما يتصل بالمساواة، على الصعيدين الوطني والمحلي، حيث اضطلع بأعمال كثيرة أيضا.

وبالإضافة إلى ذلك، قررت الوزارات الموقعة على هذا الاتفاق أن تحدد وتعزز الإجراءات المتخذة من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين في النظام التعليمي. وسوف يوقع اتفاق جديد خلال الفصل الثالث من عام ٢٠٠٦.

المادة ١١

العمالة

أولا - وضع المرأة فيما يتعلق بسوق العمل: عمليات إعادة التوازن لا تزال متسمة بالضعف

فيما يتصل بالمساواة المهنية، لا يمكن إجراء أي تقييم بسيط، كما أن موضوع عمل المرأة بكامله يدور حول التقدم نحو المساواة والتوقف والتراجع. وإذا كان قد تحقق تطور ملموس بشأن عمالة المرأة، فإن ثمة حالات صارخة من حالات عدم المساواة لا تزال قائمة.

ومنذ ثلاثين عاما، وحصّة المرأة من السكان النشطين تتزايد على نحو كبير؛ ففي عام ١٩٦٥، كانت النساء تمثل ٦,٦ مليون من ذوي النشاط؛ وتوجد اليوم ١٢,٦ مليون امرأة بسوق العمل، مما يعني توفر معدل نشاط يصل إلى ٦٣,٨ في المائة في عام ٢٠٠٤.

وفيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٤، زادت حصة المرأة لدى السكان النشطين بمقدار ٠,٦ نقطة (٤٦,٢ في المائة). ومع هذا، فإن تأنيث السكان النشطين يرجع، من ناحية

أولى، إلى وصول عدد بعينه من النساء لمهن مؤهلة، كما أنه يرجع، من ناحية ثانية، إلى تعزيز تركيز عمالة المرأة في حرف وقطاعات بذاتها، تُعدّ خاصة بالمرأة من الناحية التقليدية كما تُعتبر قليلة الشأن من قبل المجتمع. والنساء أكثر تعرّضا لاحتمالات البطالة وضعف العمالة، كما أن الأعمال المعروضة عليهن تقل تنوعا عن الأعمال المتاحة للرجال.

ألف - استمرار التفاوتات

(١) بطالة المرأة

إن التغير المفاجئ في الظروف الاقتصادية في منتصف عام ٢٠٠١ قد أسهم في تخفيض الفارق بين معدلي البطالة لدى الرجال والنساء بمقدار الثلث، مما يرجع إلى اشتداد تفاقم البطالة لدى الرجال. ومع هذا، فإن النساء لازلن يتّسمن بزيادة التمثيل على صعيد المطالبين بالعمل، وذلك بالقياس إلى حصتهن في السكان الناشطين. وبالتالي، فإنه في آذار/مارس ٢٠٠٥، كانت النساء تمثل ٤٧,٥ في المائة من المطالبين بالعمل والمستعدين لمزاوته مباشرة، على أن يكون هذا العمل على أساس التفرغ ولفترة غير محددة، و٥٢,٥ في المائة من المطالبين بالعمل والمستعدين لمزاوته مباشرة مهما كانت نوعيته.

معدل البطالة الشهري لدى الرجال/النساء، وفقا لما ورد من مكتب العمل الدولي

	نيسان/أبريل ٢٠٠١	نيسان/أبريل ٢٠٠٢	نيسان/أبريل ٢٠٠٣	نيسان/أبريل ٢٠٠٤	نيسان/أبريل ٢٠٠٥
المجموع	٨,٦	٨,٩	٩,٧	١٠,٠	١٠,٢
النساء	١٠,٤	١٠,١	١٠,٩	١١,١	١١,٢
الرجال	٧,١	٧,٩	٨,٧	٩,٠	٩,٣
الفرق بين الرجال والنساء	٣,٣	٢,٢	٢,٢	٢,١	١,٩

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية.

(٢) التدريب المستمر

يتوقف الوصول إلى التدريب المهني على قطاع النشاط، أي ما إذا كان نشاطا عاما أم خاصا، والفئة الاجتماعية - المهنية، وحجم المؤسسة، والحصة النسبية لوقت العمل، ونوع الجنس. والنساء المشتغلات بالقطاع الخاص أقل وصولا من الرجال للتدريب المستمر (٢٠).

في المائة مقابل ٢٣ في المائة). وينطبق نفس الوضع على القطاع العام، وذلك رغم أن معدلات الوصول للتدريب المستمر في هذا القطاع تُعدّ أكثر ارتفاعاً ٣١ في المائة مقابل ٣٣ في المائة).

وفي فئتي الموظفين والعمال (وهما أقل الفئات وصولاً للتدريب)، يراعى أن الفوارق ليست لصالح المرأة. والنقيض من ذلك قائم في فئتي الموظفين الإداريين والمهن المتوسطة. والوصول إلى التدريب يتزايد مع تزايد حجم المؤسسة، والفوارق، التي تعد لصالح المرأة في المؤسسات التي تشغل ما يقل عن مائة من العاملين، تتعرض للقلب وتصبح لصالح الرجل في المؤسسات التي تضم أكثر من ١٠٠ من العاملين (حيث يصل معدل الوصول إلى التدريب إلى حدّه الأقصى). والعمل جزءاً من الوقت لا يزال، في نهاية المطاف، غير ملائم للوصول إلى التدريب المستمر.

والشركاء الاجتماعيون قد وضعوا اتفاقاً فيما بين المهن في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، مما عُدّل بموجب القانون الصادر في ٤ أيار/مايو ٢٠٠٤ والمتعلق بالتدريب المهني المتواصل والحوار الاجتماعي. وهذا النص يتضمن تحديد طرائق وصول الموظفين إلى التدريب، كما أنه يعيد تحديد ذلك الترابط القائم بين التدريب المهني ووقت العمل. ولقد وُضع شرطان جديان للوصول إلى التدريب: الحق الفردي في التدريب وفترة التمهّن. وثمة أحكام عديدة في هذا القانون تتعلق بالمرأة والمساواة في الوصول إلى التدريب المهني. وبعض هذه الأحكام تخص الوصول إلى فترات التمهّن في أعقاب إجازة الأمومة أو الإجازة الوالدية، والبعض الآخر يتسم بمجال أوسع نطاقاً. ومن ثم، فإن تلك المادة من قانون العمل، التي تعرّف ميدان التدريب المهني، تتعرض للاستكمال بموجب فقرة تنص على أن هذا التدريب يرمي أيضاً إلى إتاحة العودة إلى العمل أمام الأشخاص الذين كانوا قد انقطعوا عن ممارسة النشاط المهني من أجل الاعتناء بأطفالهم أو بأزواجهم أو بأحد من الأسلاف لا بد له أن يتكل على غيره.

وعلاوة على هذا، وفي إطار ما يجري كل ثلاث سنوات من تفاوض بشأن ذلك الفرع المتصل بأهداف ووسائل التدريب المهني، يلاحظ أن ثمة توجّه بالفعل لتحديد هدف يتعلق بزيادة معدل وصول المرأة لمختلف نواحي التدريب، فضلاً عن وسائل تحقيق هذا الهدف.

(٣) الفوارق في الأجور

كان ثمة استقرار في متوسط الفارق في أجور النساء والرجال. والمرتبات المتوسطة للنساء اللاتي يعملن على أساس التفرغ أو جزءاً من الوقت كانت تقل، في عام ١٩٩٨، عن مرتبات الرجال بمقدار الربع*.

وفي عام ٢٠٠٣، كان هذا الفارق، في إطار حسابه بالنسبة للأجر الأوسط، يبلغ ٢١ في المائة**. وهو يتضمن أثر العمل جزءاً من الوقت، الذي يُعدّ أكثر انتشاراً فيما بين النساء. ومن ثم، وعند الاقتصار على الموظفين العاملين على أساس التفرغ، يلاحظ أن الفارق الأوسط في الأجور يهبط إلى ١١ في المائة***. وبصورة شاملة، لم يحدث سوى تطور ضئيل في هذه الفروق خلال السنوات السبع الماضية.

وثمة مصادر أخرى تتيح مقارنة الأجور المتوسطة، لا الأجور الوسطى، لموظفي القطاع الخاص والقطاع شبه الحكومي، من ناحية أولى، وقطاع الخدمة الحكومية بالدولة، من ناحية ثانية. والفارق بين الرجال والنساء أكثر ضآلة في القطاع العام، حيث كان متوسط رواتب النساء في عام ٢٠٠٣ يقل بمقدار ١٤,٢ في المائة عن المتوسط المتعلق بالرجال، في حين أن هذا المتوسط كان يقل بنسبة ١٩,٢ في المائة في القطاع الخاص والقطاع شبه الرسمي. ومع هذا، وبصرف النظر عن القطاع ذي الصلة، يلاحظ أن الفارق المعني أكبر حجماً في صفوف الموظفين الإداريين.

* "العمالة والمرتبات: التفاوتات بين الرجال والنساء في آذار/مارس ١٩٩١"، الدراسات التجميعية الأولى

لإدارة الرسوم البيانية والبحوث والدراسات والإحصاءات، رقم ٣٢-٢، ١٩٩٠.

** الأجر الأوسط هو الأجر الذي يقسم الأجور إلى مجموعتين متساويتين، بحيث يحصل ٥٠ في المائة على أجر أقل منه، بينما يحصل ٥٠ في المائة آخرون على أجر يزيد عليه.

*** المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاستقصائية، الدراسة المتعلقة بالعمالة المستمرة في عام ٢٠٠٣، حسابات إدارة الرسوم البيانية والبحوث والدراسة والإحصاءات.

الفوارق في مرتبات النساء/الرجال في القطاع الخاص والقطاع شبه الرسمي وفي الخدمة الحكومية بالدولة، في عام ٢٠٠٣ (النسب المئوية لمتوسط مرتبات النساء/الرجال)

الفئة الاجتماعية - المهنية	القطاع الخاص وشبه الرسمي (١)	الخدمة الحكومية بالدولة (٢)
الإداريون	٢٢,٥-	١٨,٢-
المهن المتوسطة	١١,٨-	٦,٩-
الموظفون	٥,١-	١٤,١-
العمال	١٦,٩-	
المجموع	١٩,٢-	١٤,٢-

(١) المجال: المرتبات السنوية المتوسطة الإجمالية، البيورو قيد الاستعمال، الموظفون طوال الوقت بالقطاعين الخاص وشبه الرسمي

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاستقصائية، الإعلانات السنوية للبيانات الاجتماعية، وهي نهائية بالنسبة لعام ٢٠٠٢، وشبه نهائية بالنسبة لعام ٢٠٠٣.

(٢) المجال: المرتبات السنوية المتوسطة الصافية بعد الاقتطاعات، مجموع موظفي الوزارات المدنية بالدولة.

المصدر: بطاقات أجور موظفي الدولة في عام ٢٠٠٣، وهي شبه نهائية، ومقدمة من المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاستقصائية.

(٤) مدى تجمع النساء في مجموعة محدودة من المهن

لا تزال الوظائف مرتبطة بنوع الجنس إلى حد كبير، سواء وفقاً للقطاعات المهنية أم الفئات الاجتماعية - المهنية. ويغلب على النساء العمل كموظفات (٩١,٩ في المائة من النساء بالقياس إلى ٨٥,٨ في المائة من الرجال)، وهن موجودات في القطاع العام بنسبة تفوق نسبة وجود الرجال (٢٨,٢ في المائة مقابل ١٦,٢ في المائة). ولا تزال الوظائف النسائية مركزة في القطاع الثالث. والتصنيع والبناء لا يزالان يتسمان بازدياد وجود الرجال. وقرابة نصف النساء من الموظفات، في حين أن أكثر من ثلث الرجال من العمال والوظائف الإدارية بالقطاع الخاص مشغولة بالرجال (بنسبة الثلثين)، وما يقل عن مديرين، من كل ١٠ مديرين، من النساء.

وبالتالي، وبغية فتح المجال أمام عمل المرأة، اقترح الوزير المعني بالمساواة على منظمات أرباب الأعمال ونقابات الموظفين أن تقوم بتجربة تتضمن خطوات ابتكارية لإدماج النساء في الفروع المهنية التي تغلب عليها قلة أعداد النساء. والأمر يتمثل أيضاً في

وضع إجراءات تدريبية تشجع الاختلاط المهنية ومراعاة المساواة بين النساء والرجال، وذلك في البرامج التي تخضع لمسؤولية الشركاء الاجتماعيين.

