

Distr.: General
26 September 2002
Arabic
Original: French

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



للجنة 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 الخامسة للدول الأطراف
فرنسا*

* هذه الوثيقة صادرة دون تحرير رسمي.
للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة فرنسا أنظر CEDAW/C/5/Add.33، الذي نظرت فيه اللجنة
في دورتها السادسة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة فرنسا انظر
CEDAW/C/FRA/2 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثانية عشرة. وللإطلاع على التقريرين
الدوريين المجمعين الثالث والرابع المقدمين من حكومة فرنسا انظر CEDAW/C/FRA/3
و CEDAW/C/FRA/3-4/Corr.1.
يمكن الاطلاع على المرفقات في أمانة اللجنة.

المحتويات

الصفحة

٣	تصدير
٤	الفرع الأول: السياق الوطني
٥	مقدمة
١٣	الفرع الثاني: أحكام الاتفاقية
١٣	حالة تحفظات فرنسا
١٤	المادة ١: مكافحة التمييز: اعتماد صكوك تمكن من مكافحة التمييز
١٧	المادتان ٢ و ٣: تعزيز المرأة
٢٣	المادة ٤: التدابير المؤقتة الرامية إلى التعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة
٢٨	المادة ٥: القضاء على القبولية
٣١	المادة ٦: الدعارة والاتجار بالمرأة
٣٧	المادة ٧: الحياة السياسية
٤٤	المادة ٨: التمثيل الدولي
٤٥	المادة ٩: الجنسية
٤٦	المادة ١٠: التعليم
٥٣	المادة ١١: العمل
٧١	المادة ١٢: الصحة
٨٨	المادة ١٣: المزايا الاجتماعية والاقتصادية
٩٢	المادة ١٤: المناطق الريفية
٩٣	المادة ١٥: المساواة أمام القانون
٩٤	المادة ١٦: قانون الزواج والأسرة
٩٨	قائمة المرفقات: النصوص التشريعية والتنظيمية ونصوص أخرى

تصدير

هذا هو التقرير الدوري الخامس المقدم من فرنسا إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وهو يحدّث البيانات التي قدمت عن الفترة ١٩٩٣-١٩٩٩.

وهو يعرض السياسة التي تتبعها حكومة فرنسا لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتطورات التي طرأت على القانون الوضعي الفرنسي بشأن حقوق المرأة، والمساواة بين الرجل والمرأة، ومكافحة أشكال التمييز القائمة على الجنس. وقد روعيت فيه توصيات اللجنة لا سيما فيما يتعلق بإنشاء برامج خاصة للمهاجرات، ويعرض حالة التحفظات وكذلك المتابعة الوطنية للتوصيات الواردة في الأهداف الاستراتيجية الاثنى عشر المعتمدة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بكين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

وهذه الوثيقة هي ثمرة تنسيق بين كل الإدارات الوزارية المعنية بالمواضيع المشمولة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد قدمت أيضا إلى اللجنة الاستشارية الوطنية المعنية بحقوق الإنسان وإلى التجمعات الفرنسية الكبرى للجمعيات النسائية والمناصرة للمرأة.

* * *

الفرع الأول

السياق الوطني

١ - التطورات التي طرأت مؤخرا على القانون: النصوص التشريعية المعتمدة التي تعزز المساواة بين الرجل والمرأة

منذ صياغة التقرير السابق المقدم إلى اللجنة أدخلت تعديلات تشريعية عديدة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة والحقوق الأساسية للمرأة.

- القانون رقم ٩٩ - ٥٧٤ المؤرخ ٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ المتعلق بالإرشاد الزراعي والخاص بإنشاء مركز الزوج المتعاون. في الزراعة.

- القانون رقم ٢٠٠٠ - ٤٩٣ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الرامي إلى تعزيز وصول المرأة إلى الولايات والمناصب الانتخابية على قدم المساواة مع الرجل.

- القانون رقم ٢٠٠٠ - ٦٢٧ المؤرخ ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٠ المعدل للقانون رقم ٨٨-٦١٠ المؤرخ ١٦ تموز/يوليه ١٩٨٤ المتعلق بتنظيم وتشجيع الأنشطة البدنية والرياضية (المادة ٨ والفقرة ١٦ من الفرع الثالث).

- القانون رقم ٢٠٠١-١ المؤرخ ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ الخاص بتحويل الحكومة أن تحسد التوجيهات المجتمعية، ومنها التوجيه ٨٥/٩٢ المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ في أوامر.

- القانون رقم ٢٠٠٢-٧٣ المؤرخ ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ المتعلق بالتحديث الاجتماعي.

- القانون رقم ٢٠٠١-٣٩٧ المؤرخ ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة.

- القانون رقم ٢٠٠١-٥٨٨ المؤرخ ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ المتعلق بالإجهاد العملي ومنع الحمل.

- القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ المؤرخ ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بمكافحة أشكال التمييز.

- القانون رقم ٢٠٠١-١١٣٥ المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بحقوق الزوج الباقي على قيد الحياة والأطفال غير الشرعيين وتحديث عدة أحكام في قانون الشركات.
- القانون رقم ٢٠٠١-١٢٤٦ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بتمويل الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠٠٢ المستحدث لإجازة الأبوة (المادة ٥٥).
- القانون رقم ٢٠٠٢-٩٣ المؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتعلق بالوصول إلى أبوي الأشخاص المتبنين وأولاد الدولة.
- القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٥ المؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتعلق بسلطة الأبوين.
- القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٤ المؤرخ ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتعلق باللقب.

٢ - الآليات الوطنية

لم تشهد الآليات المؤسسية التي أنشئت وذكرت في سياق التقرير السابق أي تعديلات أساسية، وواصلت تنفيذ المهام المسندة إليها.

بيد أنه من الجدير بالذكر أن اسم دائرة حقوق المرأة في وزارة العمالة والتضامن قد أصبح "ائرة حقوق المرأة والمساواة" منذ صدور القرار المؤرخ ٢١ تموز/يوليه ٢٠٠٠. ومن جهة أخرى طورت الدائرة شبكة مندوبيها. وأصبح لجميع المقاطعات شخص مكلف بمهمة متعلقة بالمقاطعات.

مقدمة

منذ شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٣، الذي قُدم فيه تقرير فرنسا السابق إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، أجرت الدولة عدة إصلاحات كبرى من أجل التحقيق التام للمساواة بين الرجل والمرأة.

والمساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون قائمة وهي مبدأ دستوري. وقد أكمل هذان المبدآن بأحكام جديدة متعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وردت في معاهدة أمستردام المعدلة لمعاهدة الاتحاد الأوروبي ومعاهدة الجماعة الأوروبية، التي صدقت عليها فرنسا في ٢٣ آذار/مارس ١٩٩٩، ثم أدمجت في القانون المحلي منذ بدء سريان المعاهدة في ١ أيار/مايو ١٩٩٩.

وهكذا أدرجت المساواة بين الرجل والمرأة باعتبارها هدفا عاما للجماعة (المادة ٢)، ويتعين مراعاة هذا الهدف في جميع سياسات الجماعة (المادة ٣)؛ وأدرج حكم عام يقضي بعدم التمييز (المادة ١٣)، وعززت الأحكام المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في المعاملة في مجال التوظيف والعمل (المادة ١٣٧) مع إدراج مفهوم العمل المتساوي القيمة وإمكانية اعتماد تدابير خاصة "ترمي إلى تيسير ممارسة نشاط مهني ما من جانب الجنس الممثل فيه تمثيلا ناقصا أو حماية أو تعويض الذين في وضع أسوأ، في حياتهم الوظيفية" (المادة ١٤١).

وقررت الحكومة الفرنسية في عام ١٩٩٩ أن تجعل من المساواة بين الرجل والمرأة أحد دعائم تحديد الحياة العامة والمجتمع الفرنسي. وانهت سياسة نشطة لترجمة المساواة القانونية المكتسبة إلى حقيقة واقعة.

وفي ربيع سنة ٢٠٠٠ حدد برنامج عمل حكومي معين في إطار لجنة وزارية مشتركة معنية بحقوق المرأة ٣ محاور عمل ذات أولوية هي:

- وصول المرأة إلى المناصب ذات المسؤولية.
- المساواة المهنية والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.
- الحقوق الأساسية للمرأة ومكافحة العنف.

وتندرج مجموعة الأعمال المضطلع بها في نهج شامل مازال متميزا ويقوم على فكرة أن المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية تتكامل فيما بينها من زاوية تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة. ولم يعد المقصود هو مجرد تعويض المرأة عن أشكال اللامساواة بتدابير خاصة من أجل جمهور نسائي بل إدماج المنظور الجنساني في السياسات الحكومية حتى لا ينتج تدبير ما أشكالا من اللامساواة.

وعملت الحكومة على إبراز حالة النساء والرجال بإنتاج إحصاءات أو إجراء دراسات وتوعية مختلف الجهات الفاعلة المعنية بالسياسات الحكومية. ومن أجل تقديم بيان عن وضع المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية صدر في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠١ تقرير إحصائي أولي معنون "نظرة على المساواة".

ومن جهة أخرى ارتكز عمل الحكومة على وثيقة ميزانوية متعلقة بحقوق المرأة والمساواة تمكن من الشروع في تحليل النشاط الميزانوي للدولة حسب كل وزارة على حدة بالنسبة إلى المساواة بين الرجل والمرأة. وتلك الوثيقة المسماة "الميزانية الصفراء" هي أداة لتوجيه العمل الحكومي فيما يمكن أن يتيح إعادة توجيه العمل الحكومي بحيث يحرز تقدما في تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وتصبح المساواة حقيقة واقعة.

وفي اجتماعي مجلس الوزراء المعقودين في آذار/ مارس ٢٠٠١ وآذار/ مارس ٢٠٠٢ وضع بيانان بهذا العمل الحكومي الذي تشارك فيه وزارات عديدة. واتضح منهما أنه قد أحرز تقدم ملحوظ في المجالات الثلاثة ذات الأولوية.

١ - مواصلة العمل على وصول المرأة إلى المناصب ذات المسؤولية

• التعادل في الحياة السياسية

مثّل التعديل الدستوري الذي جرى التصويت عليه في ٦ حزيران/ يونيو ١٩٩٩ والقانون الصادر في ٦ حزيران/ يونيو ٢٠٠٠ اللذان كرّسا مبدأ وصول المرأة إلى الولايات والمناصب الانتخابية في الحياة السياسية على قدم المساواة مع الرجل تقدما كبيرا نحو المشاركة التعادلية للرجل والمرأة في الحياة السياسية.

وتعلقت جولتان من الانتخابات بالقانون الصادر في ٦ حزيران/ يونيو ٢٠٠٠ الخاص "بوصول المرأة إلى الولايات والمناصب الانتخابية على قدم المساواة مع الرجل"، وبينتا أنه حيثما يطبق القانون تكون له آثار إيجابية في وضع المرأة في الحياة العامة. وتمثلت رغبة الحكومة في زيادة عدد النساء في المجالس المنتخبة، سواء أكانت على المستوى المحلي أو الوطني، في المدى القصير، وإحداث تعديلات عميقة في الحياة السياسية. وبالقدر الذي سيسترشد به العمل التشريعي والتنظيمي بخبرات النساء وكفاءاتهم ينتظر أن يكون تطبيق هذا القانون أيضا مصدر تغيير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

• التعادل في الجمعيات

تجسدت رغبة الحكومة في تعزيز سياسة المساواة أيضا في الجمعيات. فقد وقعت الدولة مع الجمعيات في تموز/ يوليه ٢٠٠١ ميثاقا يقضي بمشاركة الجهات الموقعة في تحسين التوازن بين الرجل والمرأة في ممارسة المسؤوليات في الجمعيات. ومنذ ذلك الحين تشارك هيئة تنسيق الجمعيات المعنية بحقوق الإنسان في المؤتمر الدائم لهيئات تنسيق الجمعيات.

ومن جهة أخرى قامت وزارة العمالة والتضامن مع الجمعيات بوضع ورقة أفكار عن مساهمة الجمعيات النسائية والمناصرة للمرأة في مناقشات المجتمع وعن مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرارات.

• المساواة في الانتخابات المهنية والمنظمات النيابية والمناصب ذات المسؤولية في السلك الحكومي.

اتخذت الحكومة تدابير للحث على تمثيل المرأة والرجل بشكل متوازن في مختلف قطاعاتها.

وينص القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ المتعلق بالمساواة المهنية على أن تقدم المنظمات اعتباراً من انتخابات المجالس العمالية التي ستجرى في سنة ٢٠٠٢ نسبة من النساء ونسبة من الرجال تمكن من التقليل من الفرق بين عدد النساء المدرجات على القوائم الانتخابية ونسبتهن في هيئة الناخبين. ومن جهة أخرى اعتمد في ٣ أيار/ مايو ٢٠٠٢ مرسوم بشأن قيام السلطة العامة بتعيين أعضاء هيئات لجان الامتحانات والمسابقات ولجان الاختيار يفرض أن يدرج على قوائم الأشخاص المعيّنين من قبل الدولة من كل من الجنسين نسبة تساوي الثلث باعتبارها حداً أدنى.

نفذت خطط متعددة السنوات لترقية النساء إلى المناصب ذات المسؤولية في الخدمة الحكومية.

٢ - تعزيز المساواة المهنية والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية

تحقيقاً لأهداف الحكومة المتعلقة بتعزيز المساواة المهنية اعتمدت الحكومة على نوعين من الإجراءات هما: اعتماد قوانين خاصة وتقوية الشراكات.

• المساواة المهنية

يرمي القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ إلى تنمية الحوار الاجتماعي حول المساواة المهنية في القطاع والشركة: يعطي القانون دوراً مهماً للعلاقة بين الحالة المقارنة للظروف العامة لعمل وتدريب كل من الرجل والمرأة في الشركة، ويجعل من المساواة المهنية موضوعاً رئيسياً في المفاوضات الجماعية سواء في القطاع المهني أو في الشركات حيثما يوجد التزام بالتفاوض. وتحسين وضع المرأة في الشركة يتطلب استراتيجية إنمائية شاملة تفيد كل العاملين ذكورا وإناثاً على حد سواء وتخدم الأهداف الإنتاجية.

• مكافحة التمييز والمضايقة

يتوخى القانون الصادر في ٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بمكافحة التمييز نقل عبء الإثبات بإلقائه على عاتق صاحب العمل مهمة تسويغ أن لإجراء المعني قد اتخذ لأسباب موضوعية، ويحدد القانون أيضاً مفهوم التمييز المباشر وغير المباشر.

ومن جهة أخرى استهدف القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ المتعلق بالمساواة المهنية والقانون الصادر في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢ المسمى قانون التحديث الاجتماعي توسيع نطاق مفهوم المضايقة الجنسية بحذف مفهوم إساءة استعمال السلطة، وباستهداف المرشحين للتوظيف أو لأغراض التلمذة الصناعية أو لفترة من التدريب في الشركة. وعلاوة

على ذلك وسع القانون طبيعة الأفعال التعسفية المرتكبة في حق المحني عليهم لاعتراضهم على المضايقة الجنسية أو لإدلائهم بالشهادة على وقوعها أو روايتهم للوقائع: فالجراءات والرفت محظوران وكذلك أي إجراء تمييزي مباشر أو غير مباشر في المرتب أو في التدريب..الخ.

• تقوية الشراكات

خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير وقع عديد من بروتوكولات التعاون لمكافحة أشكال اللامساواة بين الرجل والمرأة التي مازالت موجودة في سوق العمل، وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الحصول على التدريب التأهيلي وتحسين إثبات الحصول على الخبرة. كما وقعت اتفاقات في مجال إقامة الشركات.

وقد وقعت هذه الاتفاقات وزارة العمالة والتضامن مع شركاء مؤسسين أو شركاء من القطاع الخاص يشاركون في مجالات نشاط متنوعة للغاية. على سبيل المثال الوكالة الوطنية لتحسين ظروف العمل والوفد الوزاري المشترك في المدينة، والجمعية الوطنية للتأهيل المهني للكبار، واتحاد المؤسسات التجارية وشركات التوزيع وهيئة إنشاء المؤسسات.

ووقعت في مجال التشييد وفي مجال النقل اتفاقات لزيادة عدد النساء في قطاعات معينة تواجه توترات في سوق العمل. وفي شباط/ فبراير ٢٠٠١ وقع اتفاق بين اتحاد التشييد ووزارة النقل والإمداد والوزير المفوض للتعليم المهني ووزيرة الدولة المعنية بحقوق المرأة والتدريب المهني.

وشُفعت سياسة تقوية الشراكات هذه بحملة إعلامية كبيرة لحث النساء على مزاوله المهن التي يمارسها الرجال عادة.

• التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية

جعلت فرنسا من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية موضوعا من مواضيع رئاسة الاتحاد الأوروبي في سنة ٢٠٠٠. ويبدو في الواقع أنه يوجد اختلاف بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالوقت الذي تستغرقه المسؤوليات الأسرية إلى حد أنه يضغط بقدر أكبر على المرأة، وهذا يضر بحياتها المهنية. وإن معضلة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، التي طالما اعتبرت أساسية في تناول الأدوار الأسرية والاجتماعية، أصبحت تفضي، بسبب تطور العلاقة بالعمل والأنماط الأسرية، إلى مسائل أوسع نطاقا.

فعمل المرأة في الواقع يولد ثروات ويمثل عاملا قويا للنمو بخلق وتلبية احتياجات وأنشطة وفرص عمل. وهو يشكل بصورة متزايدة ظاهرة لا يمكن عكس اتجاهها، حيث أن

أعداد الأمهات العاملات تتزايد باستمرار، وهذا هو الحال في البلدان الأوروبية كلها لكن بدرجات متفاوتة. وحتى الآن ما زال التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية في أغلب الأحوال من مسؤولية المرأة وحدها.

وقد قدمت فرنسا تقريراً عن هذا الموضوع في إطار رئاستها للاتحاد الأوروبي خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٠. واعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي عقب ذلك قراراً يتضمن تسعة مؤشرات كمية ونوعية للتقييم.

وعلى المستوى الوطني كانت الحياة اليومية موضوع مؤتمر حكومي عقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ وهو أول مؤتمر يعقد بشأن هذا الموضوع. وأعدت عدة تقارير طرحت اقتراحات عملية (لاسيما اقتراح بأن ينشأ في كل مجتمع محلي يربو عدد سكانه على ٢٠ ٠٠٠ نسمة مكتب معني بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية مكلف بالمواءمة على نحو أفضل بين ساعات العمل في الإدارات الحكومية والشركات وإيقاع الحياة الأسرية والمهنية).

ومن جهة أخرى أدرج معهد المدن، الذي أنشئ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، ضمن مواضيعه الدراسية الأولى موضوع إدراج معضلة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية في مجال المساواة بين الرجل والمرأة.

وتناولت حلقة دراسية عن مراعاة الشركات للمسائل المتصلة بالتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، نظمها الوزير المفوض المعني بالأسرة والطفولة والمعوقين في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، وسائل الضغط التي يمكن حشدتها، في إطار العلاقات الاجتماعية في الشركة، لزيادة مراعاة العقبات التي تعترض التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

وأخيراً استحدث قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ إجازة الأبوة التي مدتها ١١ يوم عمل، والهدف منها هو تمكين الآباء من المشاركة بقدر أكبر في أداء المهام الأبوية، وبالتالي السماح بقدر أكبر من التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية بالنسبة لهم شخصياً وبالنسبة لزوجاتهم.

٣ - تعزيز احترام الحقوق الأساسية للمرأة وإحكام مكافحة أعمال العنف

الإجراء الرئيسي الذي اتخذته الحكومة الفرنسية في مجال إعمال الحقوق الشخصية والاجتماعية هو اعتماد قانون جديد بشأن منع الحمل والإجهاض العمد

ويتعلق التقدم الكبير الذي كرسه القانون الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ الخاص بالإجهاض العمد ومنع الحمل، بصورة رئيسية، بالتزويد بالمعلومات والتثقيف الجنسي في المدارس والمعاهد والكلية وكذلك بوصف أو تقديم أو صرف وسائل منع الحمل للقصر،

دون موافقة أولياء الأمر. وهو يتضمن من جهة أخرى أحكاما تتعلق بالإجهاض العمد منها ما يلي: انقضاء المهلة القانونية التي تتراوح بين ١٠ أسابيع و١٢ أسبوعا، وإمكانية أن تكتم القاصر السر عن ولي أمرها، وتوسيع نطاق جنحة منع الإجهاض العمد بالضغوط الأخلاقية والنفسية أو بالتهديد أو بأعمال تخويف ضد العاملين في المؤسسات التي تقوم بهذه العمليات والنساء اللائي يلجأن إليها ومن يرافقونهن.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ شنت حملة إعلامية جديدة عن منع الحمل، تركزت على أدوات لاستخدامها في عمليات التوعية المحلية من خلال كتيبات وملصقات وتوجيهات إذاعية.

وكانت مكافحة أعمال العنف أحد الأهداف الأساسية التي حددتها الحكومة لنفسها. وقد اتخذت عدة إجراءات في هذا المجال. وأرسل استبيان وطني عن أعمال العنف ضد المرأة إلى عينة مؤلفة من نحو ٧٠٠٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٥٩ سنة: قدمن بيانات مهمة للغاية: أبلغت امرأة من بين كل عشر نساء تقريبا عن تعرضهن لأعمال العنف من جانب أزواجهن (جسدية أو جنسية أو لفظية أو نفسية) خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة. وتعرضت امرأة من بين كل عشر نساء تقريبا لاعتداء جنسي خلال حياتها. واشتكت امرأتان من بين كل عشر نساء من التعرض لضغوط نفسية في مكان العمل.

وفي مواجهة هذا الوضع جمعت وزيرة الدولة المعنية بحقوق المرأة والتدريب المهني القواعد الوطنية المتعلقة بالعنف ضد المرأة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وأصدرت في هذه المناسبة خطة عمل مشتركة بين الوزارات تركز على أربعة محاور هي: تعزيز الشبكات، وشن حملة إعلامية، ووضع تدابير وقائية وداعمة، وإقامة شراكات وثيقة مع السلطات المحلية. واشتركت في هذه الخطة وزارات العمالة والتضامن والعدل والدفاع والتعليم الوطني والداخلية والإسكان. ووفقا لهذه الخطة أعدت خلال سنة ٢٠٠١ حملة إعلامية استندت إلى شعار جديد هو "في حالة العنف حطمي الصمت".

وبالتوازي مع ذلك شرع في جهد يرمي إلى تحسين نوعية أماكن استقبال وإيواء النساء ضحايا العنف. وينتظر أن يتيح هذا الجهد استنباط معايير نوعية "لعرض خدماتها" لتحسين الممارسات والحصول على معايير مرجعية في العلاقات التعاقدية مع الدولة.

وكان العنف في المدرسة موضوع اتفاق وقع في شباط/فبراير ٢٠٠٠ بين وزارات التعليم الوطني والبحوث والعمالة والتضامن والزراعة تضمن ٣٠ اقتراحا لمكافحة العنف الجنسي في المؤسسات المدرسية. والهدف من ذلك هو إعداد حلقات عمل للاستماع إلى البنات في المدارس ورعايتهن على نحو أفضل.

كما تلقى مسألة الاتجار بالبشر اهتماما كبيرا من الحكومة الفرنسية. وقدم إلى البرلمان مشروع قانون - لكن لم يكن لديه وقت للنظر فيه قبل انتهاء الدورة - يقضي بالنص على تجريم الاتجار بالبشر وكذلك منح إقامة مؤقتة لضحايا الاتجار الذين يوافقون على تقديم شكوى أو يدلون بشهادتهم ضد شخص انتهك قانون الاتجار.

وكانت دعاة القصر موضع أحكام جديدة أدرجت في القانون الجنائي لسد الفراغ القانوني الذي يتسم به وضع المومس القاصر التي يتراوح عمرها بين خمس عشرة سنة وثمان عشرة. فاستحدثت جريمة خاصة ضد الشخص الذي يلجأ إلى دعاة القصر. وهذه هي أول مرة يعاقب فيها المشرع الفرنسي "الزبون" وليس القواد فحسب، وهذا يمثل تطورا ملحوظا.

وكانت صورة المرأة في وسائط الإعلام وعلاقاتها المحتملة بانتهاكات الحقوق الأساسية للمرأة محل دراسة في إطار فريق من الخبراء اجتمع بناء على مبادرة من وزيرة الدولة المعنية بحقوق المرأة والتدريب المهني. ووضع هذا الفريق اقتراحات تدور حول أربعة محاور هي: تحمل أصحاب المهن الحرة مسؤولية متزايدة عن طريق الاعتماد الطوعي لقواعد التزام مكيفة، وتحديث قانون الصحافة لسنة ١٨٨١ الذي يتيح قمع الاعتداء على صورة المرأة، استنادا إلى أحكام التمييز: تقوية القدرة الشفوية والعملية للهيئة الاجتماعية، لاسيما عن طريق جمعيات مكافحة العنف الموجه ضد المرأة، وأشكال التمييز: تنفيذ تدابير تتيح قيام مناقشة عامة حول هذه المسألة.

الفرع الثاني أحكام الاتفاقية

حالة تحفظات فرنسا

ما زالت التحفظات قائمة حتى الآن على فقرات معينة في أربع مواد من الاتفاقية. ومع ذلك فقد اعتمد البرلمان الفرنسي مؤخرًا قوانين كثيرة طورت القانون الفرنسي فيما يتعلق بكثير من هذه النقاط.

- فيما يتعلق بالتحفظ العام على المادة ٥، الفقرة (ب) والمادة ١٦، الفقرة ١، الفقرة الفرعية (د) المتعلقة بالممارسة المشتركة للسلطة الأبوية

ينشئ القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٥ الصادر في ٤ آذار/ مارس ٢٠٠٢، المتعلق بالسلطة الأبوية، مسؤولية مشتركة للأبوين تجاه أولادهما ويعمم الممارسة المشتركة للسلطة الأبوية أيا كانت الحالة الاجتماعية (الزوجية) للأبوين. بمجرد ثبوت بنوة الطفل بالنسبة لهما في السنة التالية لميلاده. كما ينص القانون على إمكانية تنظيم محل إقامة للطفل عند كل منهما بالتناوب، في حالة انفصالهما، إذا كان هذا في مصلحته.

وهكذا يبدو أن فرنسا قد طبقت أحكام المادة ٥، الفقرة (ب).

- فيما يتعلق بالتحفظات الفنية على المادة ١٤، الفقرة ٢، الفقرتين الفرعيتين (ج) و(ح) المتعلقتين بالمرأة والمناطق الريفية

لم يحدث أي تغيير في هذا المجال خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

- فيما يتعلق بالتحفظ على المادة ١٦، الفقرة ١، الفقرة الفرعية (ز) المتعلقة باختيار اللقب

ينص القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٤ الصادر في ٤ آذار/ مارس ٢٠٠٢ المتعلق باللقب على أنه يمكن للأبوين من الآن فصاعدًا اختيار لقب طفلتهما بإقرار كتابي مشترك يقدم إلى موظف السجل المدني. وهذا الاسم يمكن أن يكون لقب الأب أو لقب الأم أو لقبيهما مدمجين معًا بالترتيب الذي يقرانه بحرية بحد أقصى هو اسم لكل منهما. واللقب المختار للطفل الأول للزوجين يصير لقب جميع أولادهما المشتركين. بيد أنه إذا لم يختار الأبوان لقبًا لطفلهما أو إذا لم يتمكنوا من الاتفاق على لقب يحمل الابن لقب أبيه بصورة تلقائية.

- فيما يتعلق بالحفظ على المادة ٢٩ المتعلقة بطريقة تسوية الخلافات بشأن تطبيق أو تفسير الاتفاقية

لم يحدث أي تغيير في هذا المجال خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

المادة ١

مكافحة أشكال التمييز: الاعتماد الفعلي للصكوك التي تمكن من مكافحة أشكال التمييز

تشارك فرنسا بنشاط في المبادرات الأوروبية المتخذة في مجال مكافحة أشكال التمييز وتتبع في نفس الوقت سياسة وطنية في هذا الصدد.