باء - التفاوتات الجديدة : تطور أشكال العمل غير النمطية وعوامل الضعف

(١) شرط العمالة: العقود ذات المدة المحددة واشتراطات العمل جزءا من الوقت والعمالة غير المؤهلة تميز تشغيل عدد كبير من النساء:

يتزايد الدمج المهني كذلك فيما يتصل بمركز الأعمال التي تشغلها المرأة بسوق العمل، مما يحدد أيضا مدى احتمال بقائها في وظيفتها. وأثناء التسعينات، كان اطراد النشاط النسائي مصحوبا بتطورات عميقة في سوق العمل هذا، وذلك من قبيل العمل بصفة مؤقتة الذي تعرض للنمو إلى حد كبير، وإبرام عقود محددة المدة، والعمل جزءا من الوقت، وكثرة عدد الأعمال غير المؤهلة. والنساء يمثلن ما يقرب من ثلثي اليد العاملة غير المؤهلة، وهن مركزات بشكل كبير في مجال الفنادق - المطاعم والخدمات الشخصية والمهام المنزلية، حيث يبرز بشكل واضح العمل جزءا من الوقت وإبرام عقود محددة المدة. وفي عام ٢٠٠٢، كانت النساء مستخدمة بشكل أكبر من استخدام الرجال بموجب عقود ذات وضع خاص (عقود محددة المدة، وعقود مؤقتة، وعقود تدريبية، وعقود ذات إعانات): ١٢ في المائة مقابل ٩ في المائة. والفارق بين الرجال والنساء كان قد هبط في نهاية التسعينات، ولكنه تعرض للزيادة من جديد منذ عام ٢٠٠١.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن النشاط جزءا من الوقت يميز عمالة المرأة بشكل كبير. وهذا الشكل من أشكال العمل قد تزايد إلى حد بعيد خلال العقد الماضي، وهو مستمر في التزايد أيضا، وذلك من جراء الاحتياجات المتزايدة من الخدمات، وخاصة الخدمات المقدمة للأشخاص، مما تتولاه المرأة بصورة تقليدية. ومعدل عمل النساء جزءا من الوقت يبلغ خمسة أضعاف معدل عمل الرجال على هذا النحو، ونسبة ٣٠ في المائة من النساء العاملات يضطلعن بالعمل جزءا من الوقت. وعدد النساء المشمولات بالعمالة الناقصة، أي اللاتي يعملن جزءا من الوقت مع رغبتهن في النهوض بمزيد من العمل، يبلغ أربعة أضعاف عدد الرجال الذين يكتنفهم هذا الوضع.

والعمل جزءا من الوقت من مصادر عدم المساواة بين النساء والرجال، فهو يمثل عائقا في المسار الوظيفي، كما أنه يشكل تفاوتات في إيرادات اليوم أو معاشات التقاعد في المستقبل. وهو مبعث للتفرقة أيضا فيما بين النساء. وعندما يكون هذا النوع من العمل مفروضا من جانب أصحاب الأعمال، فإنه يكون مرتبطا، في الواقع، بعمل غير مؤهل مع

اتسامه بالمرونة من حيث شروط العمالة. وهذا الوضع غير المستقر من أوضاع العمل يؤدي إلى هشاشة وتدهور أحوال المعيشة.

ومن منطلق الاهتمام بتحسين شروط العمل جزءا من الوقت لدى الموظفين، ولا سيما لدى النساء المشتغلات بهذا الأسلوب الذي قد يُعد إلزاميا، يلاحظ أن الوزير المعني بالمساواة قد اضطلع ببحث في هذا الشأن مع الشركاء الاجتماعيين (وخاصة الاتحادات المهنية للقطاعات الأكثر صلة بهذا الموضوع: التجارة والتوزيع على نطاق واسع؛ والأمن؛ والفنادق - المطاعم). والأمر يتمثل في هذا الصدد في تشجيع التفاوض بشأن العمل جزءا من الوقت، وتشجيع أفضل الممارسات في ميدان تنظيم الأعمال وطول فترات العمل والتطوير المهني والتدريب وأساليب رعاية الأطفال ووسائل النقل.

(٢) تقليل الشأن عند التشغيل: عملية عدم الاعتراف بمستوى تأهيل المرأة تزيد من توهين العمالة لدى المرأة

علاوة على نقص العمالة إلى حد كبير لدى النساء، يراعى أن النساء أكثر تأهلا فيما يضطلعن به من أعمال. وإطالة فترة بقاء الفتيات في الدراسة تكون مصحوبة، في الواقع، بـ "تفكك" مطرد بين مستوى الشهادات ومعدل التأهل للعمل. وحيازة شهادة الكفاءة المهنية تجعل النساء، بصورة أقل من الرجال، بمبعد عن عدم التأهل. والنساء ممثلات على نحو كبير في صفوف الموظفين غير المؤهلين، والأمر لا يقتصر على هذا الحد، بل إنهن معرضات لعدم الترقى في وظائفهن. والفئات الاجتماعية - المهنية المؤهلة إلى مدى كبير (مساعدين التوليد، والعاملون بخدمات الاستشفاء، والموظفون بدوائر الخدمة الحكومية) تشهد، في الواقع، أعلى معدلات التجمد في إطار الوظائف غير المؤهلة.

ومع هذا، وفي ضوء ما توصلت إليه النساء من مستوى تدريبي، يلاحظ أنهن يشكلن موردا من موارد الكفاءات التي تُستغل على نحو كامل من جانب الاقتصاد؛ وهذا المورد يشكل عاملا للشراء، فيما يتصل بإدارة مسألة ندرة اليد العاملة، وتوفير تنوع الكفاءات الضروري للمؤسسات وتحسين أحوال العمل. ومن ثم، فإن الرابطة القائمة بين نمو الاقتصاد والمساواة المهنية واضحة دون خفاء. وكلا هذان العاملان يتفاعلا فيما بينهما ويؤثران على سائر ميادين المجتمع. والمساواة المهنية تمثل بالتالي، علاوة على كونها مبدأ من المبادئ، أمرا ملحا بالنسبة للمجتمع كله. وثمة سعي دائم من قبل الحكومة والشركاء الاجتماعيين للاستجابة لهذا الأمر الملح، وذلك بوضع عدد كبير من الإجراءات.

ثانيا - سياسة العمالة لصالح المرأة

ألف - إجراءات الدائرة العامة للعمالة

إن مشاركة دائرة حقوق المرأة والمساواة في الدائرة العامة للعمالة، التي تضم الوفد العام للعمالة والتدريب المهني والوكالة الوطنية للعمالة والرابطة الوطنية للتدريب المهني للكبار، قد أدت إلى القيام تدريجياً بدمج بُعد المساواة في تعريف الإجراءات المضطلع بها لصالح العمالة. ومن ثم، ومنذ عام ٢٠٠٤، يمثل تقليل البطالة ذات المدة الطويلة لدى المرأة (والبالغة ٥ في المائة سنوياً) واحدة من الأولويات القائمة لدى الدائرة العامة للعمالة.

باء - خطة التضامن الوطني

تشمل خطة التضامن الوطني، التي قدمتها الحكومة في تموز/يوليه ٢٠٠٤ والتي أدرجت في إطار قانون في عام ٢٠٠٥ (انظر صفحة ١٦)، برنامجاً محدداً يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء، ويقضي هذا البرنامج بما يلي:

- يمكن لاتفاقات الفروع المهنية أن تنص على الشروط التي يتعين فيها أن تولّى مراعاة مالية لكامل فترة غياب الموظفين الذين سبق لهم أن أوقف عقد عملهم أثناء إجازة والدية من إجازات التعليم طوال الوقت؛

- أثناء فترة وقف عقد العمل بسبب إجازة والدية، يستمر تجميع الحقوق المتاحة في سياق حق الأفراد في تدريب لمدة ٢٠ ساعة سنوياً.

وثمة توجّه، بالإضافة إلى ذلك، لمسألة اللجوء إلى "العقود المستقبلية" (وهي عقود عمل تحظى بدعم مالي من قبل الدولة)، وذلك فيما يتصل بالنساء اللائي يستفدن من الاستحقاقات الاجتماعية الدنيا (الإعانات المتعلقة بأحد الوالدين الوحيدين).

وهذا القانون الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ يعزز، في نهاية المطاف، تدابير الدعم الموقرة للشباب من ذوي الظروف العسيرة كيما يحصلوا على عمل دائم:

- يفضي عقد الدمج في الحياة الاجتماعية إلى القيام، بصفة خاصة، بإعانة الوالدين الشابين، وخاصة الأم الشابة الوحيدة، فيما يتصل بحل المشاكل ذات الصلة؛

- و"برامج الميول" التي وصفتها اللجنة الوطنية للعمالة تساعد الفتيات والفتية على توسيع نطاق اختيارات توجهاً.

جيم - إبرام اتفاق إطاري بين الوكالة الوطنية للعمالة والوزارة المعنية بالمساواة (دائرة حقوق المرأة والمساواة)

وُقِّعَ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ اتفاق إطاري بين الوكالة الوطنية للعمالة ودائرة حقوق المرأة والمساواة، وذلك بهدف تشجيع وصول المرأة إلى سوق العمل وكفالة عمالة ريفية التوعية من أجلها.

دال - وضع مشروع يسمى "التزام الدائرة العامة للعمالة باستعادة المساواة"

يهدف هذا المشروع إلى مكافحة تراكم التمييز بسبب نوع الجنس والأصل الإثني (انظر صفحة ١٦)

ثالثا - المساواة المهنية في قلب الحوار الاجتماعي

قام الشركاء الاجتماعيون، في ١ آذار/مارس ٢٠٠٤، بإبرام "اتفاق وطني مشترك بين المهن بشأن الاختلاطية والمساواة المهنية بين الرجال والنساء"، (انظر صفحة ٢٥). وهذا الاتفاق يحفز الفروع المهنية والمؤسسات على اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل ما يلي:

- تشجيع تنوع الاختيارات المهنية لدى الفتيات؛
- تعزيز اختلاطية الحرف؛
- الحرص على المساواة بين النساء والرجال في ميدان الوصول إلى العمالة؛
- تحسين وصول المرأة إلى التدريب المهني المتواصل؛
- العمل على تدعيم المرأة في سوق العمل وتيسير تنقلها؛
- القيام، على نحو فعال، بتطبيق مبدأ مساواة النساء والرجال في الأجور.

رابعا - مشروع القانون المتعلق بالمساواة بين النساء والرجال في الأجور

هذا مشروع قانون من المشاريع التي تجري مناقشتها حاليا بالبرلمان، وهو يدل على أخذ الحكومة بسياسة من السياسات الطوعية، ويرمي إلى أهداف أربعة:

والهدف الأول يتمثل في القيام خلال خمس سنوات بإلغاء فوارق الأجور بين النساء والرجال عن طريق التفاوض مع الفروع المهنية والمؤسسات. وفي الفروع المهنية، يجب أن يكون هناك هدف بإزالة هذه الفوارق من الآن وحتى عام ٢٠١٠، وذلك في إطار المفاوضات الإلزامية. وفي حالة عدم الشروع في أي مفاوضات في أثناء العام اللاحق لنشر

القانون، فإن من الممكن لأحدى المنظمات النقابية التمثيلية أن تطالب بفتح باب المفاوضات فوراً. ولدى تعذر التوصل إلى اتفاق ما، فإن اللجنة المختلطة التعاقدية التمثيل، التي تتألف (بالتساوي) من ممثلين لأصحاب الأعمال وللموظفين، تجتمع بناء على مبادرة من وزير العمل. وعلاوة على هذا، فإن الاتفاقية الجماعية للفروع، التي لا تتضمن أي شرط يتعلق بإلغاء الفوارق، لا يجوز تحديد نطاقها كيما تشمل قطاعات أخرى. ومن الواجب أن يُضطلع أيضاً بالتفاوض في المؤسسات. وليس من الجائز أن تودع الاتفاقات الخاصة بالمرتبات الفعلية لدى الدوائر المختصة إلا إذا كانت مصحوبة بمحضر رسمي يتضمن الالتزام بالتفاوض بشأن المساواة في الأجور.

وثمة مؤتمر وطني عن المساواة في الأجور سيضطلع بتقييم مرحلي لتطبيق هذا القانون. وستقدم الحكومة في ذلك الوقت، لدى الاقتضاء، مشروع قانون يقضي بمساهمة مالية، تستند إلى جملة المرتبات، فيما يتصل بالمؤسسات التي لم تفتح باب التفاوض في هذا الشأن.

والهدف الثاني يرمي إلى التوفيق بين العمالة والوالدية.

- إن إجازة الأمومة أو التبنّي، التي كثيراً ما كانت مبعث تأخير لزيادة الأجر أو الترقّي بالمؤسسات، تشكل موضوع المادة الأولى من مشروع القانون. ونص المادة الأولى هذه يحاول تحييد الآثار المالية للإجازة. وبوسع الموظف أن يطالب بدفع زيادات عامة سبق للمؤسسة أن قدمتها أثناء غيابيه، وإن كان بوسعه كذلك أن يطالب بمتوسط الزيادات الفردية التي سُدّدت للموظفين من نفس الفئة المهنية.

وبالإضافة إلى ذلك، سوف تدفع علاوة لا تقل عن ١٠ في المائة من إعانة التدريب للموظف الذي يتحمل تكاليف إضافية تتعلق برعاية الطفل من أجل متابعة التدريب خارج وقت العمل.

والهدف الثالث يتعلق بوصول النساء إلى الهيئات التداولية والقضائية.

والأمر يتمثل، في هذا الصدد، في كفالة تمثيل أكثر توازناً للنساء والرجال في مجالس إدارة المؤسسات الحكومية والمجالس العمالية.

والهدف الرابع يتناول وصول الفتيات للتمهن والتدريب المهني.

خامساً - لقب المساواة

بغية تشجيع هذه الدينامية، قام الوزير المعني بالمساواة في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ بوضع لقب "المساواة" الذي تُلقب به المؤسسات، مع مصاحبته بدليل للممارسات الحميدة

التي قد تساعد في تنفيذ هذه المبادرة. ومن شأن هذا اللقب أن يتيح الاعتراف وتعزيز الاختلافية والمساواة المهنية لدى إدارة الموارد البشرية وعند تنظيم الأنشطة أو الاضطلاع بالإنتاج. وملف المرشح للحصول على هذا اللقب سيكون موضع بحث من جانب هيئة تفويضية، بناء على قائمة بالشروط تتضمن ١٨ معياراً، وهذه المعايير تدور حول ثلاثة مجالات:

- الإجراءات المتخذة داخل المؤسسة لصالح المساواة المهنية؛

- إدارة الموارد البشرية والتنظيم؛

- مراعاة الوالدية في الإطار المهني.

وقرار منح الألقاب يرجع إلى لجنة مؤلفة من شركاء اجتماعيين وممثلين للدولة. ويتم عزو اللقب لفترة ثلاث سنوات، وإن كان يجري التحقق بشأنه في منتصف المدة، أي بعد ١٨ شهراً، مما يتيح التأكد من أن المؤسسة الحاملة له لا تزال موفية بمعايير التلقيب.

وفيما بين حزيران/يونيه ٢٠٠٤ وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، كان هذا اللقب قد منح لسبع عشرة مؤسسة (تضم ١٠٢ ٠٣٨ من العاملين)^(٧).

واللقب يشكل وسيلة حقيقية للتنافس فيما بين المؤسسات، وهو يسلط الضوء على الممارسات المثالية، كما أنه أداة للتقدم، فهو يشهد على وجود التزام دائم من جانب الهيئة التي تفوز به، وذلك لصالح المساواة المهنية. وبغية التعجيل بتطوير هذا اللقب، يتطلع الوزير المعني بالمساواة إلى تكييف قائمة الشروط وفق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي لا يوجد لها ممثل نقابي. وهذا اللقب يُعد أيضاً نموذجاً للممارسة الحميدة، وفرنسا تقوم بالترويج له في سياق مبادلاتها مع سائر الدول أعضاء الاتحاد الأوروبي.

(٧) بيجو - سيترن، وإيداس فرانس، واير باس سنتر، واير باس فرانس. ويورو كوبر، ومارتا إلكترونيك، وإيداس سبيس ترانز بورتيشن، وساغيب، وبارين (شركة تأمين)، ومؤسسة خدمات الجنازات لمدينة باريس، ووكالة الاتصالات بنك، ويورو روسلغ، وشركة الائتمانات الاستهلاكية سيتيلم، وديوان ديلوات لمراجعة الحسابات، وشركة دكسيا للسمسرة والتأمين، وإيداس (لتصميم وتصنيع شبكات السواتل)، وشركة أورنج فرانس لتشغيل الهواتف المتنقلة، وشركة ويم بوسمان (لنقل والسوفيات).

سادسا - الارتباط القائم بين الحياة الشخصية والأسرية والوالدية

ألف - الإجازات الوالدية

هذا الحق في الإجازة، الذي تبلغ مدته ١١ يوما والذي يبدأ على إثر مولد طفل أو تبنيّه، يتم سداد أجره في ظل نفس الشروط المتعلقة بإجازة الأمومة. وفي نطاق الحد الأقصى للضمان الاجتماعي (حيث يبلغ المرتب الإجمالي ٣٥٢ يورو)، يجري الاتفاظ تقريرا بالمرتب الصافي. وفي عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤، عمدت قرابة ثلث الآباء الذين قد يعينهم الأمر إلى اللجوء إلى هذه الإجازة. وهذا الرقم يشمل الموظفين والعاملين المستقلين والزراع. وعلى نحو إجمالي، قام ٣٦٩.٠٠٠ والد بالحصول على إجازة والدية في عام ٢٠٠٤، وذلك لفترة يبلغ متوسطها ١٠,٨ من الأيام. وعند إرساء هذا الحق، كان المعدل المنتظر لوصول الآباء إليه يبلغ ٤٠ في المائة.

باء - التقدم الحرز في أعقاب المؤتمر المعني بالأسرة المنعقد في حزيران/يونيه ٢٠٠٣

(١) مخصصات استقبال صغار الأطفال

تقررت هذه المخصصات بموجب قانون تمويل الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠٤. وهي تدرج في سياق تبسيط المخصصات الأسرية. ولدى إعادة تشكيل مجال المخصصات حول الطفل الصغير، يلاحظ أن هذه المخصصات تشكل آلية "ذات مرحلتين" تتضمن، من ناحية أولى، مساعدة تُسَدّد لدى الميلاد أو التبني، إلى جانب إعانة أساسية (وهذه المساعدة وتلك الإعانة تتوقفان على توفر الموارد اللازمة)، كما تتضمن، من ناحية ثانية، تكميلات تستند إلى اختيار الأبوين:

- "التكملة المتعلقة بالاختيار الحر لأسلوب الرعاية"، وذلك فيما يتصل بالآباء الذين يستخدمون مساعدة رسمية في مجال الأمومة أو شخصا بالمسكن لرعاية أطفالهم؛

- "التكملة المتعلقة بالاختيار الحر للنشاط"، عندما لا يكون أحد الأبوين ممارسا لنشاط مهني، أو يكون ممارسا له جزءا من الوقت من أجل الاهتمام بالطفل؛ وتعويض الإجازة الوالدية هذا يمكن استخدامه إلى حين بلوغ الطفل ثلاثة أعوام، وذلك في حالة الطفل الثاني أو ما يليه.

ويتمثل الجانب الابتكاري لمؤتمر الأسرة لعام ٢٠٠٣ فيما أُتخذ من قرار بشأن هيئة تكملة لـ "الاختيار الحر للنشاط"، منذ ولادة الطفل الأول، مما يعني تمكين أحد الوالدين من القيام، وفقا لرغبته، بالكف عن ممارسة أي نشاط مهني، أو بالاضطلاع بهذا النشاط جزءا

من الوقت، بعد مولد أو وصول الطفل (أو بعد إجازة الأمومة أو الأبوة)، مما يسري خلال ستة أشهر.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كانت قرابة ٤٠٠ ٠٠٠ أسرة قد تلقت المخصصات المتعلقة باستقبال الأطفال. ولقد زيدت الحدود القصوى للموارد، التي تتعلق بالاستفادة من هذه المخصصات، وذلك بالقياس إلى الأحكام القديمة. ووفقا لتقديرات الصندوق الوطني للمخصصات الأسرية، يلاحظ أن زيادة الحدود القصوى للموارد ذات الصلة قد أفضلت إلى زيادة عدد الأسر المستحقة بنسبة ١٥ في المائة. وفي نفس الموعد (عام ٢٠٠٤)، كانت هناك ٢٠ ٠٠٠ أسرة قد عمدت إلى "الاختيار الحر لأسلوب الرعاية"، كما كانت هناك ٥٥ ٠٠٠ أسرة قد استفادت من "الاختيار الحر للنشاط".

ولقد قرّر المؤتمر المعني بالأسرة لعام ٢٠٠٥ أن يعدّ حقا اختياريا في إجازة والدية، مع جعل هذا الحق أقصر مدة وأكبر أجرا، إلى جانب إتاحتها منذ ولادة الطفل الثالث. ووفقا للنتائج المترتبة على تطبيق هذا الإجراء، يراعى أنه يمكن توسيع نطاقه مع توفيره منذ ولادة الطفل الثاني.

(٢) الخطط المتعلقة بـ "الحضانة"

لدى انعقاد المؤتمر المعني بالأسرة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥، أعلن رئيس الوزراء إنشاء ١٥ ٠٠٠ مكان جديد للحضانة، مما يضاف إلى دور الحضانة القائمة بالفعل منذ عام ٢٠٠٢، والبالغ عددها ٢٦ ٠٠٠، وأيضا إلى الـ ٣١ ٠٠٠ دار المزمعة من الآن وحتى عام ٢٠٠٨، وهذا يصل بالمجموع الإجمالي لدور الحضانة إلى ٧٢ ٠٠٠.

التدابير المتخذة لصالح مساعدات الأمهات

يبلغ عدد مساعدات الأمهات الرسمية ٣٨٧ ٠٠٠.

وهن يستفدن من اتفاقية عمل وطنية جماعية، يجري تطبيقها منذ أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وهذه الاتفاقية تتضمن خطوات إلى الأمام بشأن الإجازات وطول فترات العمل والأجور والتدابير الاحتياطية المتصلة بالعجز أو المرض. وهي تنص على تشكيل لجنة لتحديد شروط ممارسة الحق في التدريب المهني المستمر، مما هو متاح لمساعدات الأمهات بموجب قانون ٤ أيار/مايو ٢٠٠٤ (مع تمويل ذلك بالكامل على يد صاحب العمل، وذلك من خلال ضريبة على إجمالي المرتبات تصل إلى ١٥ ٪ في المائة).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قانون ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، الذي يتعلق بمساعدات الأمهات ومساعدات الأسر، يرمي إلى تحسين نوعية الاضطلاع بالمهام ذات الصلة، مما يعني

اليوم ٧٥٠.٠٠٠ من الأطفال المدّعين من قبل آبائهم إلى مساعدات للأمهات يعملن على أساس غير دائم (وسمّين بالفعل "مساعدات أمهات"). وتتضمن المحاور الأساسية لهذا القانون تحسين تأهل هؤلاء المهنيات وتعزيز شروط عملهن، فضلا عن الاعتناء بالفرقة بين المهنتين قيد النظر على نحو أوسع نطاقا.

إنشاء "ائتمان ضريبي أسري" فيما يتعلق بالمؤسسات

منذ سنّ قانون الشؤون المالية لعام ٢٠٠٤، يلاحظ أن ثمة تدبيرا تشجيعيا يسمى "الائتمان الضريبي الأسري" يتيح للمؤسسات أن تخصم من الضريبة المفروضة على الأرباح ٢٥ في المائة من النفقات ذات الصلة، بهدف تيسير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. وهناك حد أقصى لهذه النسبة يبلغ ٥٠٠.٠٠٠ يورو سنويا فيما يتعلق بكل مؤسسة. وهذا الائتمان يتصل بما يلي:

- المصروفات التي تستهدف تمويل عملية إنشاء وتشغيل دور للحضانة ومراكز للرعاية لكفالة استقبال أطفال موظفي المؤسسة دون الثالثة من العمر؛
- المدفوعات المسدّدة من قبل المؤسسات لصالح هيئات القانون العام أو الخاص التي تتولى تشغيل دور للحضانة أو مراكز للرعاية، وذلك في مقابل احتجاز "أماكن للطفولة"؛
- مصروفات التدريب الملتمزم بها لصالح موظفي المؤسسات الذين يستفيدون من إجازة والدية للتعليم؛
- المصروفات المناظرة لتكاملات الرواتب، التي تدفعها المؤسسات للموظفين الذين يقضون إجازة أمومة أو أبوة أو إجازة والدية، أو تلك المصروفات المناظرة لتكلفة تعويض أيام الإجازات بسبب مرض أحد الأطفال؛
- المصروفات المتصلة بتعويض موظفي المؤسسات، الذين اضطروا إلى تحمّل تكاليف استثنائية لرعاية الطفل في أعقاب التزام مهني غير متوقع خارج نطاق ساعات العمل الاعتيادية.

جيم - التكفل بالأشخاص المعالين وإعادة توزيع الخدمات المقدمة للأفراد

يتصل التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة أيضا بالدعم الأسري للأشخاص المعالين. وبغية المشاركة في مسؤوليات الأسر، وخاصة النساء، يراعى أن القانون الصادر في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠١، والمتعلق بالتكفل بمسألة فقد المسنّين لاستقلالهم وبسداد إعانات

مكيفة بشأن عدم القدرة على الاعتماد على النفس، يرمي إلى الاستجابة لاحتياجات المسنين المعالين، إلى جانب تحديث المعونات المقدمة في المساكن. والإعانات ذات الصلة قد تموّل شخصاً أو أكثر ممن يساعدون المستحقين في شؤون حياتهم العادية. وفي نهاية عام ٢٠٠٤، كان هناك ٨٦٥ ٠٠٠ شخص يستفيدون من هذه الإعانات (زيادة تبلغ ٩,٢ في المائة عن عام ٢٠٠٣)، أي أنه كان هناك ١٧٢ من المستحقين لكل ١ ٠٠٠ ساكن يبلغ ٧٥ عاماً أو أكثر.