١ - التمييز هو نقيض المساواة

اعتمد توجيهان^(١) وبرنامج عمل في إطار الاتحاد الأوروبي استنادا إلى المادة ١٣ من معاهدة أمستردام المتعلقة بالاتحاد الأوروبي. ويتعلق النص الأول من هذه النصوص بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأفراد بغض النظر عن العرق أو الأصل الاثنى، ويتعلق الثاني بوضع إطار عام من أجل المساواة في المعاملة في مجال المهنة والعمل. وهذان التوجيهان لا يستهدفان مباشرة أشكالا معينة من التمييز القائم على الجنس بل إن المساواة بين الرجل والمرأة هدف يراعى على نحو شامل. وبالمثل يذكر برنامج عمل الجماعة الأوروبية لمكافحة التمييز ضرورة مكافحة التمييز "بما في ذلك التمييز المتعدد".

وقد عولج التمييز على أساس الجنس على وجه التحديد في توجيه كان رائدا في مجال تعريف التمييز غير المباشر وإدارة عبء الإثبات هو التوجيه ٣ ج للمجلس ٩٧/٨٠ المؤرخ ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ المتعلق بعبء الإثبات في قضايا التمييز القائم على الجنس. ومن جهة أخرى تجري حاليا عمليات تنقيح للتوجيه ٣ د ٧٦/٢٠٧ الخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بمزاولة المهن والتدريب والترقي المهني وكذلك ظروف العمل، ويتضمن في نفس الوقت تعاريف للتمييز المباشر وغير المباشر والمضايقة الجنسية والمتحيزة جنسيا.

وعلى المستوى الوطني ومنذ فترة أقصر جسد القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ الصادر في ١٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بمكافحة أشكال التمييز أحكام التوجيه

(١) التوجيه ٤٣/٢٠٠٠، المؤرخ ٢٩ حزيران/ يونيو ٢٠٠٠، وتوجيه الجماعة الأوروبية ٧٨/٢٠٠٠ المؤرخ ٢٧ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠.

٨٠/٩٧، ويتوخى القانون نقل عبء الإثبات في جميع قضايا التمييز المباشر وغير المباشر القائم على الجنس وأيضا التمييز في مجال العمل. ويحظر هذا القانون التمييز في أثناء الحصول على العمل وفي فترات

التدريب. وعلاوة على ذلك وردت دوافع التمييز فعلا في قانون العمل: (الأصل والجنس والأخلاق وحالة الأسرة والأصل الاثني والقومي والعرق والآراء السياسية والأنشطة النقابية والتعاونية والمعتقدات الدينية والحالة الصحية والإعاقة) التوجه الجنسي والسن والمظهر الجسماني واللقب.

ويعرف القانون الوضعي الفرنسي التمييز بأنه أي شكل من التفرقة بين الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين على أساس مجموعة من الأسباب معددة في المادة ٢٢٥-١^(٢) من القانون الجنائي، ويطبق على مجالات محددة على سبيل الحصر في المادة ٢٢٥-٢ من القانون الجنائي، مثل التوظيف والرفق وتقديم السلع والخدمات والنشاط الاقتصادي. ووفقا لهذا التعريف يمثل التمييز عملا طوعيا يكون العمد فيه عنصرا أساسيا. ويتضمن قانون العمل موادا عديدة تحظر التمييز دون أن تتضمن تعريفا لهذا الغرض لكن نطاقها أوسع من نطاق القانون الجنائي. على سبيل المثال تستهدف هذه الأحكام التمييز بين العاملين في مجال التطور الوظيفي.

ولم يطبق هذا الحكم القانوني المتعلق بمكافحة التمييز تطبيقا فعليا سواء في المجال الجنائي أو في المجال المدني حتى مؤخرا، وذلك بسبب الحشد غير الكافي للقواعد القانونية والصعوبات المتصلة بعبء الإثبات.

والمساواة التي تفترض عدم وجود أي تمييز لأي سبب من الأسباب مكرسة رسميا في القانون المحلي لهذا السبب. بيد أن هذه الرؤية الرسمية المجردة لمبدأ المساواة تتأثر وحدها بتطور أشكال اللامساواة وأشكال التمييز المحددة. وهذه لا تنتج بالضرورة عن الرغبة في الاستبعاد بل تنبع عن عمليات اجتماعية واقتصادية لا تكون واضحة على الدوام.

ولذا يقتضي التطبيق الفعال لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، الذي هو أساس العقد الاجتماعي، أن تخضع له شروط إثبات الوقائع وحقائق الواقع الاجتماعي، ومن ثم التحقق بشكل ملموس من عدم وجود أي تمييز في جميع مجالات الحياة العامة. وهذا يتطلب على وجه الخصوص اعتماد جميع التدابير الإيجابية، المعيارية وغيرها، من أجل تصحيح أشكال اللامساواة الفعلية.

(٢) حسب هذه المادة فإن التمييز هو أي تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين على أساس الأصل أو الجنس أو حالة الأسرة أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الأخلاق أو الآراء السياسية أو الأنشطة النقابية أو الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض إلى أصل اثني أو قومي أو عرق أو دين معين.

٢ - التمييز: وصف تدريجي بنهج مختلفة لكن متجمعة

التمييز المباشر

كان التمييز المباشر لأول مرة موضع تعريف دقيق في التوجيه المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ المتعلق بتطبيق مبدأ المساواة بين الأفراد في المعاملة بغض النظر عن العرق أو الأصل الإثني: "ينتج التمييز المباشر عندما يعامل شخص بسبب العرق أو الأصل الإثني بطريقة أسوأ من شخص آخر ليس أو لم يكن أو لن يكون في وضع مماثل". ويرد هذا الوصف للتمييز المباشر في النص المتعلق بالتمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني، ويرد مرة أخرى في التوجيه المؤرخ ٢٧/١١/٢٠٠٠ الذي يقضي بوضع إطار عام لصالح المساواة في مجال التوظيف والعمل، وهو نص يستهدف على وجه الخصوص التمييز القائم على التوجه الجنسي أو السن أو الإعاقة.

وهذا التعريف، الذي يتمحور حول الفرق في المعاملة، بشكل يضر بفرد أو مجموعة، ينطوي على تحديد لمراعاته الحالات الراهنة والسابقة والمحتملة بالآزمنة المختلفة للأفعال المستعملة.

وقد وضع الفقه تدريجياً نهجاً لمعالجة التمييز يستهدف التمييز القائم على حالة أشخاص أو جماعات. وبهذه الطريقة يتيح هذا النهج شمول كل الحالات، الفردية والجماعية، التي يرجح أن تنشأ فيها ممارسات أو عمليات تمييز أو انتقاء، كثيراً ما تكون ضمنية، تستتر وراء انتفاء قصد التمييز. على سبيل المثال يمكن أن نذكر هنا الفرق الموجود دائماً في المرتب بين الرجل والمرأة - وتبلغ نسبته عموماً ٢٥ في المائة - ويفسر جزئياً بالهيكل الوظيفي (تركز النساء في قطاعات نسائية جداً معينة وفي فئات العمال) وأيضاً بآثر العمل لجزء من الوقت، ومعظم من يشتغلون على هذا النحو هم من النساء، وهذا يؤدي إلى تركيز عدد كبير من النساء في مستويات الأجور المنخفضة.

التمييز غير المباشر

حسب الأحكام السابقة لحكمة العدل للمجتمعات الأوروبية، التي جمعت لأول مرة في التوجيه المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ المتعلق بعبء الإثبات في قضايا التمييز القائم على الجنس، فإن التمييز المباشر. "يكون موجوداً عندما يؤثر حكم أو معيار أو عرفاً يبدو محايداً في نسبة مرتفعة جداً من الأشخاص المنتمين إلى جنس معين، إلا إذا كان هذا الحكم أو المعيار أو العرف صحيحاً وضرورياً ويمكن تسويغه بعوامل موضوعية مستقلة عن جنس المعنيين".

وهذا التعريف يوفر للقاضي أدوات رئيسية لتبين التمييز الموجود فعلا لكنه غير الظاهر. فيتحقق القاضي فيما وراء المساواة الظاهرة في المعاملة، التي يديها هذا التدبير أو ذلك الحكم، من أثرها الملموس في مجموعة من الأشخاص. وينطوي هذا التناول على نهج مقارن، على وجه التحديد في قضايا التمييز الكمي القائم على الجنس. وهو يتعلق على وجه الخصوص بالتحقق من نسبة المتضررات من التدبير بالمقارنة بمجموعة من الرجال في وضع مماثل.

ومن جهة أخرى اتبع القاضي الفرنسي هذه الطريقة في التفكير فيما يتعلق بالتمييز غير المباشر؛ وهذا هو ما حدث في قرار محكمة النقض الصادر في ١٢/٢/١٩٩٧ في قضية سارل أوسيه شامبينيون ضد مدام دوار ومدام دودل. ففي هذه القضية طعنت امرأتان في شرعية وجود فرق في الأجر بينهما وبين أحد عمال المخازن. ولم تضع الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض تحليلها في الإطار التقليدي لمقارنة بين العمال والعاملات كل على حدة بل قارنت حالة أجور مجموعتين مختلفتين: مجموعة العمال المكلفة بانتقاء الفطر التي تمثل فيها النساء الأغلبية من جهة ومجموعة عمال المخازن الذين يحملون سيارات النقل بالصناديق أو يفرغونها منها، التي تتألف كلية من الرجال من جهة أخرى. وأتاح التحليل الإحصائي للاختصاص القضائي الأعلى التوصل إلى أن محكمة الاستئناف كانت محقة عندما قررت أن "الرجال الذين كانوا يشغلون نفس وظيفة عمال المخازن التي كانت تشغلها النساء كانوا يتقاضون بصفة منتظمة أجورا أعلى من أجور النساء".

وحبذ التوجيه ٢٠٧/٧٦ المنقح نهجا نوعيا يقوم على تعريف التمييز غير المباشر على غرار ما أرساه التوجيهان الصادران في سنة ٢٠٠٠. ولم يقدم القانون الصادر في ١٧ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بمكافحة أشكال التمييز أي تعريف للتمييز غير المباشر. ونتيجة لذلك يبدو أن النهجين الكمي والنوعي ممكنان حسبما يبين تطور الأحكام الصادرة من محكمة العدل للمجتمعات الأوروبية.

المادتان ٢ و ٣

تعزير المرأة

أولا - سياسة طوعية ترمي إلى تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة

تطورت السياسة الطوعية التي اتبعتها الحكومة في مجال تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في البلد حول محاور عمل ذات أولوية قررتها اللجنة الوزارية المشتركة المعنية بحقوق المرأة في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠. وتقوم الطريقة المعتمدة لتنفيذ سياسة المساواة هذه على نهج مزدوج: شامل وخاص. ويقضي

النهج الشامل، الذي يركز على شراكة بين الوزارات، بمراعاة احتياجات الرجال والنساء ابتداء من رسم السياسات الحكومية. ويكمل بنهج خاص، لوضع وتطبيق تدابير إيجابية لصالح المرأة بهدف تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة.

وهكذا اختارت الحكومة ثلاثة مجالات عمل مستمدة بصفة خاصة من التوصيات التي اعتمدها الدول الأعضاء في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وترمي مجالات العمل الثلاثة هذه إلى تعزيز وتوطيد المساواة القانونية والفعلية بين الرجل والمرأة على المستوى الوطني:

- ◀ المساواة في المجال السياسي وكذلك في الخدمة الحكومية وفي الحياة النقابية والاتحادية
- ◀ المساواة المهنية، مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتحسين التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.
- ◀ التنمية الثقافية للمرأة وحصولها على حقوقها الأساسية مثل منع الحمل والإجهاض العمد ومكافحة العنف.

لتنفيذ هذه السياسة اعتمدت الحكومة على سياسة تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة وعلى الجمع بين عاملين أساسيين في تنفيذ سياسة حكومية لتحقيق المساواة، وهذان العاملان هما: الإمكانيات التي تملكها الدولة، وحصول الأفراد بفعالية على الأدوات التي تمكنهم من مكافحة التمييز.

نظرا للتمييز المزدوج الذي يمكن أن تتعرض له النساء اللاتي من أصل أجنبي وضعت أيضا سياسات خاصة تتعلق بالمهاجرات أو بمسائل الهجرة.

ثانيا - زيادة موارد الدولة المخصصة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة

١ - تكييف الجهاز الإحصائي للدولة

طلب رئيس الوزراء من المقاطعات في تعميم مؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ تكييف أجهزتها الإحصائية لتحسين معرفة الحالة فيما يتعلق بالرجل والمرأة، وعهد إلى المعهد الوطني للإحصاء وللدراسات الاقتصادية بمهمة تنسيق هذه الأعمال. ومنذ ذلك الحين أصبح من مهام هذا المعهد أن ينتج سنويا لوحة قيادة تشمل جميع المسائل المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة. وكلفت دائرة حقوق المرأة والمساواة بإعداد تقرير سنوي على أساس لوحة القيادة هذه. وهكذا صدر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ أول كتيب عن "الأرقام الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة"، ويجري تحديثه الآن.

وصدر في تموز/يوليه ٢٠٠١ التقرير الأول للمعهد بعنوان "نظرات على المساواة".
وأتاح ذلك التقرير استطلاع الحالة فيما يتعلق بالرجل والمرأة عبر عديد من المواضيع. ويجري حاليا إعداد التقرير السنوي الأول لدائرة حقوق المرأة والمساواة، ومنتظر صدوره في حريف عام ٢٠٠١.

٢ - أداة ميزانية تعكس صورة الأداء المالي للدولة لصالح حقوق المرأة والمساواة: الميزانية الصفراء

أثناء التصديق على قانون الميزانية لسنة ٢٠٠٠ قضى البرلمان الفرنسيون بأن تعرض الحكومة سنويا اعتبارا من ذلك الحين، وفي نفس الوقت الذي تقدم فيه مشروع قانون الميزانية، الجهود المالية المبذولة لصالح حقوق المرأة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة.