والقانون المتعلق بتطوير الخدمات المقدمة للأشخاص، والصادر في ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٥، ينص على القيام، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بإعداد "شيك الخدمة الشاملة". وهذا الإجراء الجديد يرمي إلى توسيع نطاق الخدمات المقترحة، وتجميع مهام "شيكات خدمات العمالة" و"صكوك خدمات العمالة" الموجودة حالياً، وتأكيد مبدأ المشاركة في تمويل الخدمات المتصلة بالأشخاص من خلال مصادر متعددة: المؤسسات أو اللجان المؤسسية، وهيئات التكافل الاجتماعي، وشركات التضامن، وشركات التأمين، وصناديق المعاشات، والمجالس العامة. وبوسع الشركات أن تلجأ إلى هذا الإجراء، حسب مشيئتها، بهدف إتاحة تمويل أسلوب من أساليب الرعاية.

دمج مسألة القرابة وترباط مراحل الحياة في الحوار الاجتماعي

تنص إحدى مواد الاتفاق الوطني المشترك بين المهن والمتعلق بالمساواة بين النساء والرجال (انظر صفحة ٥٢) على ما يلي "ينبغي للمؤسسات و/أو الفروع المهنية أن تتنبه، بصفة خاصة، إلى أن تناول ساعات العمل، الذي يمكن تحديده وخاصة من أجل تيسير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، لا يجوز له أن يعوق احتمالات التطور الوظيفي". وهذه المادة تطالب المؤسسات بوضع حلول ابتكارية في مجال الخدمات المقدمة للأشخاص (إجراءات مشتركة مع اللجان المؤسسية، وتنظيم الشراكات مع المجتمعات المحلية، وما إلى ذلك).

المادة ١٢

الصحة

أولاً - العمر المتوقع للمرأة

إن صحة المرأة في فرنسا تبعث على الارتياح، في مضمونها، كما يتبين من الزيادة المنتظمة في العمر المتوقع عند الولادة: ٨٣,٨ سنة في عام ٢٠٠٤، وهو ثاني أطول عمر في العالم بعد العمر المتوقع للنساء اليابانيات (٨٤,٥ سنة).

وثمة تحليل دقيق للعوامل التي تحدّد صحة المرأة يجري الاضطلاع به، وذلك بهدف التصرف على أفضل وجه ممكن فيما يتصل بجوانب المخاطرة الأساسية التي تعوق الاتجاه العام نحو زيادة مدة حياة المرأة. وثمة جهود ضخمة أيضا من أجل الحد من مرضية النساء.

ثانيا - مراعاة خصائص صحة المرأة في سياسة الصحة العامة

يؤكد القانون الصادر في ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤، والمتعلق بالصحة العامة، مسؤولية الدولة عن تحديد أهداف، على الصعيد المتعدد السنوات، من أجل تحسين صحة السكان، وهو ينص على الاتجاهات الاستراتيجية في الميادين التي تُعد ذات أولوية. والتقارير المرفق بهذا القانون يحدّد مبادئ سياسة الصحة العامة، التي تتضمن مبدأ "المساواة"، حيث ينص هذا المبدأ على أنه "ينبغي لبيان الأهداف ووضع الخطط الاستراتيجية أن يراعى، على نحو منتظم، خصائص صحة الرجال وصحة النساء". والأهداف المائة الواردة في هذا التقرير تتصل بتحسينات الحالة الصحية التي يمكن تحقيقها من خلال المعارف والتكنولوجيات المتاحة. وهذه الأهداف محدّدة من الناحية الكمية، كما أنها قابلة للوصول في السنوات الخمس القادمة. ومن بين هذه الأهداف المائة، توجد ١٢ هدفا تتعلق بنوع الجنس. وثمة تسعة منها تتصل على نحو محدّد بأمراض قاصرة على النساء وحدهن.

ثالثا - الإجراءات المتخذة لتحسين صحة المرأة

ألف - المرأة والتبغ

(١) البيانات الرقمية

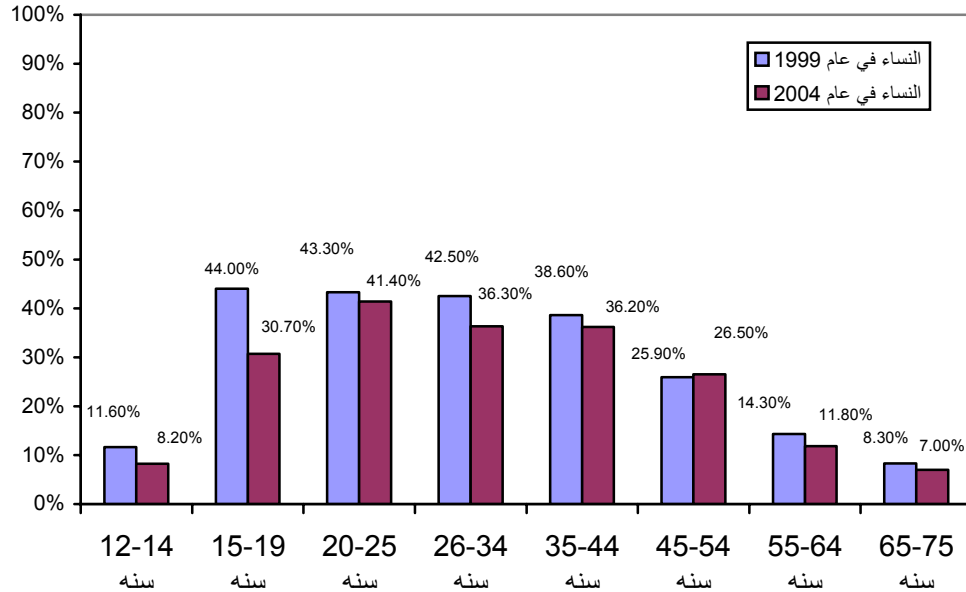
تطور مدى انتشار تدخين التبغ حسب نوع الجنس (من سن ١٢ إلى سن ٧٥ سنة بالهيكل السكاني لعام ١٩٩٩)

	١٩٩٩	٢٠٠٤
المجموع	٣٣,٢ %	٢٩,٩ %
الرجال	٣٦,٦ %	٣٣,٤ %
النساء	٢٩,٩ %	٢٦,٦ %

والزيادة المستمرة في استهلاك السكائر، والملاحظة منذ الستينيات، قد توقفت. بل وقد شرع هذا الاستهلاك في الانخفاض في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤. ومن ثم، فإن مدى انتشار التبغ قد هبط فيما بين عامين ١٩٩٩ و ٢٠٠٤.

تطور مدى انتشار التبغ لدى النساء حسب العمر (في الهيكل السكاني لعام ١٩٩٩)

بيانات عام ٢٠٠٠ الصادرة عن المعهد الوطني للوقاية والتعليم في مجال الصحة



(٢) الإجراءات الجديدة

من منطلق تكملة الخط الهاتفي للمساعدة في ميدان التبغ، قام المعهد الوطني للوقاية والتعليم في مجال الصحة الذي يخضع لإشراف وزارة الصحة، بإنشاء موقع على شبكة "إنترنت" من أجل وقف تدخين التبغ، بمناسبة اليوم العالمي الخالي من التبغ، في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٥. ولقد اضطلع بحملة على الإنترنت بمناسبة إعداد هذا الموقع. ومنذ ٣١ أيار/مايو وحتى ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، كانت هناك وصلات تفضي إلى الموقع www.tabac-info-service.fr، وذلك من مواقع الصحة ومواقع الأحداث الجارية والمواقع الموضوعية الخاصة بالنساء الحوامل. وفي بداية عام ٢٠٠٥، شُرِع في تجربة لمجانية بدائل النيكوتين في محيط سكان يعانون من حالات الهشاشة. ولقد أجريت هذه التجربة على يد الصندوق الوطني للتأمين الصحي للعاملين من ذوي المرتبات، وهي تجربة تتعلق بالكبار الذين يحظون بتغطية صحية شاملة وتكميلية، وذلك في ثلاث مناطق رائدة.

وكافة المقاطعات تضم، منذ عام ٢٠٠٤، أقسام لتوفير المشورة بشأن التبغ، وذلك داخل المستشفيات.

وبغية حفز المهنيين الصحيين وإعلام المرضى بشأن التبغ والكحول، أرسلت حافظة إعلامية إلى الصيادلة والأطباء والمستشفيات والرابطات المحلية. وهذه الحافظة تحتوي على ما يلي:

- بطاقة صغيرة تحمل شعار: "٩ شهور ... لا كحول/لا تبغ"، لحفز النساء الحوامل على معالجة موضوع التبغ والكحول؛
- وثيقتين إعلاميتين تستهدفان مساعدة المهنيين الصحيين في معالجة مشكلة الكحول والتبغ، من خلال الرد بصورة محدّدة على الأسئلة التي قد يوجهها مرضاهم؛
- فرائط تبين عناصر تحديد موقع "دائرة الإعلام بشأن التبغ".

باء - الأمراض السرطانية الخاصة بالمرأة بشكل محدد

إن تعميم برنامج اكتشاف سرطان الثدي قائم بالفعل. والهدف من هذا البرنامج يتمثل في تزويد النساء الفرنسيات اللائي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و٧٤ عاماً، والبالغ عددهن ٧,٥ مليون، بكشف يتضمن توفير أفضل الضمانات على صعيد إمكانية الوصول والأمن.

وثمة تحليل في الوقت الراهن لشروط وضع برنامج لاكتشاف سرطان عنق الرحم. وسوف يتعلق هذا البرنامج، في وقت لاحق، بـ ١٤ مليون امرأة فيما بين سن ٢٥ و٦٥ عاماً. وهو سيتناول، على نحو خاص، أولئك النساء اللائي يعشن في إطار ظروف تتسم بالضعف، أو من يعشن عادة بمبعد عن هذا النوع من الكشف.

جيم - منع الحمل

(١) الحالة في فرنسا

تتسم الحالة في فرنسا، على صعيد منع الحمل، بالتناقض، فعلى الرغم من القيام خلال الأعوام الثلاثين الماضية بتوزيع واسع النطاق لطرق منع الحمل، يلاحظ أن حالات الحمل غير المرغوب فيه لا تزال مرتفعة. ووفقاً للبيانات الأكثر حداثة، يراعى أن قرابة الثلث من حالات الحمل لم تكن متوخّاة؛ ومن بين هذه الحالات، ينتهي مقدار النصف بالإجهاض العمّد؛ ويحدث عدد ملحوظ من الحالات غير المتوخّاة لدى نساء يعرض بأنهن يستخدمن وسيلة من وسائل منع الحمل. وهذه البيانات تتم عن بعض الصعوبات التي تلاحقها النساء في مجال القيام، على أساس يومي أو على المدى الطويل، بممارسة وسيلة لمنع الحمل تستند إلى أساس طبي. وتعزو النساء ما يحدث من "إخفاق" إلى استخدام وسيلة منع الحمل على نحو

غير صحيح أو إلى حدوث مشكلة ما أثناء هذا الاستخدام: نسيان تعاطي الحبوب أو تمزق الرفالات أو فشل الطرق الطبيعية. وهن يتعرضن للمشاكل أيضا عند وقوع حادثة ما بشأن وسيلة منع الحمل، فهن لا يدرين كيفية التصرف الواجبة إزاء ضالة معلوماتهن. والمشكلة التي تواجهها المرأة بالتالي لا تتعلق بالوصول إلى وسائل منع الحمل، بل إنها تتعلق بعدم توافر هذه الوسائل، التي تعد شديدة الفعالية على الصعيد النظري والتي يتم وصفها للمرأة، مع ظروف معيشتها اليومية.

وبالإضافة إلى ذلك، يجري في كل عام تقييم لتدبير من شأنه أن يتيح وسيلة لمنع الحمل على أساس عاجل. والبيانات الأخيرة المقدمة من الصندوق الوطني للتأمين الصحي على العاملين من ذوي المرتبات، فيما يتصل بالتدبير المتعلق بوصول المراهقات لوسائل منع الحمل على أساس عاجل خلال الفترة من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٤، توضح أن ثمة زيادة مقدارها ٣٢,٥٤ في المائة بالنسبة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. أما حصة وسائل منع الحمل العاجلة المقدمة للكبار فهي لم تتعرض للتغيير في السنوات ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ و٢٠٠٤.

(٢) الإجراءات المنفذة

(أ) التوصيات الخاصة بالممارسات الطبية المتعلقة بـ "استراتيجيات اختيار منع الحمل لدى النساء"، ولقد نشرت هذه التوصيات في عام ٢٠٠٤ على يد وزارة الصحة. وتم توجيهها إلى كافة من يقدمون وصفات طبية (الأطباء العامون، وأخصائيو أمراض النساء، وأخصائيو أمراض النساء والتوليد، وأخصائيو الغدد الصماء)، إلى جانب المسؤولين عن التدريب الأولي للأطباء والقابلات.

الكتيب الإعلامي المعنون "منع الحمل: وضع وصفة طبية مكيفة"، ولقد نُشر هذا الكتيب لدى المهنيين المعنيين (مما يتضمن الصيدلة).