وهكذا استحدثت مرفق إعلامي جديد لميزانية الدولة: الميزانية الصفراء لحقوق المرأة والمساواة. وتشترك هذه المرفقات الإعلامية في عرض الجهود المالية للدولة ويدرج أمامها تحليل متطور للإجراءات المتخذة في مجال تدخل يتعلق بجميع الإدارات الوزارية أو بعدد كبير منها.

وهي تتعلق أساسا بقطاعات تدخل أو بعمل شامل لجميع القطاعات وتمثل المساواة بين الرجل والمرأة مجالا للتدخل ملائما تماما لهذه الممارسة، نظرا للنهج الشامل الذي قررت الحكومة بحزم اتباعه في هذا المجال. ومن الجدير بالملاحظة أن لهذه الوثيقة الميزانية سنداً تشريعياً، وهذا يضمن استمرارها.

وقد لقي اهتمام المشرع بالتزود بالوسائل التي تتيح قياس الجهود المالية المبذولة لصالح حقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة ورصدها أثناء مناقشة قانون الميزانية رغبة أكيدة لدى الحكومة في اتباع سياسة قوية ونشطة في هذا المجال. وهكذا تخدم الميزانية الصفراء أهدافاً كثيرة بوصفها وسيلة إعلامية ورقابية في آن معا بإتاحتها عرض نتائج سياسة طوعية، وقياس تطورها أو تحديد أوجه النقص عن طريق تجسيد ميزانوي.

تمثل الميزانية الصفراء الخاصة بالمساواة أداة قيادية أساسية للعمل الحكومي. وهي أداة "للتعميم"، وأداة لتقييم آثار السياسات الحكومية في الرجال والنساء، وتبدو الميزانية الصفراء في نفس الوقت أداة لتوجيه العمل الحكومي. وهكذا فإنها تمكن من توجيه العمل الحكومي أو تغيير وجهته حتى يتسنى إحراز تقدم في تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وتصبح المساواة حقيقة واقعة.

٣ - تقوية الشبكة اللامركزية لحقوق المرأة والمساواة

أمكن شغل الوظائف الشاغرة الخاصة بتنفيذ مهمة دائرة حقوق المرأة والمساواة بفضل إنشاء سبع عشرة وظيفة. بموجب قانون الميزانية لسنة ٢٠٠١. وهكذا أصبح في كل

منطقة وكل مقاطعة منذ ذلك الحين شخص معني بتنفيذ البرنامج الحكومي لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة.

وفي ٢ شباط/فبراير ٢٠٠١ وقع وزير الداخلية ووزير العمالة والتضامن ووزيرة الدولة المعنية بحقوق المرأة والتدريب المهني منشورا يراعي تطور مهام الشبكة اللامركزية لحقوق المرأة والمساواة. ويتضمن المنشور صلاحيات المندوبين الإقليميين والأشخاص المكلفين بالبعثة الوزارية المشتركة لحقوق المرأة والمساواة ومهامهم في تنفيذ سياسات المساواة على المستوى المحلي.

ثالثا - الإجراءات الخاصة المتخذة فيما يتعلق بالمهاجرات^(٣) أو مسائل الهجرة

كثيرا ما تتزايد حالات التمييز الذي تتعرض له النساء بين السكان الذين من أصل أجنبي. وتلبي عدة إجراءات خاصة احتياجات المهاجرات سواء من ناحية الحصول على المعلومات ومعرفة حقوقهن أو من ناحية الإدماج في سوق العمل أو الحصول على معلومات عن الممارسات التقليدية.

١ - استقبال النساء الوافدات

تقترح الخدمات الاجتماعية المتخصصة (الخدمة الاجتماعية لتقديم المساعدة إلى المهاجرات وجمعية تقديم الخدمات الاجتماعية إلى الأسر المهاجرة) لا سيما على النساء الوافدات إجراءات جماعية للتزويد بالمعلومات والاختلاط الاجتماعي. وترمي الإجراءات المتخذة في هذا الإطار إلى ما يلي:

- تيسير إعمال الحقوق ومعرفة أساليب المعيشة في فرنسا والبيئة انطلاقا من نهج لغوي؛
- تعزيز الاطلاع على أحكام القانون العام؛
- التمكين من تحقيق الاستقلال.

٢ - الوساطة: دور الوسيطات

عملت السلطات العامة على تحقيق هدف تقدير وتعزيز الوسيطات الاجتماعيات - الثقافيات اللائي يؤدين دورا أساسيا في عملية الإدماج ومكافحة التمييز ولا سيما فيما يتعلق

(٣) السكان المهاجرون: مجموعة الأشخاص المولودين في الخارج أو الذين يحملون جنسية أجنبية أو الذين اكتسبوا الجنسية الفرنسية.

بالمرأة بتعزيزهن اتصال السكان المهاجرين بالخدمات العامة (رعاية الأم والطفل وصندوق الإعانة الأسرية والمستشفيات والمجالس والبلدية ... إلخ).

ونساء الاتصال اللاتي كن يقمن في البداية أساسا بدور المترجمات الشفويات أصبح عددهن الآن نحو ١٠٠٠، وهن يعملن في ٣٠٠ جمعية تقريبا وصرن يقمن بمهام متنوعة للغاية تشمل استقبال الأشخاص وتزويدهم بالمعلومات وتوجيههم، والتوسط لتيسير حل المنازعات القائمة بينهم وبين الحكومة أو الجيران أو المدرسة وعمليات تنشيط جماعية محلية (تنظيم حلقات مناقشة وحفلات في الأحياء ... إلخ).

وعلى مر السنين نظمت أيضا هذه الوظيفة. وأعد مركز الموارد مرجعا مهنيا بعنوان "مهنة الاتصال"، كما أعد دليلًا وميثاقًا للوساطة الاجتماعية والثقافية من جانب التجمع المكون حول جمعية اتحاد الجمعيات النسائية - اتحاد الخدمات المقدمة إلى المهاجرات. وتنظم هذه الجمعية الأخيرة منذ نحو عامين عمليات تعاون مشترك بين المقاطعات لتعزيز الإعلام والتبادل والإشراف بين الجمعيات. كما تضطلع المنظمات المختلفة بعمليات تدريب.

وتشمل عمليات التعزيز التي تقوم بها السلطات العامة المشاركة في دراسات تتيح تعميق معرفة نساء الاتصال وما يقمن به من أعمال، وعن دعم الجمعيات، وعن "إدراج" هذه الوظيفة في برامج إنشاء ١٠ ٠٠٠ وظيفة مدعمة جزئيا من الدولة لأفراد الاتصال من الكبار خلال ٣ سنوات (٢٠٠٠-٢٠٠٣).

٣ - الحصول على العمل

خلال السنة ٢٠٠٠-٢٠٠١ قررت وزارة العمالة والتضامن إنشاء مركز لتبادل المعلومات بصفة منتظمة بهدف تحديد محاور للتدخل لسنة ٢٠٠٢ فيما يتعلق بالمهاجرات، ومنح مجال التوظيف مزايا لأن حالة المهاجرات في سوق العمل كانت تثير القلق وكن يواجهن حالات من التمييز وعدم استقرار. وعلاوة على ذلك كان يحتمل أن تتدهور خصائص النشاط النسائي وبذلك تؤدي إلى تفاقم ظواهر الفصل (العزل) وفقدان الأهلية والانعزال الإثني الموجودة فعلا في مجال العمل.

ولذلك تقرر تمويل عدة دراسات ومشاريع بهدف تكوين مصرف بيانات تعتمد عليه بحوث المستقبل. وهكذا أعد معهد العلوم الإنسانية قائمة بالأماكن الجغرافية بعنوان "إدماج متفتت وعمليات تمييز ضد المهاجرات والشابات اللاتي من أصل أجنبي في مكان الحصول على العمل". ومن جهة أخرى تجري دراسة عن عمليات التمييز المزدوج الراهنة، وهي مسألة تراعى من جهة أخرى إلى حد بعيد في إطار برنامج المبادرة المجتمعية EQUAL.

وبالتوازي مع هذه الأعمال كوّن فريق عامل هدفه الأول هو الاستخدام المنسق لأموال المحور ٥ (الهدف ٣ للصندوق الاجتماعي الأوروبي) الأوروبية المخصصة "للتدابير الخاصة لتحسين وصول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها فيه". وأتاحت أعمال هذا الفريق حصر جميع المبادرات المجتمعية المتخذة فيما بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٩ واستخلاص التجارب التي يجب إبرازها.

واضطلع بعملية تفكير واسعة النطاق في موضوع اللغة انطلاقاً من فرضية أن عدم التمكن من اللغة الفرنسية يمثل من نواحي كثيرة التمييز الأول. وفتح موقع مهم، من جهة لتقييم فعالية التدريبات اللغوية، ومن جهة أخرى لعكس صورة المعرفة النهائية للحق في تعلم لغة البلد المقصود. وفي هذا الإطار سيولى اهتمام بالمهاجرات بسبب العقبات اللائى يواجهنها خلال الإدماج المهني والحصول على التدريب اللغوي، في كثير من الأحيان بسبب حالتهم الأسرية أو بسبب ضغط التقاليد المجتمعية.

واعتباراً من عام ٢٠٠٢ سيشكل فريق نقاش مكون من مدير حلقة النقاش وخبراء في هذا الموضوع على أساس كراسة مهام وتوافق في الآراء. وسيتيح هذا الفريق تحليل الحالة الخاصة للمهاجرات من ناحية الحصول على العمل والتدريب وظروف العمل والتطور الوظيفي وتعزيز القيام بعمل منسق فيما يتعلق بمؤلاء النسوة.

وأخيراً ستقدم في سنة ٢٠٠٢ الرعاية إلى الأشخاص الذين تجاوزوا سن السادسة والعشرين، وهذه مساندة مكيفة للفتيات خلال فترة البحث عن عمل وخلال الأسابيع الأولى من العمل. وسوف يفيد هذا التدبير بلا شك الشابات اللائى يمثلن اليوم ما يربو على ٦٠ في المائة من الأشخاص الذين تجري رعايتهم.

٤ - عزل النساء اللائى ينتمين إلى أسر تتعدد فيها الزوجات أي منحهن شقة مستقلة: توزيع كراسة معلومات

يتناول المنشور الصادر من وزارة الداخلية في ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٠ والمتعلق بتجديد إقامة الرعايا الأجانب المتعدي الزوجات، على وجه الخصوص، مسألة عزل النساء اللائى ينتمين إلى أسر تتعدد فيها الزوجات. وثبت أن هذا الموضوع مؤقت من الناحية القانونية ورمزي إلى حد بعيد من ناحية سياسة الإدماج ووضع المرأة وحساس للغاية بالنسبة إلى الفاعلين المختلفين المتدخلين في البيئات المعنية.

ولذلك بدا أنه لا بد من إعداد كراسة معلومات عن هذا الموضوع موجهة أساساً إلى العاملين في مجال الخدمة الاجتماعية لتزويدهم بمعلومات مفيدة لمساعدة النساء المعنيات

على الخروج من دائرة تعدد الزوجات. وكان الهدف من ذلك هو توفير أداة يمكن استعمالها مباشرة وتكون واضحة وموجزة أيضا بقدر الإمكان.

وتحقيقا لهذه الغاية بدأ فريق عامل مؤلف من ممثلين لجميع الإدارات الوزارية المعنية أعماله منذ ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١، وبعد عمليات تبادل عديدة وضعت وثيقة بعنوان "من أجل الخروج من دائرة تعدد الزوجات" بموافقة جميع المشتركين. وسوف توزع هذه الوثيقة على نطاق واسع جدا (١٠ ٠٠٠ نسخة) على السكان المهاجرين الذين يمارسون تعدد الزوجات.

المادة ٤

التدابير المؤقتة الرامية إلى التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة

أولا - التعادل: تدبير خاص يعزز مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرارات

١ - التعادل في الحياة السياسية

تم التنقيح الدستوري لسنة ١٩٩٩ للقانون رقم ٢٠٠٠-٤٩٣ الصادر في ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الذي يرمي إلى تعزيز وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى الولايات والمناصب الانتخابية.

واختارت الحكومة التعادل (٥٠ في المائة من مرشحي كل من الجنسين). وهكذا ينص القانون على الأحكام التالية:

- بالنسبة إلى التصويت على القائمة مرتين (الانتخابات البلدية في الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة والانتخابات الإقليمية) يتعين أن لا يزيد الفرق بين عدد المرشحين وعدد المرشحات عن واحد. وفي كل مجموعة مكونة من ستة مرشحين في نظام تقديم القائمة يجب أن يوجد عدد متساو من المرشحين والمرشحات.

- بالنسبة إلى التصويت على القائمة مرة واحدة (الانتخابات الأوروبية وجزء من انتخابات مجلس الشيوخ) يجب ألا يزيد الفرق بين عدد المرشحين وعدد المرشحات عن واحد في كل قائمة من القوائم. وتضم كل قائمة بالتناوب مرشح من أحد الجنسين. وعلاوة على ذلك وفيما يتعلق بالانتخابات التشريعية، ومن أجل وضع الأحزاب والتجمعات السياسية في قلب آلية تحديد الحياة السياسية الفرنسية ينص القانون على توقيع غرامة مالية على من لا يحترمون مبدأ التعادل بين الترشيحات ولا يقدمون ٥٠ في المائة من المرشحين من كل من الجنسين (بفارق ٢ في المائة).

ويوفر هذا القانون آليات بسيطة تدور حول التوازن بين التدابير الإلزامية والأحكام المالية دون المساس بالهيكل الانتخابي الحالي.

وطبقت هذه الأحكام الجديدة لأول مرة في الانتخابات البلدية في آذار/مارس ٢٠٠١. فتضاعفت نسبة عضوات المجالس البلدية تقريبا. وتمثل النساء في الواقع ٤٧,٥ في المائة من عدد أعضاء مجالس الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة بعد أن كانت ٢٥ في المائة.

وفي المقابل ظل عدد النساء المنتخبات لمناصب العمدة في هذه الكميونات ضئيلا جدا: إذ يبلغ عددهن ١٦١، وبذلك يمثلن ٦,٦ في المائة من مجموع عدد عمد الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة بعد أن كانت نسبتهن ٤,٩٥ في المائة في عام ١٩٩٥، أي أنها ازدادت بنسبة ١,٦٥ في المائة. ومن الجدير بالملاحظة فيما يتعلق بالفرق في الانتخابات السابقة أنه كلما ازدادت أهمية المجتمع المحلي ازدادت نسبة النساء المنتخبات لمناصب العمدة.

٢ - التعادل في المحافل الاقتصادية والاجتماعية وفي الحوار الاجتماعي

- في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ طلب رئيس الوزراء من المجلس الاقتصادي والاجتماعي النظر في وجود المرأة في المحافل الاقتصادية والاجتماعية وفي الحوار الاجتماعي.

وأبرز استبيان أجري مع مديري شركات الصعوبات التي تواجهها المرأة في الوصول إلى المناصب ذات المسؤولية وهي: الفصل في المهن والتميز في المرتبات وصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

ودعا التقرير الذي أعد إلى اعتماد تدابير خاصة لتصحيح أوجه اللامساواة في مجال الأجور لصالح المرأة؛ وإلى وضع سياسة متعلقة بالأسرة تعزز أجهزة استقبال الفتيات، وطلب في النهاية توزيع المسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة على نحو أكثر إنصافا واعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ رأيا في هذا الصدد.

- أنشأ المجلس الأعلى للمساواة المهنية في سنة ٢٠٠٠ فريقا عاملا مع جميع الشركاء الاجتماعيين بشأن وجود المرأة في المنظمات النقابية والمهنية.

نظر بعناية في وصول المرأة إلى الولايات الانتخابية للعاملين وإلى المناصب ذات المسؤولية في الهيئات المختلفة المعنية باتخاذ القرارات في المنظمات النقابية ومناصب أعضاء المجالس العمالية وأيضا مجالس إدارة الهيئات التعادلية المشتركة للضمان الاجتماعي.

وفي ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ صدر رأي بشأن هذا الموضوع. وكان لبعض مقترحات المجلس الأعلى للمساواة المهنية صدى في أحكام القانون المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة، الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١. وهكذا ينص القانون على أنه عند انتخاب الأعضاء الجدد في المجالس العمالية يجب على المنظمات النقابية أن تضع قوائم المرشحين بحيث تعزز زيادة النسبة المئوية للنساء المنتخبات. وعلاوة على ذلك فإنه من أجل الانتخابات المهنية نظرت المنظمات النقابية لدى إعداد بروتوكول اتفاق سابق للانتخابات في سبل ووسائل تحقيق تمثيل متواز للمرأة والرجل في قوائم الترشيحات. وأخيرا تمثل لجنة الشركة في الشركات التي تستخدم مائتي موظف على الأقل اللجنة المعنية بالمساواة المهنية.

٣ - التعادل في الخدمة الحكومية

نفذت في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ بعض المقترحات المعرب عنها في التقرير المقدم إلى وزير الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة بعنوان "المناصب الإدارية العليا في الخدمة الحكومية: نحو المساواة بين الرجل والمرأة" في ١٦ شباط/فبراير ١٩٩٩.

وهكذا ينص القانون الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة على وجوب وجود تمثيل متوازن للرجل والمرأة في الخدمة الحكومية في لجان الامتحانات والمسابقات المهنية وكذلك في الهيئات الاستشارية - اللجان الإدارية التعادلية واللجان الفنية التعادلية واللجان المعنية بالصحة والضمان - فيما يتعلق بالأعضاء الممثلين للإدارة.

ومن جهة أخرى فإنه تنفيذا للمنشور الصادر من رئيس الوزراء في ٦ آذار/مارس ٢٠٠٠ قامت معظم الوزارات بإعداد خطط متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى المهن والوظائف الموجودة في الإدارة العليا وقدمتها إلى لجانها الفنية التعادلية.

وعينت كل إدارة وزارية، تنفيذا لمنشور وزير الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة الصادر في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ منسقا معنيا بجميع المسائل المتعلقة بوضع المرأة.

وأخيرا أنشأت في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ لجنة توجيهية معنية بوصول المرأة على قدر المساواة مع الرجل إلى الوظائف العليا في الخدمة الحكومية.

وهذه اللجنة التوجيهية مكلفة بجمع البيانات الموجودة عن التدريب والتوظيف والترقية عند التحاق المرأة بالخدمة الحكومية أو أثناء تطورها الوظيفي. وهي معنية أيضا بالبحث عن أسباب التمييز التحاملي على المرأة في الوصول إلى المناصب العليا، وابتخاذ توصيات لتصحيح ما تجده من أوجه اللامساواة، وتقييم آثار التدابير المتخذة، وضمان متابعة

تنفيذ توصياتها والتجارب التي تشارك في هذا الإطار وكذلك نشر نتائجها. وهي تتألف من تسعة عشر عضوا يعينه وزير الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة لمدة خمس سنوات.

وفي التقرير الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١ حددت اللجنة مجموعة دراسات شاركت فعلا في عدد كبير منها تشمل مسابقة الالتحاق بالجامعات الكبرى (معهد ثالث للدراسات السياسية والمدرسة الوطنية للإدارة ومدرسة التكنولوجيا...) والترقي الوظيفي (مديرو المستشفيات...).

ومن جهة أخرى تدعو إلى أن يكون تنفيذ إدارة وقت العمل وخفضه مناسبة لمراعاة وتحسين التوفيق بين وقت العمل والحياة الاجتماعية، وتعزيز المساواة المهنية بين الرجل والمرأة في نفس الوقت.

٤ - التعادل في المشاركة في الجمعيات

وفقا للاستبيان المتعلق بمشاركة الفرنسيين في الجمعيات، الذي أجراه مركز البحوث لدراسة ورصد ظروف المعيشة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ فإنه في الوقت الذي ينضم فيه ٤٦ في المائة من الرجال إلى جمعية واحدة على الأقل فإن ٣٤ في المائة فقط من النساء يفعلن ذلك. ومع ذلك يلاحظ المرء أن نسبة النساء قد تزايدت منذ بضعة عقود. وعلاوة على ذلك فقد اتضح أنه في الجمعيات فرديان يقل عدد النساء اللاتي يضطلعن بمسؤولياتهن عن عدد الرجال الذين يفعلون ذلك.

- في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ أنشأ الوفد المشترك بين الوزارات للابتكار الاجتماعي والاقتصاد الاجتماعي ودائرة حقوق المرأة والمساواة بالاشتراك مع ممثلي المجلس الوطني للحياة المجتمعية والمؤتمر الدائم لعمليات التنسيق المجتمعية فريقا لدراسة موضوع المرأة والحياة المجتمعية، تمخض عن تنظيم حلقة دراسية عن عوامل مشاركة المرأة في الحياة المجتمعية.

وتناولت هذه الحلقة الدراسية، التي عقدت في ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠٠١، مساهمة الجمعيات النسائية والمناصرة للمرأة في مناقشات المجتمع، كما تناولت مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرارات في الجمعيات.

وسوف يتابع النظر في مكان ودور المرأة في بيئة الجمعيات بفضل تنظيم بالتفكير في هذا الموضوع وإصدار استبيان يتناول تقييم مسؤوليات المرأة في الحياة المجتمعية.

- أوجدت الدولة منذ الآن أدوات تشدد على اضطلاع المرأة بمسؤوليات في قطاع الجمعيات. وهكذا ينص منشور رئيس الوزراء المؤرخ ١ كانون الأول/ديسمبر

٢٠٠٠ المتعلق باتفاقيات متعددة السنوات بشأن أهداف بين الدولة والجمعيات بأن تكون هذه الاتفاقيات مشفوعة من الآن فصاعدا بتشجيع صريح على العمل على التوصل إلى تمثيل متوازن للرجل والمرأة في الهيئات المعنية باتخاذ القرارات في الجمعيات الشريكة.

- من جهة أخرى منح الصندوق الوطني لتنمية الحياة المجتمعية أولوية لتمويل دراسات تمكن من اتساق معرفة إحصائية ونوعية أفضل لمكان المرأة في الحياة المجتمعية، ويتوخى الصندوق توفير أشكال من التدريب تعزز حصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل على المسؤوليات.
- أخيرا وقعت الدولة والجمعيات في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١، في إطار الاحتفال بمرور مائة عام على قانون سنة ١٩٠١ المتعلق بعقد الجمعية، ميثاق التعهدات متبادلة. ويسلم هذا الميثاق بالدور الأساسي للمشاركة في الجمعيات في بلدنا، ويؤكد الشراكة بين الدولة وبيئة الجمعيات. وتعهدت الجهات الموقعة بصفة خاصة بتحسين التوازن بين الرجل والمرأة في ممارسة المسؤوليات.

ثانيا - حماية الأمومة: تدابير جديدة تجسد توجيهها أوروبا

إن القانون رقم ٢٠٠١-١ الصادر في ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ الذي يمكن الحكومة من تحويل التوجيهات المجتمعية إلى أوامر ومنها التوجيه ٨٥/٩٢ المؤرخ ١٩ تشرين الأول أكتوبر ١٩٩٢ يرمي إلى جعل القانون الفرنسي متفقا مع التوجيه الحالي. والواقع هو أن اللجنة الأوروبية قد وجهت إلى فرنسا في ٦ آب/أغسطس ١٩٩٩ رأيا بعدم تحويلها المادة ٥ الفقرة ٣ من التوجيه ٨٥/٩٢ إلى أحجام فرنسية.

وتنص هذه المادة على أنه فيما يتعلق بنتائج تقييم المخاطر التي تتعرض لها الموظفة الحامل أو المرضع أو العائدة من الولادة عند تعرضها لمواد فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لتلافي استمرار تعرض الموظفة لهذه المخاطر.

ولهذا الغرض يجب على صاحب العمل تغيير ظروف العمل و/أو وقت الدوام. وإذا تعذر ذلك يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لكي يكفل للموظفة المعنية تغيير وظيفتها، وإذا لم يتسن تنفيذ هذين الخيارين تعفى الموظفة من العمل.

ويستحدث مشروع الأمر مادة في قانون العمل (المادة L.122-25-1-2) التي تمثل حكم التوجيه من ٨٥/٩٢.

وإذا كانت الموظفة الحامل، أو الموظفة التي عادت إلى عملها بعد انتهاء إجازتها اللاحقة للولادة أو الموظفة الممرض تتعرض لمخاطر معينة ضارة بصحتها وسلامتها يجب على صاحب العمل أن يقترح عليها على أساس النتائج التي توصل إليها طبيب المنشأة تغيير وظيفتها في العمل أو نقلها إلى وظيفة أخرى في العمل. ويجب ألا يترتب على هذا النقل أي خفض بأجرها.

وإذا تعذر على صاحب العمل أن يقترح عليها شغل وظيفة أخرى في العمل يتعين عليه أن يعلن الأسباب التي تمنع نقل الموظفة.

ويوقف عقد عمل الموظفة، وتحصل لهذا السبب على ضمان الأجر المنصوص عليه في اتفاق نظام الأجر الشهري المؤرخ ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧ المرفق بالقانون الصادر في ١٩ كانون الثاني/يناير ١٩٧٨ الذي ينص على تعويض يشمل التعويضات اليومية التي يصرفها الضمان الاجتماعي بسبب المرض تكمل إلى نسبة ٩٠ في المائة من المرتب من جانب صاحب العمل (حاجة الحمل المنصوص عليها في اتفاق نظام الأجر الشهري لثلاث سنوات لا تنطبق هنا).

ومن الطبيعي أن الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة وحظر عمل المرأة قبل الولادة بأسبوعين وبعدها بستة أسابيع تظل سارية.

المادة ٥

القضاء على القولية

أولا - (تذكير: تحفظ فرنسا يشمل المادة ٥ (ب))

١ - فيما يتعلق بالنظم والأنماط الاجتماعية - الثقافية

صورة المرأة في وسائط الإعلام: مكافحة العنف والتمييز

منذ عدة سنوات ومع التواتر المتزايد منذ سنة ٢٠٠١ قدمت وسائط الإعلام صورة للمرأة يعتقد كثير من الناس أنها مهينة وتحط من شأنها وتنطوي فضلا عن ذلك على خطر الاعتداء على كرامة الإنسان مع صور تحرض على العنف ضد المرأة أو التمييز على أساس الجنس. وهكذا حدد في المقام الأول نطاق التحقيق: تحليل صورة المرأة في وسائط الإعلام على سبيل الأولوية.

وهذا هو السبب في إنشاء فريق عامل برعاية وزارة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني في آذار/مارس ٢٠٠١ وتكليفه بتقديم تقرير إلى السيدة وزيرة الدولة لحقوق المرأة

والتدريب المهني في تموز/يوليه ٢٠٠١. وتعين أن يتضمن هذا التقرير، عقب سلسلة من جلسات الاستماع، بيان بالمعلومات التي جمعت عن الإعلانات التي مثلت اعتداء على صورة المرأة وإعداد مقترحات ترمي قبل أي شيء آخر إلى تعديل الممارسات ويمكن أن تصل إلى تغيير الإطار القانوني والتقليدي الساري.

وضم الفريق العامل ممثلين للوزارات والمؤسسات المعنية وكذلك المجتمع المدني: وزارة القوى العاملة والتضامن (دائرة حقوق المرأة والمساواة) وعدد كبير من الإدارات الوزارية المعنية بهذا الموضوع (إدارة تطوير وسائط الإعلام ودائرة رئيس الوزراء الملحقه بوزارة الثقافة والاقتصاد ومشاورة وزارة العدل) والوفد البرلماني للجمعية الوطنية ومرصد التعادل بين الرجل والمرأة ومكتب التحقق من الدعاية وجمعية الصحفيات ومثلة لعالم البحوث.