(ج) المجلد الإعلامي بشأن منع الحمل والإجهاض العمد، وهو مجلد يتعرض لتحديث مستمر، ولقد وضع بموقع وزارة الصحة على شبكة "إنترنت". ويتضمن مشمول الطرق المتاحة حاليا، كما أنه يورد عناوين الهيئات التي تتيح الوصول إلى المعلومات اللازمة أو إلى طرق منع الحمل.

(د) الدليل المعلن "منع الحمل على نحو عاجل: حبة الغد"، الذي يعزّز توفير وسائل منع الحمل على أساس عاجل، ولقد وُزعت منه مليون نسخة على الصناديق الرئيسية للتأمين الصحي والصيادلة. كما أُعيد طبع هذا الدليل، وأدخلت عليه تكييفات خاصة بأقاليم ما وراء البحار.

(هـ) البطاقة الإعلامية، وهي بطاقة في حجم كارت الائتمان، ولقد وُزعت على الصعيد المحلي لدى الكيانات التي تستقبل الشباب.

(و) البرنامج المعلن "منع الحمل والجنسانية والانجرامية" وهو برنامج من وضع رابطة "الحركة الفرنسية من أجل تنظيم الأسرة"، ويتلقى الدعم من تمويلات وزارة الصحة. وطوال فترة ثلاثة أعوام (٢٠٠٣-٢٠٠٥)، كان هذا البرنامج يستهدف تحسين معلومات النساء اللاتي يعشن في حالة تنسم بالانجرامية، إلى جانب النساء سليلات الهجرة، وذلك فيما يتصل بالوصول لوسائل منع الحمل.

دال - الإجهاض العمد

(١) تحسين متابعة حالات الإجهاض العمد

كان ثمة جهد مطرد من أجل تحسين المتابعة الإحصائية لتقييم الوسائل المتاحة:

- بالقيام كل عام بنشر البيانات الأساسية المتصلة بحالات الإجهاض العمد، مما يتيح متابعة تطور أنشطة المؤسسات التي تمارس هذه التدخلات (عدد حالات الإجهاض العمد حسب الفئة العمرية والطريقة ونوع المؤسسة، وما إلى ذلك). والإحصاءات الأخيرة الصادرة عن وزارة الصحة (في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥) تشير إلى حدوث تراجع ضئيل في النشاط الشامل بفرنسا المتروبولية (٢٠٣ ٣٤٦ حالة إجهاض عمّد في عام ٢٠٠٣، أي - ١,٦ في المائة بالنسبة لعام ٢٠٠٢)، ولكن هذه الإحصاءات تحفز على الاضطلاع بإجراءات محددة لصالح فئتين من الفئات العمرية، وأعداد هاتين الفئتين ليست بالكثيرة، وأن كانتا لم تتعرضا لما حدث من انخفاض شامل (وهما فئة ١٥-١٧ عاما وفئة ٤٥-٤٩ عاما)؛

- بالاضطلاع بدراسة استقصائية لدى الأطباء ومن لجان من النساء إلى ذلك الإجهاض العمد (وهي دراسة قيد الإعداد). وهذه النتائج سوف تتيح تحليل الحالة الشخصية والاجتماعية للنساء المعنيات، إلى جانب دراسة المسارات التي أفضت إلى

الوصول إلى التدخلات ذات الصلة، مع القيام بتقدير آثار التعديلات التشريعية والتنظيمية التي أُتخذت أثناء السنوات الأخيرة بشأن ظروف إعمال هذه الأفعال.

(٢) تشجيع وصول النساء إلى جميع حقوقهن في ميدان الإجهاض العمد

ينبغي لكل امرأة لا ترغب في مواصلة حملها أن تتمكن من التوصل إلى الإجهاض العمد في أقرب فرصة ممكنة. والتدبير المسمى "الإجهاض العمد في المدينة"، الذي ورد في القانون الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١، يتيح الحصول على هذا الإجهاض خارج المؤسسات الصحية. وإعداد اتفاقات "الإجهاض العمد في المدينة" التي وُقِّع عليها بين الطبيب الممارس المختص والمؤسسة الصحية، وهي إعداد كانت لا تزال منخفضة في عام ٢٠٠٥ (حوالي ٢٦٠ من الاتفاقات الموقعة) سوف تتزايد تدريجياً، وذلك في إطار إعلام وتدريب الأطباء على هذه الممارسة. ومن شأن هذا التدبير أن يسهّل الوصول إلى إجهاض متعمّد:

- مع اضطلاع أكثر مرونة وسرعة فيما يتصل بالنساء؛
 - مع تيسر الوصول إلى إجهاض متعمد علاجي، وحصّة هذا النوع من الإجهاض، من بين جميع الأفعال المتابعة، سوف تتزايد بشكل ملحوظ^(١٤)؛
 - مع تخفيف عبء المؤسسات الصحية التي تتعرض لمزيد من الطلب، وذلك فيما يتصل بممارسات الإجهاض العمد في حالات الحمل ذي الفترة القصيرة، وهذا يسمح للكيانات ذات الصلة أن تركز، على سبيل الأولوية، على التدخلات العاجلة، وخاصة تلك التدخلات التي تتم في الأسبوعين الحادي عشر والثاني عشر من أسابيع الحمل، والتي تقتضي تدخلاً جراحياً؛
 - مع إجراء دراسة عن تطبيق التدبير ذي الصلة، مما يسمح بتقييمه إزاء أهدافه.
- والقواعد المطبقة، فيما يتصل بتأهيل الأطباء والاتصال بالمؤسسات الصحية وتوزيع وتسليم الأدوية اللازمة، تكفل أحوالاً رفيعة النوعية، فضلاً عما يتعين من أمن، في مجال الاضطلاع بإجهاض متعمد علاجي.

وبالإضافة إلى ذلك، كان ثمة زيادة كبيرة في عام ٢٠٠٤ للوسائل المالية المخصصة للمؤسسات الصحية في مجال الإجهاض العمد (زيادة تبلغ ٢٩ في المائة تقريباً). ومن شأن

(١٤) خلال عام ٢٠٠٣، جرت نسبة ٣٨ في المائة من حالات الإجهاض العمد بطريقة علاجية، بالقياس إلى نسبة ٢١ في المائة في عام ٢٠٠١ ونسبة ٢٠ في المائة في عام ١٩٩٨.

هذا التدبير أن يتيح تحسين الاضطلاع بتلك الأعمال من جانب مؤسسات الصحة، وإن يمكن المؤسسات الخاصة من زيادة مشاركتها في النهوض بهذا النشاط إذا ما كانت ترغب في ذلك.

النساء ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

(١) الحالة السائدة

منذ بداية هذا الوباء وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، كانت قد سجّلت ١١ ٨٢١ حالة من حالات الإيدز لدى النساء بفرنسا. وعدد النساء اللائي أعلن عن مرضهن، واللائي بقين على قيد الحياة، يقدر بـ ٨٨٨ ٥. والأشخاص المصابون بهذا المرض من خلال الاتصال الجنسي بأشخاص من الجنس الآخر يمثلون اليوم، في فرنسا، أكثر من نصف الحالات (٥٧ في المائة). ومن بين هؤلاء، توجد نسبة ٦٠ في المائة من النساء، ونسبة ٥٠ في المائة من المتمنين لبلدان أفريقية جنوبي الصحراء الكبرى. وثمة تأكيد لظاهرة التأنيث هذه من خلال البيانات المنبثقة عن عملية الإشراف على المشاورات التي تتعلق بكشف المرض بالبحان ودون ذكر الأسماء، ولقد ارتفعت نسبة الاختبارات الإيجابية لدى النساء فيما بين عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٣. وثمة نساء عديدات من المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية لا يجدن عملا ما. وهن يعشن في إطار من الهشاشة والوحدة، وفي سياق عنف أسري في بعض الأحيان. والدراسات المضطلع بها في هذا الصدد تبين أن الأشخاص المعنيين يدركون على نحو سليم، في أكثر الأحوال، التصرفات المكتنفة بالمخاطر، ولكنهم يلاقون صعوبة كبيرة في اتباع هذه التصرفات الوقائية. وعلى النقيض من ذلك، كان ثمة انتشار في غاية الاتساع لمسألة الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية أثناء الحمل، ولقد أعلنت ثلاث نساء من أربع أنهن قد استفادت من أحد الاختبارات في عام ٢٠٠٣.

ومن الجدير باستراتيجيات الوقاية من هذا الوباء، على صعيد النساء، أن تستند إلى موضوع النماذج النمطية القائمة على التحيز الجنسي. والعلاقات التي تتضمن سيادة الرجال على النساء لا تسمح هؤلاء النساء، في الشمال أم الجنوب، بأن يعززن من قدراتهن في مجال الوقاية. والتقدير الذاتي وتحكم المرأة في جسمها من العوامل الضرورية لتعلم الوقاية.

(٢) سياسة مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب

(الإيدز)

إن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية، الذي أقر رئيس الوزراء بأنه يشكل "القضية الوطنية الكبرى في عام ٢٠٠٥، واردة في القانون المتصل بسياسة الصحة العامة

الصادر في ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وفي أعقاب الاستناد إلى تقييم العمل السياسي الذي اضطلع به في إطار تنفيذ خطة السنوات ٢٠٠١-٢٠٠٤، تم تنفيذ برنامج وطني لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨، حيث يشمل هذا البرنامج الإصابات التي تنتقل بالاتصال الجنسي، وذلك على يد وزارة الصحة.

وفي هذا السياق العام، ترد أدناه الإجراءات الحرّية بالاتخاذ فيما يتصل بالمرأة، على نحو أكثر تحديداً.

- إبلاغ النساء بمخاطر الإصابات المنقولة جنسيا والتعرض لفيروس نقص المناعة البشرية، من خلال حملات محددة وإجراءات مكيفة تتعلق بجمهور النساء، ولا سيما من يتعرضن منهن للمخاطر (الشباب، والمهاجرون، ومن يعيشون في إطار ظروف تنسم بالضعف و/أو مخالفة القوانين والأنظمة، ومدمنو المخدرات)؛
- مراعاة الخصائص النسوية من حيث استراتيجية العلاج والمتابعة والآثار غير المرغوب فيها والرغبة في الطفل، وتعزيز النساء الحوامل ومتابعتهن قبيل الولادة وفيما بعدها، ومساندة الرابطات التي تشارك في هذا الصدد؛
- تشجيع استخدام أغطية عنق الرحم، من خلال تحسين توزيعها وتخفيض عنها؛
- زيادة التعرف على النساء من ذوات الإيجابية المصلية، وتحسين قدرتهن على الصعيدين العلاجي والنفسي.

واو - تأثير العنف على صحة المرأة

يوجد بفرنسا نقص كبير في البيانات العلمية الموثوقة التي تتصل بالعلاقات بين العنف والحالة الصحية.

وبالتالي، فقد طالب الوزير المعني بالمساواة بدمج البعد القائم على نوع الجنس في التحليلات المرتبطة بدراسة استقصائية عن "العنف والصحة"، وهي دراسة مضطلع بها من قبل وزارة الصحة. ومن شأن هذه الأعمال أن تبين، في وقت واحد، العنف الذي تجري مقاساته والمعاناة منه، والظروف المحيطة بحدوثه، ونوعية جنس مركبه وصلته بالضحية، والروابط القائمة بين هذا العنف وصحة الشخص المعني.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تأثير العنف على الصحة مدرج من بين الأولويات المذكورة في قانون ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤ الذي يتصل بسياسة الصحة العامة، كما أنه موطن استهداف في الخطة الوطنية الاستراتيجية التي يجري وضعها في الوقت الراهن.

وفي النهاية، سيُعد في وقت قريب برنامج تحريبي مشترك بين وزارة الصحة ودائرة حقوق المرأة والمساواة، بهدف تحسين قدرة المستشفيات على الاستقبال والاضطلاع باللائم فيما يتصل بصحة النساء من ضحايا العنف (انظر صفحة ٦٧).

أعمال العنف المرتكبة ضد المرأة

أولا - الإمعان في معرفة حقيقة أعمال العنف

يتضمن برنامج عمل ييجين دعوة الحكومات إلى الاضطلاع بإجراءات تستهدف منع واستئصال العنف المرتكب ضد المرأة، بالإضافة إلى تنظيم جمع البيانات الإحصائية اللازمة في هذا السبيل.

وفي فرنسا، تبين من نتائج الدراسة الاستقصائية الوطنية المتعلقة بالعنف ضد المرأة بفرنسا المتروبولية، والتي أجريت في عام ٢٠٠٠ على عينة تضم ٦٩٧٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٩ سنة، أن ثمة نسبة ٩,٥ في المائة من النساء اللاتي تم سؤالهن قد تعرضت لأفعال عنف زوجي (بدني وجنسي وشفوي ونفسي) خلال الشهور الاثني عشر الأخيرة.

ومنذ ذلك الوقت، قامت السلطات العامة بتكثيف جهودها من أجل التزود بالوسائل الإحصائية اللازمة لجمع المعلومات.