والسلطات العامة التي تتبع في تعاون وثيق مع قطاع الجمعيات سياسة منع ومعالجة العنف ضد المرأة قد شعرت بضرورة النظر على وجه السرعة في ظاهرة الدعاية هذه لإبراز تصرفات الاستبعاد والهيمنة تجاه المرأة.

ووجه الفريق العامل استقصاءه إلى حالة تطور الأخلاق والمتطلبات المترتبة عليه من ناحية احترام الإنسان. وتعين أن تجرى دراسة الدعاية بالنظر إلى الحتمية الاجتماعية لمنع العنف ومكافحة التمييز ضد المرأة.

وشرع الفريق في الاستماع إلى كل فئات المهنيين المعنيين بهذا الموضوع (المختصين بنشر الإعلانات والمختصين بالملصقات والمعلنين) وتمت الدفاع عن حقوق المرأة وتمت المستهلك والشخصيات المختصة بهذا المجال. وقدم الفريق تقريره إلى الوزارة في ١١ تموز/يوليه ٢٠٠١.

وتضمن هذا التقرير جانبين هما:

- بيان بالمعلومات التي جمعت عن الإعلانات التي مثل تشويها بصورة المرأة من ناحية التحريض المحتمل على العنف أو التمييز على أساس الجنس؛
- واقتراحات لتعديل الممارسات أو الإطار القانوني الساري.

وكانت هذه الاقتراحات تدور حول أربعة محاور رئيسية هي: تحمل المهنيين (واضعي الإعلانات والمعلمين والموزعين) قدرا أكبر من المسؤولية بالتقيد الطوعي بقواعد الانضباط المعدلة: تحديث النصوص السارية التي تتيح قمع تشويه صورة المرأة بالتحريض على التمييز؛ وتعزيز القدرة الشفوية والعملية للكيان الاجتماعي، ولا سيما عن طريق جمعية

مكافحة العنف ضد المرأة والتمييز؛ واتخاذ تدابير تتيح قيام مناقشة عامة حول مسألة صورة المرأة في مجال الإعلان.

أخذت الهيئة التأديبية بالإعلان في فرنسا، وهي مكتب التحقق من الإعلان، بعين الاعتبار أعمال فريق الخبراء لدى وضع توصية جديدة بشأن "صورة الإنسان". وهذا النص الجديد، الذي نشر في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، يمثل الأساس المرجعي للآراء الاستشارية التي أصدرها مكتب التحقق من الإعلان وحلت محل التوصية القديمة المتعلقة بـ "صورة المرأة" التي يرجع تاريخها إلى عام ١٩٧٥ والتي لم تعد ملائمة للتحويلات التي حدثت في المجتمع الفرنسي خلال العقدين الأخيرين. ويتضمن النص على وجه الخصوص أحكاماً محددة تتعلق بمفهوم العنف المباشر وغير المباشر والخضوع للقوالب الجنسية والاجتماعية والعنصرية والاعتماد عليها.

ثانياً - فيما يتعلق بالمسؤوليات الأسرية: إصلاح السلطة الأبوية الذي يكرس مفهوم المسؤولية الأبوية المشتركة

اعتمد القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٥ المتعلق بالسلطة الأبوية في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢. وفرنسا باعتمادها هذا التعديل التشريعي حددت فلت لأحكام المادة ٥ (ب). ويستهدف هذا القانون تطبيق مفهوم السلطة الأبوية المشتركة الذي يركز على ثلاثة مبادئ هي: المساواة بين الأبوين، والمساواة بين الأولاد، وحق الطفل تجاه أبويه. ويجب ألا تقوم بالحالة الاجتماعية للأبوين آثار في طرائق ممارسة السلطة الأبوية.

وترمي بعض أحكام النص إلى تأمين واستقرار صلة البنوة في قاعدة أخلاقية تتمثل في الالتزام والمسؤولية، وتتجسد على وجه الخصوص في تشجيع واحترام التقدير، والتوفيق بين الأعمال بحثاً عن الأبوة والأمومة، والحد من قضايا ومهل الطعن الممكن في صفة البنوة. وعلاوة على ذلك أكد مبدأ تطوير الاتفاقات الأبوية المتعلقة بتنظيم هيئة الأولاد ولا سيما في إطار انفصال الأبوين. وكرس في هذا الصدد دور الوساطة الأسرية.

وأخيراً يتيح هذا التعديل التشريعي جعل الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل التي صدقت عليها فرنسا في عام ١٩٩٠ نافذة تماماً.

المادة ٦

الدعارة والاتجار بالمرأة

أولا - الاتجار بالمرأة والدعارة

وقعت فرنسا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية وعلى بروتوكوليهما الأول الذي يرمي إلى منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والثاني الذي يستهدف مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، في اليوم الأول لفتح باب التوقيع للدول في بالرمو في ١٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٠.

يجري التصديق على هذا النص في البرلمان لكي يصبح جزءا من قانوننا الوضعي. ويلزم تصديق ٤٠ دولة حتى يدخل النص حيز النفاذ.

وكانت مسألة الدعارة المرتبطة بمعضلة الاتجار بالأشخاص وبأشكال الرق المعاصر موضوع بعثتين برلمائيتين وفريق عامل أنشئ خصيصا للاهتمام بالضحايا.

١ - تعزيز مكافحة القوادة

وسع القانون الصادر في ١٥ أيار/ مايو ٢٠٠١ المتعلق باللوائح الاقتصادية الجديدة نطاق تعريف اشتراك المجرمين في الإعداد لأي جريمة الذي يعاقب عليه بالسجن لمدة ٥ سنوات (المادة ٤٥٠-١ من القانون الجنائي)، الأمر الذي يمكن من إضافة هذه الجريمة فيما يتعلق بالقوادة مع مراعاة المدد المنصوص عليها.

واستحدث هذا النص أيضا جريمة جديدة تتسم بعدم قدرة الشخص الذي على علاقة مستمرة بعصبة مجرمين تسويغ طريقة معيشته (المادة ٤٥٠-٢-١ من القانون الجنائي). وهاتان الأداتان القانونيتان القمعيّتان تمكّنان من مكافحة شبكات القوادة على نحو أفضل.

ومن جهة أخرى وزعت وزارة العدل على جميع النيابةات منشورا مؤرخا ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠١ يتعلق بمكافحة القوادة. ويستهدف هذا النص تحسين التنسيق بين الدوائر ذات الاختصاصات القضائية من أجل استهداف أموال أو الأصول المالية للعصابات الإجرامية التي تنظم الدعارة، وتأمين رعاية المومسات باعتبارهن ضحايا على نحو أفضل، وتعيين وكلاء للنائب العام مختصين بمكافحة القوادة.

٢ - بعثة برلمانية معنية بالدعارة

في عام ١٩٩٩ قدم وفد مجلس الشيوخ المعني بحقوق المرأة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة تقريره السنوي الأول عن موضوع الدعارة. ومتابعة لهذا التقرير كُلفت رئيسة هذا الوفد بموجب المرسوم المؤرخ ١٦ شباط/ فبراير ٢٠٠١ برئاسة بعثة برلمانية بشأن الدعارة.

وأبرز التقرير الذي انبثق عن البعثة ونشر في ٨ شباط/ فبراير ٢٠٠١ ضرورة إيجاد مرافق تستطيع تأمين ترابط أشد لسياسة مكافحة الدعارة، وتقديم اقتراحات في هذا الصدد، مدرجة فيما يلي.

مركز رصد، لجنة أو مجلس عال يتيح فوراً توفير أداة إحصائية حقيقية وقدرة دراية بالاحتياجات وأداة إحصائية والنشر عن التدابير المتخذة.

ومن جهة أخرى رأى الوفد أنه لا بد من جعل مكافحة القوادة أولوية للشرطة، وتعزيز سياسة التعاون بين مختلف البلدان. وبهذه الروح سيسمى في كل بلد مقرر وطني، وفقاً لتوصيات دورة الجمعية العامة الاستثنائية بشأن نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في حزيران/ يونيو ٢٠٠٠.

وفيما يتعلق بمنع الدعارة وإعادة الإدماج في المجتمع.

٣ - بعثة برلمانية معنية بالرق الحديث

عكفت البعثة على وصف الواقع الفرنسي للرق بدقة قبل وضعه في سياقه الدولي والوصول في النهاية إلى اقتراحات سياسية تشريعية تميل: إلى مكافحة ظاهرة واسعة النطاق تتسم بعنف شديد. واتبعت البعثة أربعة محاور للإصلاح تدور على التوالي في اتجاه الضحايا والمتاجرين بالأشخاص ونظام مؤسسي والرأي العام.

وترد فيما يلي الاقتراحات المتعلقة بمكافحة استغلال دعارة الغير.

من الجدير بالملاحظة أنه نتيجة لاقتراحات البعثة البرلمانية لتقصي الحقائق اعتمدت الجمعية الوطنية في ٢٤ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢ مشروع قانون يعزز مكافحة شتى أشكال الرق وأحالاته إلى مجلس الشيوخ. وينص هذا النص على وجه الخصوص على تجريم الاتجار بالأشخاص ومنح إقامة مؤقتة مشفوعة بالحق في ممارسة نشاط مهني لضحايا الاتجار الذين يقبلون تقديم شكوى والإدلاء بشهادتهم ضد شخص ارتكب جريمة الاتجار في حقهم. والإقامة المؤقتة التي يمكن منحها قابلة للتجديد، وبعد هذه المرحلة وانتهاء الإجراء يمكن أن

تحصل ضحية الاتجار أو الشخص الذي شهد على هذه الوقائع علاوة على ذلك على البطاقة التي تمنح للشخص المقيم.

وأدمج الاقتراح الوارد في تقرير البعثة البرلمانية بشأن فرض الحجز التحفظي في مرحلة التحقيق على جميع الأموال المنقولة وغير المنقولة للشخص الذي يجري التحقيق معه في مشروع قانون اعتمد في القراءة الأولى، وتجري حاليا أعمال لتوسيع سلطة إدماج الشبكات.

٣-١ عرض دعم اجتماعي ومركز على الضحايا

تقتضي حالة الضحايا فيما يتعلق بالحقوق في الإقامة، وقبل أي شيء آخر الخوف الذي يعذبهم في مواجهة العنف الشديد للشبكات إنشاء مراكز إيواء تكميلية متخصصة في استقبال ضحايا الاتجار. وفضلا على مجرد الإيواء يمكن لهذه المراكز أن تعرض على مدى فترة ثلاثة أشهر متابعة طبية ونفسية وكذلك تدابير إدماج مكيّفة حسب ظروف كل ضحية. ومنتظر أن تتيح مهلة الثلاثة أشهر هذه للضحية أن تغير موقفها بالنسبة لمستقبلها، وأن تختار إما البقاء في فرنسا وإما العودة إلى بلدها الأصلي.

واقترحت البعثة إذا اختارت الضحية البقاء في الإقليم الفرنسي أن يسلم إلى الضحية إذنا مؤقتا بالإقامة لمدة ستة أشهر قابلا للتجديد مشفوعا بتصريح بالعمل في مقابل تعاون الضحية مع دوائر الشرطة والقضاء. وتؤمن جمعية يتفق عليها متابعة الضحية إلى نهاية الإجراءات القضائية.

وإذا فضلت الضحية العودة إلى بلدها الأصلي ينبغي للدولة أن تيسر هذا الاختيار ولاسيما من ناحية التمويل. وأعربت البعثة عن ترحيبها أن تنفذ فرنسا المرافق المالية وأن تدعمها المنظمات غير الحكومية في البلد الأصلي.

٣-٢ معاقبة المتاجرين بالأشخاص

تعتزم البعثة وضع تجريم للاتجار بالبشر يدرج في الجزء الجديد في القانون الجنائي في الفصل الخامس المعنون "الاعتداء على كرامة الشخص" من البند ٢ المكرس "للاعتداء على الشخص" في المجلد الثاني من مدونة "الجرائم والجنح المرتكبة ضد الأشخاص". وإدراج هذه الأحكام التي تدور حول الجريمة الرئيسية المكيفة بالظروف المشددة يقتضي إعادة النظر في نفس الوقت جرائم معينة تلازم حاليا قمع الاتجار بالبشر مثل القوادة.

< المعالجة الجنائية للدعارة

إذا قورنت عقوبات الغرامة المحكوم بها بالعقوبات المنصوص عليها (التي تتراوح بين ١٥٠.٠٠٠ و ٤,٥ مليون يورو) في إطار قمع القوادة فإنها تبدو زهيدة نسبياً نظراً للأرباح التي يحققها استغلال دعارة الغير. ولذا فإن من المفيد تطبيق العقوبات المالية وكذلك إجراءات الحجز. والهدف من ذلك هو الوصول إلى الشبكات التي يتركز عليها المركز العصبي، أي الأرباح التي تحققها. وتقتصر البعثة توسيع نطاق الأحكام المعززة القائمة في مجال الاتجار بالمخدرات وغسل الأموال لتشمل أنشطة القوادة. ويمكن الإذن بصفة خاصة إجراء الحجز التحفظي الذي يمكن تنفيذه خلال مرحلة التحقيق القضائي أو المصادرة الكلية أو الجزئية لأموال المدانين.

< تحسين جمع الأدلة

من أجل جعل سياسات مكافحة شبكات الاتجار بالبشر فعالة حقاً تدعو البعثة إلى ما يلي:

- الإذن بعمليات تسلل بالنسبة إلى جرائم الاتجار بالبشر والتصوير الإباحي للأطفال؛

- الإذن بالتفتيش على الإنترنت؛

- الاسترشاد بالنظام المطبق على جرائم الصحافة المتعلقة بالوسطاء الفنيين على الإنترنت الذي ينص على آلية مسؤولية متسلسلة ينتقل فيها الاتهام من شخص إلى آخر إذا لم يتسن تحديد الأول.

٣-٣ منح مكافحة الاتجار بالبشر أولوية

يقترح التقرير إنشاء هيكل ذي اختصاص وطني على هيئة بعثة مشتركة بين الوزارات يشمل نطاق عملها كل معضلة الرق. ومن جهة أخرى ينبغي تنظيم تدريب رجال الشرطة والقضاة فيما يتعلق بهذه المواضيع ابتداء من مرحلة التدريب الأولي. ويستحق أقطاب مكافحة الاتجار بالبشر أن يوضعوا في المناطق المعينة المعنية بصفة خاصة.

وينبغي تعديل الدور الأساسي للجمعيات الميدانية. ومن المؤمل تخصيص "رقم هاتفي أحضر" يمكن أن يتصل به في أي وقت الأشخاص الذين في خطر.

٤-٣ زيادة الوعي الجماعي

للإسهام في تطوير عقليات والحفز على إلقاء نظرة جديدة على ظاهرة الدعارة ينبغي شن حملات إعلامية عن طريق وضع ملصقات وإذاعة إعلانات إذاعية وتلفزيونية. وأخيرا وفي إطار توسيع نطاق الاتحاد الأوروبي اعتبرت البعثة أن تطبيق قواعد دولية متعلقة بالاتجار بالبشر ينبغي أن يكون أحد معايير النظر في ترشيح بلد معين.

٤ - فريق عامل تابع للمجلس الوطني لمساعدة الضحايا

أنشئ المجلس الوطني لمساعدة الضحايا في ٣ آب/أغسطس ١٩٩٩، وهو يشارك في تنفيذ سياسة حكومية حقيقية لمساعدة الضحايا. وتتمثل مهمته في كفالة ترابط وتنسيق الأعمال المضطلع بها في مجال تقديم المساعدة إلى الضحايا، وينبغي أن يعتمد في هذا الصدد على التعاون المتساوق بين الدوائر الحكومية والكميونات وشبكة جمعيات مساعدة الضحايا. ويتألف هذا المجلس من ممثلين للوزارات الرئيسية ومن أشخاص منتخبين ومن اثني عشرة شخصية مؤهلة مسماة بسبب مشاركتها في سياسات تقدم المساعدة إلى ضحايا الجرائم.

وفي إطار عمل المجلس شكل في عام ٢٠٠١ فريق معني بمسألة ضحايا الرق المعاصر. وتتحور تفكير هذا الفريق حول مكان الضحية من حيث حق الإقامة لضحايا اللائي يحملن جنسية أجنبية، أو من حيث مرافق الاستقبال المتخصصة التي تقترح بديلا فعالا ومكيفا للخروج من بيئة الاستغلال. كما ظهرت ضرورة تنمية إعلام وتوعية الشعب والمهنيين في بلد المنشأ وفي بلد الاستقبال. وفي ١٩ آذار/مارس ٢٠٠٢ اعتمد المجلس التقرير المتعلق بحالة الرق المعاصر في جلسة عامة برئاسة وزير العدل.

٥ - إدماج مشكلة الدعارة في أعمال اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة

شكلت لجنة فرعية معنية "بالدعارة والاتجار بالبشر بغرض الاستغلال الجنسي".

ويمثل الاتجار بالبشر بغرض الاستغلال الجنسي شكلا لا يطاق مطلقا من أشكال العنف، والحالة المقلقة للغاية لضحايا الدعارة تمثل لب الأعمال التي جرت في اللجنة الفرعية الأولى

المنشأة في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ في إطار اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، التي أنشئت بموجب المرسوم الصادر في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

وفي حين أن الحل الذي اقترحه التقريران الرسميان المشار إليهما آنفا ينصب أساسا على الاتجار بالبشر فإن العلاقات القائمة بين الموضوعين- الدعارة والاتجار- ينبغي أن يمثل حل نظر الفريق.

ومن جهة أخرى فإن التسليم بأن جسم الإنسان لا يصح أن يمسي مجرد سلعة وأن المومس هي ضحية يؤدي، في تناول موضوع الدعارة، لا إلى تعزيز جانب مكافحة العنف الجنسي بل أيضا المشكلة الأشمل الخاصة بعدم المساواة بين الجنسين وبالعلاقات السيطرية والتبعية بين الرجل والمرأة. وقدمت هذه اللجنة الفرعية في ٥ آذار/ مارس ٢٠٠٢ تقريراً معنوناً "نظام الدعارة يمثل عنفاً ضد المرأة" يعتبر الدعارة مظهراً للعنف الجنسي. وشدد ضمن التوصيات الواردة في التقرير على ضرورة إجراء استبيان يتيح الاضطلاع بتقييم كمي للدعارة والاتجار بالبشر.

ثانياً - دعارة القصر

في القانون الصادر في ٤ آذار/ مارس ٢٠٠٢ المتعلق بالسلطة الأبوية^(٤) كانت مسألة دعارة القصر محل اقتراحات محددة. وأدرج في هذا الصدد جزءاً جديداً معنوناً "عن لجوء قاصر إلى الدعارة" في القانون الجنائي بعد أحكام قمع القوادة.

وفي حين تتسم حالة المومس القاصر بين سن الخامسة عشر والثامنة عشر بفراغ قانوني فقد استحدثت جريمة خاصة ضد من يطلب أو يقبل أو يحصل "في مقابل دفع أجر أو وعد بدفع أجر على علاقات ذات طبيعة جنسية مع قاصر تمارس الدعارة". وتستهدف هذه الجريمة الجديدة الخاصة بممارسة قصر للدعارة كذلك عميل المومس القاصر الذي يتعرض للسجن لمدة ثلاث سنوات ولدفع غرامة قدرها ٤٥ ٠٠٠ يورو؛ وفي الظروف المشددة تكون العقوبة خمس سنوات سجن و ٧٥ ٠٠٠ يورو غرامة.

وتتوافر ظروف مشددة عندما يكون سن القاصر خمس عشرة سنة (السجن لمدة ١٥ سنة وغرامة قدرها ثلاث ملايين يورو)، أو عندما تكون الجريمة متكررة، أو عندما يكون الفاعل قد استغل سلطة منصبه، أو عندما تكون شبكة اتصال من النوع الداخلي قد وضعت القاصر على صلة بمرتكب الجريمة.

وعمقتى حكم قائم في مجال الاعتداءات الجنسية تطبق هذه الأحكام الجديدة أيضاً عندما يرتكب هذه الاعتداءات مواطن فرنسي خارج الإقليم الوطني.

(٤) هذا النص وارد بالتفصيل في الفصل المخصص للمادة ١٦ من الاتفاقية.

وفرنسا الوفية لتقليد إلغاء الرق فضلت حتى ذلك الوقت قمع استغلال القوادين للدعارة. والمشرع بقمعه العلاقات الجنسية لقاء أجر مع قصر يوجه اهتمامه لأول مرة إلى "العميل"، وهذا يمثل تطورا ملحوظا.

المادة ٧

الحياة السياسية والحياة العامة

١ - الحياة السياسية

ظل دور المرأة في الحياة العامة، وعلى الأخص مكانها في المناصب المعنية باتخاذ القرارات السياسية، أولوية حكومية.

وكانت الحكومة القائمة حتى نهاية نيسان/ أبريل ٢٠٠٢ تضم تسع نساء مما مجموعه ٣٣ عضوا، أي ٢٧ في المائة. كن يشغلن المناصب التالية:

وزراء:

- القوى العاملة والتضامن

- العدل

- الثقافة والاتصال

- الشباب والرياضة

وزير مفوض:

- معني بشؤون الأسرة والطفولة والمعوقين

وزراء الدولة:

- معني بشؤون كبار السن

- للإسكان

- معني بالميزانية

- معني بحقوق المرأة والتدريب المهني

ويجدر بنا أن نبرز أن بعض هذه الوزارات في غاية الأهمية. وعلى هذا النحو كانت سيدتان تشغلان المرتبتين الثالثة والرابعة في الحكومة.

أولاً - الأحكام الدستورية والتشريعية الجديدة التي تعزز التعادل في الحياة السياسية

كرس التنقيح الدستوري، الذي صوت عليه البرلمان المجتمع في ٢٨ حزيران/ يونيو ١٩٩٩، مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الولايات الانتخابية والمناصب الانتخابية. وتضمن المادة ٣ من الدستور على القانون الاهتمام بتعزيز الوصول على قدم المساواة إلى هذه الولايات والمناصب، في حين تنص المادة ٤ على أن "تسهم" الأحزاب والتجمعات السياسية "في تطبيق هذا المبدأ".

منذ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٩ قدمت الحكومة إلى الجمعية الوطنية مشروع قانون "يرمي إلى تعزيز وصول المرأة والرجل على قدم المساواة إلى الولايات والمناصب الانتخابية" وكذلك مشروع قانون أساسي للأقاليم الواقعة فيما وراء البحار (بولينيزيا وكاليدونيا الجديدة ووالس وفوتونا). وكل هذه النصوص صدرت في ٦ حزيران/ يونيو ٢٠٠٠.

وقد اختارت الحكومة التعادل (٥٠ في المائة من مجموع عدد المرشحين من كل من الجنسين). وكما ينص القانون على ما يلي:

- بالنسبة إلى التصويت على القائمة مرتين (الانتخابات البلدية في الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة والانتخابات الإقليمية) يجب أن لا يزيد الفرق بين عدد مرشحي كل جنس عن واحد. وفي كل مجموعة مؤلفة من ستة مرشحين يجب أن يرد في ترتيب العرض عدد متساو من المرشحين من كل من الجنسين.
- بالنسبة إلى التصويت على القائمة مرة واحدة (الانتخابات الأوروبية وجزء من انتخابات مجلس الشيوخ) يجب أن لا يكون الفرق بين عدد مرشحي كل من الجنسين أكبر من واحد في كل من القائمتين. وبدلاً من ذلك يمكن أن تتألف كل قائمة من مرشح واحد من كل من الجنسين.

وعلاوة على ذلك فيما يتعلق بالانتخابات التشريعية ومن أجل وضع الأحزاب والتجمعات السياسية في قلب حكم يحدد الحياة السياسية الفرنسية ينص القانون على غرامة مالية لمن لا يحترموا مبدأ التعادل بين المرشحين ولا يقدمون ٥٠ في المائة من عدد المرشحين من كل من الحزبين (بفارق ٢ في المائة تقريباً).

وهذا القانون يوفر آليات بسيطة تدور حول التوازن بين تدابير إلزامية وأحكام مالية دون المساس بالهيكل الانتخابي الحالي.

٢ - الانتخابات البلدية التي أجريت في آذار/ مارس ٢٠٠١

طبقت هذه الأحكام الجديدة لأول مرة في الانتخابات البلدية التي أجريت في آذار/ مارس ٢٠٠١. وقد تضاعفت تقريبا نسبة أعضاء المجالس البلدية.

وتمثل النساء في الواقع ٤٧,٥ في المائة من مجموع عدد أعضاء مجالس الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة بعد أن كن يمثلن ٢٥ في المائة.

الكميونات	النسبة المئوية للنساء المنتخبات لعضوية المجالس البلدية
٣ ٥٠٠ إلى ٩ ٠٠٠ نسمة	٤٧,٤ في المائة
٩ ٠٠٠ إلى ٣٠ ٠٠٠ نسمة	٤٧,٣ في المائة
أكثر من ٣٠ ٠٠٠ نسمة	٤٨,٠ في المائة
مجموع الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة	٤٧,٥ في المائة

المصدر: وزارة الداخلية- مكتب الانتخابات والدراسات السياسية.

في المقابل مازال عدد النساء المنتخبات لمناصب العمدة في هذه الكميونات ضئيلا؛ إذ يبلغ ١٧١، وهذا يمثل ٦,٦ في المائة من مجموع عدد عمد الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة بعد أن كانت نسبتهن ٤,٥٩ في المائة في عام ١٩٩٥، أي أنها قد ازدادت بنسبة ١,٦٥ في المائة. ومن الجدير بالملاحظة أنه بالنسبة إلى الفرق في الانتخابات السابقة كلما ازدادت أهمية المجتمع المحلي كلما ازدادت نسبة النساء المنتخبات لمناصب العمدة.

الكميونات	النسبة المئوية للنساء المنتخبات لمناصب العمدة
من ٣ ٥٠٠ إلى ٩ ٠٠٠ نسمة	٦,١ في المائة
من ٩ ٠٠٠ إلى ٣٠ ٠٠٠ نسمة	٧,٢ في المائة
أكثر من ٣٠ ٠٠٠ نسمة	٨,٦ في المائة
مجموع عدد الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٣ ٥٠٠ نسمة	٦,٦ في المائة

المصدر: وزارة الداخلية- مكتب الانتخابات والدراسات السياسية.

٣ - وجود المرأة في المؤسسات المحلية

مازال وجود المرأة في المؤسسات المحلية الأخرى، وهي المناطق والمقاطعات، محدودا لأن المرأة تمثل ٢٥ في المائة من مجموع عدد أعضاء المجالس الإقليمية و٧,٩ في المائة من أعضاء المجالس العامة (١٩٩٨).

٤ - إنشاء وفدين برلمانيين معينين بحقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة

أنشئ وفدان برلمانيان معينان بحقوق المرأة والمساواة بين الرجل والمرأة في مجلسي البرلمان الوطني بموجب القانون رقم ٩٩-٥٨٥ الصادر في ١٢ تموز/ يولييه ١٩٩٩.

ثانيا - الحياة العامة

تجدر ملاحظة التطور السريع في المجلس الدستوري، الذي يضم تسعة أعضاء يسميهم رئيس الجمهورية ورئيسا المجلسين، أصبح من بينهم من الآن فصاعدا ٣ نساء، وهذا يمثل إرادة سياسية قوية من جانب السلطات الفرنسية العليا.

وتمثل النساء الأغلبية في الخدمة الحكومية في الدولة، إذ كن يمثلن أكثر من ٥٠ في المائة من عدد الموظفين في سنة ٢٠٠٠. ويلاحظ أبرز تقدم في موظفي الفئة ألف حيث بلغت نسبة النساء ٥٤,٣ في المائة في سنة ٢٠٠٠ بعد أن كانت ٣٣ في المائة في سنة ١٩٨٢. غير أن نسبتهن أقل من ١٥ في المائة في المناصب العليا.