ومن ثم، وفي إطار من الشراكة مع وزارة الداخلية، جرى حصر حالات الوفاة من جراء العنف حيثما كان الجاني المعني أحد الزوجين (القرين أو الخليل أو الشريك المرتبط بعقد مدني تضامني أو القرين السابق أو الخليل السابق أيضا). ولقد أجريت هذه الدراسة على الصعيد الوطني في عام ٢٠٠٥، بناء على بيانات مجمعة في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤. وليست ثمة وسيلة إحصائية ترتبط بجمع البيانات وتتعلق بعينة بمفردها. وهذه الدراسة تعرض صورة لحالات العنف (ملاحم الزوجين المعنيين وتصنيف المناطق والمقاطعات). ولقد تم تجميع البيانات ذات الصلة لدى الدوائر الإقليمية (دوائر الشرطة والخفر). بمساعدة أحد الاستبيانات. ولا يتضمن مجال الأفعال المدروسة سوى حالات القتل في نطاق الزوجين. ولقد استُبعدت الحالات التي تفتقر إلى الوضوح، وكذلك حالات الاختفاء (التي قد ترجع إلى أحد القرينين)، إلى جانب حالات النساء اللاتي يقمن بالانتحار من جراء ما عانين منه من عنف جسيم متكرر في إطار حياتهن الزوجية أو الأسرية.

وفيما يلي نتائج هذه الدراسة بشأن عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤:

- في فرنسا المتروبولية، وفي المتوسط، تتعرض امرأة كل أربعة أيام للوفاة في أعقاب عنف في نطاق الزوجين. ونصف هؤلاء النساء قد سبق له التعرض لهذا العنف؛
 - بموت أحد الرجال كل ١٦ يوما. وفي نصف الحالات ذات الصلة، كانت المرأة مرتكبة الجريمة قد تعرضت من جانبها للعنف؛
 - حدثت نسبة ١٣ في المائة من جميع حالات الوفاة العنيفة، والتي تم فيها تحديد الجاني، في إطار الزوجين، مع تضمن نسبة تبلغ ١ في المائة وتتصل بحالات القتل رفقا بمن يشكو من مرض عضال؛
 - من بين كل ١٠ حالات للوفاة، توجد حالة واحدة ترجع إلى التعرض للضرب دون قصد القتل. وثمة حدوث سابق لعنف زوجي في حالتين من كل ثلاث حالات؛
 - نسبة ٣١ في المائة من الجرائم الزوجية تتصل بالانفصال (وكان اقتراف هذه الجرائم على يد الأزواج أو الشركاء أو الأخلاء السابقين أو من هم في طريقهم إلى الانفصال).
- ونسبة ٩٥ في المائة من الشركاء السابقين من مرتكبي جريمة القتل من الرجال. ومعدل الشركاء السابقين فيما بين مجموع الجناة يصل إلى ١٠ في المائة. وفي البيئة الريفية، تتعلق نسبة ٣٠ في المائة من حالات القتل بقدامى الشركاء. والأمر يتعلق، في هذا الصدد، بمائة في المائة من حالات القتل، التي كانت نسبة ٥٥ في المائة منها مصحوبة بسبق الإصرار. وفي ٢٥ في المائة من الحالات، كان الجناة بدون عمل، شأهم شأن الضحايا، وفيما يتصل بنسبة ٦٢ في المائة من الأزواج المعنيين، كان أحد الزوجين على الأقل بدون مهنة.
- وبغية مواصلة تحسين الإلمام بحالات العنف وتطورها، ستوضع وسائل إحصائية متوافقة لدى جميع دوائر الدولة، وذلك بالتعاون مع الهيئة الوطنية لمراقبة الجنوحية.
- وسوف تُجرى أيضا دراسة بشأن التكلفة الاقتصادية الشاملة للعنف الذي تتعرض له المرأة في نطاق الزوجين.

ثانيا - الإجراءات المتخذة من قبل السلطات العامة لمنع ومكافحة العنف فيما بين الزوجين

ألف - إمكانية طرد الزوج المرتكب للعنف من منزل الزوجية: وهذه إمكانية واردة في القانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٤، الذي يتصل بالطلاق والذي يجري تطبيقه منذ أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ (انظر صفحة ٧٨). وهذا النص يتضمن في المادة ٢٢ منه ما يلي "لدى إفضاء أعمال العنف التي يرتكبها أحد الزوجين إلى تعريض الزوج الآخر أو واحد أو أكثر من الأبناء للخطر، فإن من الجائز للقاضي أن يحكم بإقامة الزوجين على نحو منفصل، وأن يحدّد مَنْ من هذين الزوجين سيستمر في الإقامة بمنزل الزوجية".

والوزير المعني بالمساواة كان يرغب في أن يؤدي طرد الزوج مرتكب العنف من منزل الزوجية إلى المساهمة في حماية الزوجات من ضحايا هذا العنف. وعلاوة على المزايا ذات الطابع العملي فيما يتعلق بالزوجة والأبناء، يلاحظ أن هذا التدبير من شأنه أن يتيح التشديد على مسؤولية مرتكب العنف، إلى جانب مساعدة الضحية في استعادة أمورهما. وهو تدبير قابل للتنفيذ، بل وقابل للتنفيذ أيضا قبل الشروع في مسيرة الطلاق. ومع هذا، فإن الإجراءات المتخذة تتعرض للتقادم، وذلك إذا لم تودع مطالبة بالطلاق أو الانفصال الجسماني، عند نفاذ فترة أربعة أشهر على الحكم بالأخذ بهذه الإجراءات.

والقانون ينص على أنه "يُعزَى التمتع بالمسكن للزوج الذي لم يرتكب العنف، وذلك باستثناء ما إذا كانت هناك ظروف خاصة"

وبوسع القاضي أيضا أن يبت "في حالة وجود مبرر ما، بشأن طرق ممارسة السلطة الوالدية أو بشأن المساهمة في أعباء الزواج". وأثناء المناقشات البرلمانية، قيل إن هذا التدبير الخطير، الذي يُوصى به من قبل قاضي الشؤون الأسرية المستعجلة، يمكن أن يُتخذ في نطاق احترام مبدأ التناقض.

باء - خطة العمل الحكومية الشاملة والممتدة ٣ سنوات والمعنونة "عشرة تدابير من أجل استقلال المرأة"

وقد أعلنت هذه الخطة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤.

وفي سياق تنفيذ هذه الخطة، اضطلع بالإجراءات التالية:

- وضعت في المقاطعات جهات للإحالة بشأن "العنف - المأوى"، وهي جهات تلمّ في الوقت الحقيقي بكافة الأماكن المتاحة. والنساء، اللائي يتعرضن للعنف واللائي

يعشن في ظل ظروف هشة، تُعد من الجماهير ذات الأولوية بمراكز الإيواء وإعادة الدمج في المجتمع؛

- واجتماعات "لجان المقاطعات العاملة على مكافحة العنف ضد المرأة" قد أتاحت في هذا الصدد حشد العناصر الفاعلة المحلية. وثمة لجان منها، يبلغ عددها ١٩، قد وقعت على بروتوكولات مبرمة بين المقاطعات لمنع ومكافحة العنف إزاء المرأة. وسوف يُمدّد نطاق هذا التوقيع كيما يشمل جميع المقاطعات؛

- وفي عام ٢٠٠٥، زيد الدعم المالي المقدم إلى قطاع الرابطات المخصص بما يقرب من نسبة ٢٠ في المائة؛

- وكان هناك تعزيز لتوعية الجمهور عامة والفنيين بفضائل حملة وطنية للاتصال تحت شعار "أوقف العنف - تصرّف، هذا هو القول السليم"، إلى جانب الاضطلاع بتدريبات أولية ومستمرة.

جيم - محاور العمل الأربعة: وهي محاور قد وُضعت بناء على مبادرة من الوزير المعني بالمساواة، وذلك فيما يتصل بضحايا العنف ومرتكبيه والمهنيين المختصين بالتدخل في حالات العنف.

المحور الأول: توفير حماية أرفع شأنًا للضحايا

يُعرض على البرلمان في الوقت الراهن مشروع قانون مقدم من مجلس الشيوخ (انظر صفحة ١٩). ويرمي هذا النص إلى تعزيز منع وقمع العنف فيما بين الزوجين أو العنف المرتكب ضد القصر. وهو يتوخى، في هذه المرحلة، ما يلي:

- القيام، في الجزء العام من قانون العقوبات، بتحديد ظروف مشدّدة تتعلق بصفة القرين أو الخليل أو المشارك بموجب عقد تضامن مدني؛

- تمديد نطاق هذه الظروف المشدّدة كيما تشمل الأقران السابقين والأحلاء السابقين ومن كانوا في شراكة تضامنية مدنية مع الضحية؛

- توسيع مدى هذه الظروف المشدّدة في حالات القتل والاغتصاب والاعتداء الجنسي؛

- إدخال القرينين غير المتزوجين في نطاق مبدأ حظر تمشيان منزل الزوجية على مرتكب العنف، عندما يكون لدى هذين القرينين طفل قاصر مشترك؛

- قصر اللجوء إلى الوساطة الجزائية على مرة واحدة في حالة العنف الزوجي؛

- إلزام الحكومة بأن تقدم كل سنتين إلى مكتب الجمعيات البرلمانية تقريراً عن السياسة الوطنية المتصلة بمكافحة العنف فيما بين الزوجين.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون الصادر في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ والمتعلق بتناول حالات تكرار الجرائم الجنائية ييسر إخلاء المسكن من مرتكب العنف، قبل الحكم (في إطار المراقبة القضائية) وبعد الحكم (في إطار وقف التنفيذ مع الوضع تحت الاختبار). وهذا القانون ذاته يتوخى، عند الاقتضاء، إمكانية الاضطلاع بالمهام الصحية أو الاجتماعية أو النفسية.

المحور الثاني: توسيع نطاق مجموعة التدابير المتعلقة بإيواء النساء من ضحايا العنف وهذا يتم من خلال تجربة الاستقبال لدى الأسر نظير مقابل ما.

المحور الثالث: تنسيق شتى المهنيين الصحيين سوف يجري تحسين تنسيق هؤلاء المهنيين المعنيين بالتكفل بأمر النساء من ضحايا العنف من خلال القيام، على أساس تجريبي، بإنشاء شبكات للاستقبال في المواقع الاستشفائية.

وسيُوزَّع في وقت قريب كتيب سبق وضعه في عام ٢٠٠٥ في إطار شراكة مع سائر الوزارات المختصة، وذلك على جميع المهنيين ذوي الشأن، بهدف مساعدتهم فيما يقومون به من مساندة النساء ضحايا العنف.

المحور الرابع: الفريق العامل المعني بالتعاون مع الرجال من مرتكبي العنف. سوف يشكل فريق من هذا القبيل، وسيضع هذا الفريق تقريراً أثناء عام ٢٠٠٦.

المادة ١٣

الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

أولاً - النساء اللاتي يعشن في إطار من الضعف والفقر

إن حالة الوالدية الوحيدة، التي تمس الأمهات^(١٥)، تتعلق بعدد متزايد من النساء. ووفقاً لدراسة سبق نشرها في نيسان/أبريل ٢٠٠٥ من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية، يلاحظ في الواقع أن عدد الأسر الوحيدة الوالد، التي تشمل على الأقل إبناً دون الخامسة والعشرين، قد زاد إلى حد كبير (فيما بين عامين ١٩٩٠ و ١٩٩٩، ارتفع هذا العدد من

(١٥) ترجع الوالدية في حالة الأسر ذات الوالد الوحيد إلى النساء بنسبة ٨٦ في المائة.

١٧٥ ٠٠٠ إلى ٤٩٥ ٠٠٠ (١). وهذه الحالة تُعد من مبعث الضعف الأساسية لدى النساء.

والنساء اللائي يقمن بمفردهن بتربية أبنائهن، كثيرا ما يتسمن بمزيد من النشاط بالقياس إلى من يعشن في إطار الزوجية. ومع هذا، فعندما يكون لديهن طفل صغير السن، فإنهن يلاقين مشاكل بعينها تتصل بأسلوب الحضانة، وتتصل أيضا على صعيد أوسع نطاقا بالتوفيق بين حياتهن الأسرية والمهنية. وفي هذه الظروف، يراعى أنهن يُعتبرن في إطار هذه الحالة بالذات أقل نشاطا في أكثر الأحيان من أمهات الفتيان اللائي يعشن مع أزواج لهن.

وعلى نحو متوسط، تمثل عوائد الأنشطة نسبة ٨٣ في المائة من الموارد الأولية للأسر ذات الوالدية الوحيدة. والثالث من هذه الأسر تتلقى نفقة مالية. ولهذا، فإن مستوى معيشة هذه الأسر كثيرا ما يُعد متواضعا، وذلك في حالة إغفال المخصصات الاجتماعية. وهذه المخصصات تؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة ذلك إلى حد كبير. وعلى الرغم من هذه المساهمة، فإن احتمالات تعرّض الأسر ذات الوالدية الوحيدة لفقر مالي لا تزال تفوق الاحتمالات المتصلة بالأسر المؤلفة من زوجين، وعلاوة على هذا، فإن أحوال سكن هذه الأسر أقل مواتاة من الأحوال الخاصة بالأزواج من ذوي الأبناء.

وفي ١٩ آذار/مارس ٢٠٠٣، قُدمت إلى مجلس الوزراء خطة وطنية لتعزيز مكافحة الضعف والاستبعاد. ومن شأن هذه الخطة أن تحشد جميع الوزارات المعنية حول الأهداف التالية:

- إضفاء ما يلزم من فعالية على مسألة الوصول إلى الحقوق والمواطنة، وذلك بفضل تبسيط الخطوات الإدارية، وتحسين ظروف استقبال الأشخاص الذين يعيشون في إطار ظروف عسيرة في المؤسسات الاجتماعية، وتشجيع إبداء الرأي والمشاركة من جانب المستعملين داخل هذه المؤسسات؛
- تحسين الوصول إلى الرعاية اللازمة، من خلال التركيز على معالجة المعاناة النفسية؛
- تعزيز الوصول إلى الإسكان، وتنويع العرض في هذا الصدد؛
- تدعيم تدابير الاستقبال والإيواء وإعادة الدمج في المجتمع؛
- تقوية الاستجابة لاحتياجات من يعيشون في إطار من الضعف، من حيث مكافحة الأمية، وتقديم معونة غذائية، وتيسير الوصول للكهرباء والهاتف وما إلى ذلك.

وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، أحيلت إلى اللجنة الأوروبية خطة العمل الوطنية الثانية للدمج الاجتماعي (٢٠٠٣-٢٠٠٥)^(١٦)، التي تتضمن التدابير الواردة في الخطة الوطنية لتعزيز مكافحة الضعف والاستبعاد. ولقد ارتأت فرنسا، في خطتها المتعلقة بالدمج الاجتماعي، أن تسلط الضوء على توجيهات ثلاث من توجيهات العمل ذات الأولوية:

- تهيئة ظروف ابتكارية ومستدامة لتطوير العمالة؛
- منع احتمالات الاستبعاد؛
- تعزيز احتمالات الاضطلاع بالأمور وتعبئة العناصر الفاعلة المتصلة بمكافحة الاستبعاد.

وثمة توجيه يُعد أساسيا لدى الدول أعضاء الاتحاد الأوروبي، ووفقا لهذا التوجيه يلاحظ أن تشجيع المساواة بين المرأة والرجل يمثل هدفا شاملا جديرا بالمراعاة في الخطة بأكملها.

ثانيا - النساء المنشئات للمشاريع

ألف - الحالة الراهنة

تمثل النساء نسبة ٢٩,٨ في المائة من منشئات المشاريع وتمويلات أمرها. ويمكن تفسير هذه النسبة المنخفضة بأسباب عديدة تتسم باختلاف الطابع:

- على النقيض مما يلاحظ في دول أخرى (مثل الولايات المتحدة وألمانيا وبريطانيا العظمى على سبيل المثال) تتميز مشاركة الفرنسيات في النشاط الاقتصادي بحداثة العهد إلى حد ما. ومعدل نشاط النساء لم يرتفع إلا منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، وذلك مع تعرضه لتسارع كبير منذ الستينيات؛
- تقوم المصارف، فيما يبدو، بتوفير القروض مع الأخذ بمعايير مختلفة فيما يتصل بكل من الرجال والنساء: فالنساء يطالبن على سبيل المثال بذكر عدد الأطفال الخاضعين لرعايتهن، بهدف تقدير مدى استعدادهن للعمل، مما لا ينطبق على الرجال؛
- يُعزى إلى المرأة، حتى اليوم أيضا، دور كبير في مجال تعليم الأبناء. وإنشاء مشروع ما يتطلب استثمارا مهنيا مكثفا، وكثيرا ما تنظر المرأة إلى هذا الاستثمار باعتباره

(١٦) يتعين على كل دولة من الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي أن تضع خطة وطنية للدمج الاجتماعي فيما يتصل بهذه الفترة.

يتضمن مخاطرة كبيرة بالقياس إلى الجو العائلي، وهذا يفضي إلى كف بعض النساء عن تولي أمر مشاريعهن؛

- النساء أقل تدريباً من الرجال فيما يتصل بتقنيات الإدارة والتمويل. ويبدو أن هذا يرجع إلى وجود تدريب مبدئي يتسم بالإفراط في التركيز على المسارات العامة. ومع هذا، فإن منشآت المشاريع أكثر تأهلاً، من حيث الشهادات، من الرجال، ورغم ذلك، فإنهن أقل مستوى من الرجال فيما يتعلق بما كن يقمن به من أعمال قبل إنشاء المشاريع؛

- تضطلع النساء بمشاريع صغيرة، كما أنهن أقل إمكانات من الرجال على صعيد الأموال المتوفرة: وبالنسبة لنسبة ٤٦ في المائة من منشآت المشاريع، يلاحظ أن المبلغ الضروري لبدء مشروع ما يقل عن ٦٢٢ ٧ يورو (٣٧ في المائة مما يتصل بالرجال).

ومع هذا، فليس ثمة ما يشير إلى أن نجاح النساء دون نجاح الرجال.

باء - إجراءات السلطات العامة المتصلة بتنشيط اضطلاع النساء بالمشاريع

(١) تعبئة الشركاء الوزاريين حول ميثاق المساواة (انظر صفحة ١٧)

لدى وضع ميثاق المساواة في عام ٢٠٠٣، كانت ثمة تعبئة للعديد من الشركاء (ولا سيما سائر الوزارات المعنية) حول محاور ثلاثة:

- تشجيع الروح المشاركة في إطار التدريب الأولي؛
- تعميم إعلام وتعزيز المرأة (توفير المساعدات القانونية والمالية والضريبية)؛
- تحسين وصول المرأة إلى التمويلات، وخاصة التمويلات المصرفية.

(٢) إصلاح صندوق الضمانات المتعلق بإنشاء واستئناف وتطوير المشاريع، بمبادرة من المرأة (انظر صفحة ٢٦)

يوجد صندوق الضمانات هذا منذ عام ١٩٨٩. وهو يتيح للدولة أن تضطلع لدى المصارف بدور الطرف الضامن، وذلك بغية تيسير الوصول إلى القروض من جانب النساء اللاتي يرغبن في إنشاء أو استئناف أو تطوير مشاريعهن. وبموجب اتفاق مشترك بين الوزارات، تحول صندوق الضمانات في عام ٢٠٠٣ إلى واحد من سبل الضمان الثلاثة لـ "صندوق التكافل والتضامن المتعلق بالنساء المضطعات بالمشاريع وبالدمج في المجتمع"، وهو صندوق جديد.

ومنذ ذلك الوقت، قامت الوزارة المعنية بالمساواة بإصلاح صندوق التضامن بهدف تنشيطه وإبراز دوره. ويتألف المحور الأساسي لهذا الإصلاح من القيام، على صعيد المقاطعات، بدراسة واختيار الملفات المزمع تقديمها إلى صندوق الضمانات هذا، وذلك يعني الاضطلاع بفحص وانتقاء غالبية الطلبات في كل مقاطعة على حدة، لا على الصعيد الوطني كما كان يجري في الماضي. وفيما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ زاد عدد الضمانات بنسبة ١٢٠ في المائة. أما فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، فإن هذه الزيادة قد وصلت إلى ١٦٠ في المائة.

وفي نفس الوقت، اضطلع بحملة للتوعية والإعلام بشأن تشجيع نموض النساء بالمشاريع، وذلك في محيط المهنيين المعنيين بإنشاء المشاريع والشبكات المصرفية والجمهور عموماً.

(٣) وضع أحكام تشريعية موازية لاضطلاع النساء بالمشاريع:

(أ) القانون الصادر في أول آب/أغسطس ٢٠٠٣ "من أجل المبادرة الاقتصادية" ويتضمن هذا القانون أحكاماً من شأنها أن تيسر من إنشاء المشاريع على يد المرأة. وهو يحقق لها في الواقع إمكانية القيام بما يلي:

- إقامة شركة ذات مسؤولية محدودة برأس مال حر؛
- وضع المشاريع في مكانتها الصحيحة.

(ب) القانون الصادر في ١٣ تموز/يوليه ٢٠٠٥ "لصالح المشاريع الصغيرة والمتوسطة"

يتيح هذا المشروع تشجيع تولي أمر المشاريع على يد أزواج العاملين المستقلين. وثمة أحكام تشريعية عديدة تعترف، بالفعل، بحقوق الزوج، حيث أنها تُلزم بإدخاله في أحد المراكز الثلاثة التالية: الزوج المساعد والزوج الموظف والزوج الشريك. وهذا القانون ينص أيضاً على تمكين الأزواج، شأنهم شأن رؤساء المشاريع، من الوصول إلى التدريب المهني المستمر، وكذلك إلى التصديق على الخبرات المكتسبة، ولا سيما بهدف تولي أمر المشاريع.

ثالثا - النساء والرياضة

ألف - حالة الأمور

في عام ٢٠٠٠، كانت نسبة ٧٩ في المائة من النساء تمارس الأنشطة البدنية والرياضية (مقابل ٨٨ في المائة من الرجال)^(١٧)؛ وكانت نسبة ٤٨ في المائة من الأشخاص الذين يمارسون نشاطا رياضيا واحدا، على الأقل، من النساء (بالقياس إلى ٣٢,٥ في المائة في عام ١٩٩٧ و ٩ في المائة في عام ١٩٦٨).

ومع هذا، فإن للرجال والنساء ممارسات مختلفة في ميدان الألعاب الرياضية، وقليل ما يحدث تلاق بينهما في ذات فروع الرياضية. والنساء يمارسن بأعداد كبيرة تلك الفروع الرياضية التي تضم أشكالا حركية وعروضا أيضا، وذلك من قبيل التدريبات البدنية والرقص والسباحة. أما الألعاب الرياضية الأقل تأثيثا فهي ألعاب المواجهة الجماعية والفردية، والرياضة المتعلقة بالخرّكات، وممارسات الرماية والصيد.

وبالإضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من تطوّر الحالة ذات الصلة، فإن تعبير "النساء والألعاب الرياضية" يمتد أيضا بصورة أساسية إلى مجال أوقات الفراغ. وفي عام ٢٠٠٤، لم تكن النساء يشكلن سوى ما يزيد قليلا عن ثلث أعداد الرياضيين الرفيعي المستوى والمدربين في القوائم الوزارية. وبغية لفت الانتباه وشغل مكانة الصدارة لدى وسائل الإعلام، لا بد للرياضيات من النساء أن يتفوقن وأن يبلغن قمم المسابقات.

والنساء ناقصات التمثيل أيضا في الحرف المتعلقة بالألعاب الرياضية. فلقد كن يمثلن، في عام ٢٠٠٢، نسبة ٤٦ في المائة من معلمات التربية البدنية والرياضية، ولكنهن كن يشكلن مجرد ٢٨ في المائة من معلمي الألعاب الرياضية بالمرحلة الأولى و ١٥ في المائة من هؤلاء المعلمين بالمرحلة الثانية. وفي نهاية المطاف، يلاحظ أن مشاركة النساء في اتخاذ القرار بالساحة الرياضية تواجه ذات العقبات القائمة في الميدانين السياسي والاقتصادي. وعلى سبيل المثال، كانت نسبة ٥ في المائة فقط من المديرين التقنيين الوطنيين من النساء، في عام ٢٠٠٥. وكذلك توجد نسبة مقدارها ٦,٢ في المائة فقط من الاتحادات الرياضية تخضع لرئاسة امرأة، كما أن النساء يمثلن ١٩,٩ في المائة من أعضاء اللجان التوجيهية. وإزاء هذا الوضع، قامت الوزارة المعنية بالرياضة والوزارة المعنية لمساواة بوضع برنامج مشترك من الإجراءات المحددة بهدف تحسين مركز المرأة وتشجيع دورها في النشاط الرياضي.

(١٧) الدراسة الاستقصائية لوزارة الشباب والرياضة/المعهد الوطني للرياضة والتربية البدنية، تموز/يوليه ٢٠٠٠.

باء - الإجراءات المضطلع بها من أجل تعزيز مكانة ودور المرأة في عالم الرياضة

(١) بغية كفالة مكانة عادلة للمرأة لدى هيئات الإدارة، يراعى أن المرسوم الصادر في ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، الذي يتصل باعتماد الاتحادات الرياضية وبقوانينها الأساسية، قد أدخل مبدأ النسبية فيما بين عدد النساء المشاركات وعدد المقاعد التي ينبغي عزوها لهن. وتطبيق هذا النص التنظيمي يحظى بمتابعة محددة، ومن شأنه أن يفضي إلى آثار مالية، في إطار اتفاقات الأهداف السنوية التي توقع عليها الوزارة المعنية بالرياضة والاتحادات.

(٢) وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، قام فريق عامل مشترك بين الوزارة المعنية بالرياضة والوزارة المعنية بالمساواة بتقديم مقترحات ترمي إلى تشجيع وصول المرأة للمناصب الإدارية بالحركة الرياضية. وكان ثمة اقتراح بثلاثة محاور من محاور العمل: إبراز مشاركة المرأة في عالم الرياضة؛ وتأنيث كافة الاتحادات في فترة ٤ أعوام؛ وتعزيز اضطلاع النساء المديرات بالمسؤولية.

وبالإضافة إلى ذلك، قام هذا الفريق العامل بصوغ مقترحات ترمي إلى مواتاة ممارسة الرياضة من جانب الفتيات والنساء في الأحياء الحضرية الحساسة، وذلك وفق أربعة من محاور العمل: اقتراح تهيئة إطار مختلط ذي نوعية رفيعة، وإعادة توازن الإجراءات المتصلة بالمرأة، وتحسين تكييف العروض وفق توقعات النساء، والمشاركة في التجارب.

وكانت هذه الاقتراحات موضع نشر على نطاق واسع، وذلك من خلال كتيب صادر عن الوزارة المعنية بالرياضة. وبناء على هذا، قامت هذه الوزارة، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، بوضع تعميم يتضمن خمسا من محاور العمل، التي يتعين تطبيقها في عام ٢٠٠٥ من قبل الدوائر المؤسسات التابعة للوزارة، إلى جانب الاتحادات الرياضية، وذلك بهدف تطوير وإبراز مكانة المرأة في الرياضة. ومحاور العمل هذه تتعلق بما يلي:

- المراقبة والتحليل؛
 - إعلام النساء وتقديم المشورة لهن وتعزيز أمرهن؛
 - الدعم المالي للأعمال ومتابعتها؛
 - إبراز وتشجيع الممارسات السليمة؛
 - صوغ تدريبات محددة بشأن "المرأة والرياضة".
- وتكفل الوزارة المعنية بالرياضة متابعة وتقييم هذه الإجراءات.

وبغية ضمان تنسيق وتركيز الإجراءات ذات الصلة، قامت الوزارة، منذ عام ١٩٩٥، بتهيئة قطب وطني للموارد يسمى "الرياضة والأسرة والممارسات النسوية". وتضاف إلى هذا شبكة من المراسلين الإقليميين ونقاط الإحالة بالمقاطعات؛ وذلك تحت اسم "المساواة بين الرجال والنساء".

وجميع هذه العناصر تجعل من الوزارة المعنية بالرياضة عنصرا فعالا مثاليا فيما يتصل بتطبيق نهج المساواة المتكامل (أو "تعميم تطبيق المنظور الجنساني").

المادة ١٤

النساء الريفيات

أولا - الأخذ بسياسة تتضمن تحسين نوعية المعيشة بالوسط الريفي

إن القانون المتعلق بالمناطق الريفية، الصادر في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٥، يدعم الجهود التي تضطلع بها الحكومة لصالح عالم الريف. ويهدف هذا القانون إلى تهيئة العمالة والإبقاء عليها، وحفز إنشاء المساكن، وكفالة تحسين توفير الخدمات اللازمة للسكان. وهو يوفر أيضا وسائل لمكافحة نقص الخدمات الطبية بالمناطق الريفية، كما أنه يقرّ بدور الرابطات على ساحة التنمية الريفية.

ثانيا - اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الحماية الاجتماعية لزوجات رؤساء المزارع

قامت الحكومة الفرنسية، في الفترة الأخيرة، باتخاذ تدابير تتعلق بضمان وصول زوجات رؤساء المزارع إلى شتى المخصصات الاجتماعية الزراعية.

وبالتالي، فإن قانون الإرشاد الزراعي الصادر في ٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ قد أتاح للزوجين اللذين لا يرغبان في أن يصبحا شريكين في الاستغلال أو موظفين به مركزا جديدا وهو مركز الزوج المتعاون. وهذا المركز الجديد يبيح حقوقا أكثر أهمية فيما يتصل بمعاش التقاعد.

ولقد أُتخذت بعض التدابير لتشجيع تمديد نطاق مركز الزوج المتعاون هذا:

(١) منذ أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، يلاحظ أن رئيس المزرعة أو المشروع الزراعي، الذي يمارس في تلك المزرعة أو ذلك المشروع نشاطا مهنيا منتظما، ينبغي له أن يختار واحدة من الصفات التالية:

- متعاون مع رئيس المزرعة أو المشروع الزراعي؛

- موظف بالمزرعة أو المشروع الزراعي؛
- رئيس المزرعة أو المشروع الزراعي.
- (٢) وقانون الإرشاد الزراعي الصادر في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ ينص على ما يلي:
- إمكانية قيام الزوج باختيار مركز الزوج المتعاون دون التزامه بالحصول على موافقة مسبقة من رئيس المزرعة؛
- تمديد نطاق هذا المركز ليشمل الأشخاص المرتبطين برئيس المزرعة بموجب عقد مدني تضامني، أو من يعيشون معه في نطاق من المساررة (ولقد كان هذا قاصراً في الماضي على القرينين المتزوجين).

ثالثاً - برنامج وزارة الزراعة المتعلق بتكافؤ الفرص بين النساء والرجال

بغية تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في قطاعي الزراعة والصيد، قامت الوزارة المختصة بوضع برنامج عنوانه "النساء والتدريب والعمالة بالوسط الريفي: التكامل والتساوي في الفرص".

وهذا البرنامج يتناول مختلف الهياكل الوطنية والإقليمية التي تعمل في نطاق وزارة الزراعة. وهو يرمي إلى تشجيع وجود مساواة حقيقية بين الرجال والنساء من خلال العمل بصفة خاصة على صعيد الإرشاد والإعلام والتمثيل، وعلى صعيد التمهّن كذلك.

ويتمثل الأمر، بالإضافة إلى ذلك، في تعزيز تكامل النساء في قطاع زراعي سبق له أن شهد تطوّرات هامة. ومن الحريّ بالزراعة اليوم أن تستجيب، بالفعل، للتوقعات الجديدة لدى المجتمع، ولا سيما في مجال الأمن الغذائي، وكذلك في مجالي مراعاة البيئة وحماية الأنواع والأراضي.

ولقد أجريت دراستان في عام ٢٠٠٣ عن "المسارات المهنية والاحتياجات المتصلة بتأهيل النساء الموظفات وغير الموظفات بالوسط الريفي"، وكذلك عن "العقبات التي تعترض سبيل المرأة في القطاع الزراعي".

وقد أتاحت هاتان الدراستان تحديد عدد كبير من الاتجاهات فيما يتصل بتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء بالوسط الريفي:

- مساندة المساواة في الوصول إلى العمالة من جانب الرجال والنساء؛

- تكييف التدريب المتواصل وفق مسارات النساء؛
- التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة؛
- تيسير دخول النساء إلى ميدان الزراعة؛
- تخطي العقوبات القانونية والدستورية التي تعترض سبيل المساواة؛
- إثراء التدريب من أجل مراعاة احتياجات كل من الرجال والنساء والأزواج.

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

كما سبق الذكر لدى تقديم التقارير السابقة، يراعى أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون يمثل مبدأ دستوريا مطبقا في كافة المجالات.

المادة ١٦

الحق في الزواج والأسرة

أولا - سن الزواج

على نحو ما أوصت به اللجنة المعنية، يرد تعديل للقانون المدني، من شأن أن يجعل السن القانوني للزواج ١٨ سنة بالنسبة للبنات والأولاد، وذلك في مشروع القانون المتصل بالعنف الزوجي، الذي يُناقش حاليا أمام البرلمان (انظر صفحة ١٩).

ثانيا - اسم الأسرة

في سياق تطبيق القانون الصادر في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢، والمتعلق باسم الأسرة والمعدل بموجب القانون الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، يستطيع الأبوان من الآن فصاعدا أن يختارا اسم طفلتهما بموجب إقرار خطي مشترك يجري إيداعه لدى موظف السجل المدني. ويجوز لهذا الاسم أن يكون اسم الأب، أو اسم الأم، أو اسميهما معا مع دمجهما وفق ما يختارانه بحرية من ترتيب في نطاق اسم واحد لكل منهما. والاسم الذي يُعزى إلى الطفل الأول للزوجين يسري على جميع الأطفال المشتركين الذين يولدون فيما بعد. وينبغي، من أجل تطبيق هذا، تحديد التبعية للأب في وقت واحد، وأن يكون مولد الطفل في تاريخ لاحق لـ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

وفي حالة عدم وجود هذا الإقرار المشترك للأبوين، فإنه يستمر تطبيق القاعدة القديمة: يُعزى اسم الأب للطفل المولود لأبوين متزوجين، أو للطفل الذي يُعترف به في وقت واحد من جانب الأب والأم.

وفي حالة التحديد المرجحاً لرابطة البنوة، يتخذ الطفل اسم من يعترف به أولاً من الأبوين. ومع هذا، فإن من الممكن للأبوين أن يقوموا، عند الاعتراف الثاني وخلال حدثا الطفل، باستبدال اسمه باسم الوالد الآخر أو يربط الاسمين مع بعضهما وفقاً لترتيب يختارانه بحرية. وفي هذه الحالة، يلزم الحصول على الموافقة الشخصية للطفل، وذلك بمجرد إكماله لسن الثالثة عشرة.

ثالثاً - البنوة

إن المرسوم الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠٥ يستخلص "نتائج المساواة بين الأطفال مهما كانت شروط ولادتهم". وهو يضع حداً للمفاهيم التقليدية للبنوتين الشرعية والطبيعية، فهذه التفرقة قد فقدت كل مدلول قانوني منذ صدور القانون المعني بالمساواة في البنوتين.

ومن التعديلات البارزة في الإصلاح القانوني، تحديد الأمومة، فهي قد تعرضت للتبسيط وأصبحت تتوقف على تسمية الأم في شهادة ميلاد الطفل، سواء كانت متزوجة أم لا. وبالتالي، فإن الأم غير المتزوجة لن تكون بحاجة إلى الإقرار بطفلها لتحديد بنوته إزاءها.

رابعاً - الطلاق

يهدف القانون الصادر في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، إلى تبسيط وتحديث الإجراءات المحددة بموجب القانون الصادر في ١١ تموز/يوليه ١٩٧٥. وفيما يلي التعديلات الأساسية في هذا الشأن:

- لا يتضمن الطلاق بالاتفاق المتبادل، الذي تم تخفيف إجراءاته، سوى جلسة إلزامية واحدة أمام القاضي، لا جلسيتين؛
- يستند الطلاق المقبول إلى اتفاق مبدئي بين الزوجين بشأن فسخ الزواج، مع عدم إمكانية التراجع في هذا الاتفاق؛
- قد يُشرع في الطلاق بالفصم النهائي لرباط الزوجية بناء على طلب واحد من الزوجين فقط، ومن الممكن أن يُحكم بهذا الطلاق بعد التحقق، عند الإعلام القضائي، أن ثمة انفصالاً لمدة سنتين قد وقع بالفعل؛

- يسقط واجب طلب المساعدة مع الطلاق، ولكن الزوج الضحية بوسعه أن يحصل على مخصص تعويضي إلى جانب التعويضات اللازمة؛
 - يظل الطلاق لوجود عيب قائما، ولكنه يُقصر على الحالات الأشد خطورة "عند عزو أفعال تشكل انتهاكا جسيما ومتكررا لواجبات والتزامات الزواج لأحد الزوجين، مما يجعل الإبقاء على المعيشة المشتركة أمرا خارجا عن نطاق الاحتمال"؛
 - فيما يتصل بجميع حالات الطلاق المثيرة للخلافات، يتضمن القانون ما يتيح الانتقال بين مختلف الإجراءات. وبغية تهدئة مسألة الطلاق، فإنه يتم الفصل بين عواقبه المالية وعزو الأخطاء؛
 - كان ثمة تخفيف لطرق عزو المخصص التعويضي، فهذا المخصص يرمي إلى تعويض الفارق المترتب على فسخ الزواج في ظروف معيشة الزوجين. ومن ثم، فإنه يمكن أن يُسدّد في جميع حالات الطلاق، مع جواز مراجعته في حالة حدوث تغيير هام في موارد أو احتياجات هذا الطرف أم ذاك. وطبقا للقانون الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، كان ثمة تأكيد مجدد لمبدأ دفع مبلغ ما. ومع هذا، فإن بوسع القاضي أن يقوم، بناء على قرار يستند إلى حثيثات خاصة، بتحديد المخصص التعويضي في صورة إيراد مدى الحياة، إذا كان الطرف المستحق لا يستطيع الوفاء باحتياجاته بسبب سنه أو حالته الصحية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ثمة توخّ، في حالة تحديد المخصص التعويضي في صورة إيراد مدى الحياة، لإمكانية عزو مبلغ تكميلي. وليس ثمة التزام على الورثة في نهاية الأمر إلا في حدود أصول التركة.
- والقانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٤ يتضمن أيضا تدابير تتعلق بحماية الزوج ضحية العنف الزوجي (انظر صفحة ٦٦).