فمازال وصول المرأة محدود إلى المناصب العليا، التي يجري التعيين فيها بقرار من مجلس الوزراء: ففي عام ١٩٩٧ لم تكن نسبة النساء فيها تبلغ سوى ٦,٦ في المائة، وفي سنة ٢٠٠٠ بلغت ١٠ في المائة.

وفي الهيئات العليا في الدولة (مجلس الدولة وديوان المحاسبة والإدارة العامة للمالية) مازالت نسبة النساء ضئيلة على الرغم من حدوث تطور ملموس منذ أكثر من ١٥ سنة، لأن نسبة النساء ازدادت إلى أكثر من ثلاثة أمثال بين عامي ١٩٨٥ و٢٠٠٠، إذ ارتفعت من ٥,٦ في المائة إلى ١٧,١ في المائة في سنة ٢٠٠٠.

ونفس القول يسري على وظائف رؤساء الدوائر والمديرين المساعدين ونواب المديرين التي زادت فيها نسبة النساء زيادة صافية، فارتفعت من ٧ في المائة في سنة ١٩٨٢ إلى ٢٠,٦ في المائة في سنة ٢٠٠٠. وازدياد عدد الوظائف يبعث على الأمل في المستقبل، لأن هؤلاء الوظائف صغيرات السن نسبيا وفي منتصف حياتهن المهنية.

١ - البيانات

الفئة	المعدل العام	معدل تأثت الخدمة الحكومية للدولة في سنة ٢٠٠٠
ألف	٥٤,٣ في المائة	٣٣,٨ في المائة
باء	٦٧,١ في المائة	٤٨,٩ في المائة
جيم ودال	٥٢,٩ في المائة	٤٧,٣ في المائة

المصدر: وزارة الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة - هيئة الإدارة العامة للخدمة الحكومية.

الوظيفة	١٩٩٧	٢٠٠٠
الوظائف التي يعين شاغلوها بقرار من مجلس الوزراء	٧,٧ في المائة	١٧,٦ في المائة
مدير الهيئة المركزية لمديري الجامعات	١٢,٩ في المائة	٢٤,١ في المائة
رؤساء البعثات المعينون برتبة سفير	٦,٤ في المائة	٧,٣ في المائة
رؤساء المقاطعات	٣,٤ في المائة	٤,٩ في المائة
مناصب الهيئات والإدارات العامة - سائر المناصب العليا والهيئات العليا في الدولة	١٥,٩ في المائة	١٧,١ في المائة
رؤساء الدوائر والمديرون المساعدون ونواب المديرين	١٩,١ في المائة	٢٠,٦ في المائة
المفتشون العامون (باستثناء المالية)	١٨,٦ في المائة	٢٠,٤ في المائة
أمناء الخزائن/الصناديق العامون	٣,١ في المائة	٥,٣ في المائة
رؤساء الدوائر اللامركزية	٨,٢ في المائة	٨,٩ في المائة
رؤساء الغرف الإقليمية للحسابات	صفر في المائة	٨ في المائة
رؤساء المحاكم الإدارية ومحاكم الاستئناف الإدارية	١٠,٥ في المائة	٧,٩ في المائة
المجموع	١٢ في المائة	١٤,١ في المائة

المصدر: وزارة الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة - إدارة الهيئة العامة للخدمة الحكومية.

٢ - التدابير

نفذت في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ بعض الاقتراحات الواردة في التقرير المذكور آنفاً المعنون "المناصب الإدارية العليا في الخدمة الحكومية: نحو المساواة بين الرجل والمرأة"، الذي صدر في ١٦ شباط/فبراير ١٩٩٩.

١-٢ قانون المساواة المهنية

ينص قانون المساواة المهنية بين الرجل والمرأة الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ على وجوب وجود تمثيل متوازن للرجل والمرأة في الخدمة الحكومية في لجان الامتحانات

والمسابقات المهنية وكذلك في الهيئات الاستشارية: اللجان الإدارية التعادلية واللجان الفنية التعادلية ولجان المحافظة على الصحة والأمن بين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة.

٢-٢ الخطط المتعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى وظائف ومناصب المستويات العليا

تنفيذاً لمنشور رئيس الوزراء الصادر في ٦ آذار/ مارس ٢٠٠٠ قامت معظم الوزارات بإعداد وتقديم خطط متعددة السنوات إلى لجائها الفنية التعادلية لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب في المستويات العليا.

وعلاوة على ذلك فإنه تنفيذاً لمنشور وزير الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة المؤرخ ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٠ يجب على كل إدارة وزارية أن تبدأ من الآن وحتى نهاية سنة ٢٠٠١ في تسمية منسق يعنى بجميع المسائل المتعلقة بوجود المرأة في هذه الدوائر.

٣-٢ لجنة توجيهية معنية بوصول المرأة إلى المناصب العليا في الخدمة الحكومية على قدم المساواة مع الرجل

في ١٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠ أنشئت لجنة توجيهية معنية بوصول المرأة إلى المناصب العليا في الخدمة الحكومية على قدم المساواة مع الرجل.

وكلفت هذه اللجنة بجمع البيانات الموجودة عن التدريب والتوظيف فيما يتعلق بالتحاق المرأة بالخدمة الحكومية وتطويرها الوظيفي فيها. كما كلفت بتحري أسباب التمييز الذي تتعرض له المرأة في مجال الوصول إلى المناصب العليا، ووضع توصيات لتصحيح أوجه اللامساواة التي لوحظت، وتقييم آثار التدابير المتخذة.

وتتألف اللجنة التوجيهية من ١٩ عضواً يسميهم وزير الخدمة الحكومية وإصلاح الدولة لمدة ٥ سنوات. وحددت اللجنة في التقرير الذي قدمته في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١ مجموعة دراسات بدأ العمل فعلاً فيه عدد كبير منها، وهي تشمل مسابقات الالتحاق بالجامعات الكبرى (معهد باريس للدراسات السياسية والمدرسة الوطنية للإدارة ومدرسة التكنولوجيا...) والتطور الوظيفي (مديرو المستشفيات...). ومن جهة أخرى دعا التقرير بصفة خاصة أن يكون تنفيذ الإدارة وخفض عدد ساعات العمل مناسبة لمراعاة وتحسين التوفيق بين الحياة الاجتماعية ووقت العمل، وتعزيز المساواة المهنية بين الرجل والمرأة في نفس الوقت.

ثالثا - المحافل الاقتصادية والاجتماعية والحوار الاجتماعي

١ - مشاركة المرأة في المنظمات النيابية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في البلد
في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ طلب رئيس الوزراء من المجلس الاقتصادي والاجتماعي النظر في موضوع مشاركة المرأة في المحافل الاقتصادية والاجتماعية وفي الحوار الاجتماعي. وتمخض التقرير عن رأي اعتمده المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ٢٠ كانون الأول/٢٠٠٠.

وأبرز استبيان، أجري في إطار هذا التقرير مع مديري الشركات، الصعوبات التي تواجه المرأة في الوصول إلى المناصب ذات المسؤولية وهي: الفصل المهني والتمييز في المرتبات، ومشكلة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

ودعا هذا التقرير إلى اتخاذ تدابير محددة لعلاج أوجه اللامساواة في مجال الأجور لصالح المرأة: فدعا إلى اتباع سياسة بشأن الأسرة تعزز دور رعاية الأطفال، وطلب في النهاية إجراء تقسيم أكثر إنصافا للمسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة.

٢ - مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي

أنشأ المجلس الأعلى للمساواة المهنية في سنة ٢٠٠٠ فريقا عاما مع جميع الشركاء الاجتماعيين بشأن مشاركة المرأة في المنظمات النقابية والمهنية، ونظر بعناية في موضوع حصول المرأة على ولاية الأشخاص المنتخبين من جانب العاملين وإلى المناصب ذات المسؤولية في مختلف المحافل المعنية باتخاذ القرارات في المنظمات النقابية، وإلى مناصب أعضاء المجالس العمالية وكذلك مجالس إدارة الهيئات التعاقدية للضمان الاجتماعي.

وفي ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ صدر رأي بشأن هذا الموضوع. وكان لبعض ما دعا إليه المجلس الأعلى للمساواة المهنية صدق في أحكام القانون المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة، الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١. وهكذا ينص هذا القانون على أن تقوم المنظمات النقابية عند تحديد عضوية المجالس العمالية بإعداد قوائم المرشحين بحيث تعزز ازدياد النسبة المئوية للنساء المنتخبات. وفضلا عن ذلك تنظر المنظمات النقابية لدى إعداد بروتوكول اتفاق سابق للانتخابات المهنية في سبل ووسائل التوصل إلى تمثيل متوازن للرجل والمرأة في قوائم المرشحين. وأخيرا تكون لجنة الشركة، في الشركات التي تستخدم مائتين من العاملين على الأقل، هي اللجنة المعنية بالمساواة المهنية.

المادة ٨ التمثيل الدولي

لا يوجد في القانون أي شكل من أشكال التمييز يمنع المرأة من تمثيل حكومتها على المستوى الدولي أو من المشاركة على مستوى عال في أعمال المنظمات الدولية. بيد أنه على الرغم من التقدم الملموس المحرز مازالت النسبة الصافية للنساء أقل من نسبة الرجال في هذه المناصب الرفيعة المستوى.

وأعدت وزارة الخارجية في سنة ٢٠٠١ خطة متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب في المستويات العليا. والهدف من ذلك هو التوصل إلى ملاءمة تامة بين المناصب المشغولة فعلا والرصيد الموجود من النساء المؤهلات لشغل المناصب والوظائف في المستويات العليا. وإلى جانب الجهود المتعلقة بالتوظيف والترقية تعتمد هذه السياسة على تشكيل أكثر توازنا لممثلي الإدارة في اللجان الإدارية التعاقدية وكذلك في لجان المسابقات والامتحانات المهنية. وبلغت نسبة الزيادة عدد النساء في في الحالة الأخيرة ٣٨ في المائة في سنة ٢٠٠١.

وفي السلك الدبلوماسي الفرنسي ازدادت نسبة النساء بين موظفي الفئة ألف (٢٧ في المائة) بيد أنها مازالت محدودة في الوظائف العليا. ويمكن ملاحظة أنه من خلال منظور بحث أفضل توازنا يعتبر معدل زيادة عدد النساء في الترقيات أهم من نسبة الموظفات في السلك المعني.

١ - في الوظائف الدبلوماسية والقنصلية

حتى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ كانت توجد:

- ١٣ امرأة في مناصب السفراء وامرأتان في مناصب الممثلين الدائمين لدى المنظمات الدولية، أي ١٥ امرأة فيما مجموعه ١٦٧ وظيفة (أي ٩,٥ في المائة).
- ١٠ نساء في مناصب القناصل العاميين وامرأة في منصب قنصل فيما مجموعه ٩٨ وظيفة (أي أكثر من ١٠ في المائة).

٢ - في الإدارة المركزية

كان عدد النساء في المناصب ذات المسؤولية ٣٠ سميت منهم امرأتان بقرار من مجلس الوزراء لوظيفتين بين ما مجموعه ١٤٩ وظيفة (٢٠ في المائة). ونسبة النساء في مستويات الوظائف المتوسطة أفضل (نواب المديرين والوظائف المصنفة)، فهي تقارب ٣٠ في

المائة. وكان توزيعهن كما يلي: ٢٤ في وظائف نواب المديرين والوظائف المصنفة، امرأتان في وظائف رؤساء الدوائر، وامرأتان في وظائف المديرين المساعدين، وامرأة في وظائف المستشارين في الحكومة وامرأة في امرأة في وظائف المديرين.

٣ - في المنظمات الدولية

فيما يتعلق بوظائف الخبراء في منظومة الأمم المتحدة كان عدد النساء في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، ٣ بين ١٤ موظفا فرنسيا. وفي المقابل يشغل ثلاثة فرنسيين وظائف قضاة لا توجد بينهم امرأة واحدة.

ومن جهة أخرى وحسبما أملت الجمعية العامة في منظور مؤتمر القمة المعني بالطفولة سمي رئيس الجمهورية في سنة ٢٠٠٠ امرأة لتشغل منصب ممثلة الموظفين للإعداد لهذا المحفل.

وفيما يتعلق بالموظفين الدوليين تشجع وزارة الخارجية النساء على أن يرشحن أنفسهن للمناصب التي تعرضها المنظمات الدولية. ويلاحظ المرجع أنه بين الـ ١٢١ فرنسا الذين عينتهم المنظمات الدولية في مناصب عليا كانت نسبة الرجال إلى النساء ٩٤ إلى ٢٧، أي أن نسبة النساء كانت ٢٢,٣ في المائة.

المادة ٩

الجنسية

لم يدخل أي تعديل على القانون المحلي في مجال نقل الجنسية منذ تقديم التقرير السابق.

تشير فرنسا إلى أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة يشمل اكتساب الجنسية الفرنسية وفقدانها والاحتفاظ بها. وتسمح المادة ٢١-١١ من القانون المدني بتوقع اكتساب الجنسية بالإعراب عن رغبة فردية:

- اعتبارا من سن السادسة عشرة بالنسبة إلى القاصر المقيم في فرنسا والذي كانت إقامته المعتادة فيها بصفة متواصلة أو غير متواصلة لمدة خمس سنوات على الأقل اعتبارا من سن الحادية عشرة.

- اعتبارا من سن الثالثة عشرة بالنسبة إلى أبوي القاصر وبموافقة الشخصية إذا كان مقيما في فرنسا وكانت إقامته المعتادة فيها بصفة متواصلة أو غير متواصلة لمدة خمس سنوات على الأقل ابتداء من سن الثامنة.

المادة ١٠

التعليم

أولا - التدابير

يمثل تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مجال التعليم أولوية وطنية. وقد أعرب عن هذه الإرادة منذ شباط/فبراير ٢٠٠٠ في إطار "اتفاق مشترك بين الوزارات لتعزيز تكافؤ الفرص بين الفتيات والفتيات والرجال والنساء في النظام التعليمي" وقع وزير التعليم الوطني والبحث والتكنولوجيا ووزير العمالة والتضامن ووزير الزراعة وصيد الأسماك ووزير الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني.

وتحدد هذه الاتفاقية على المستوى المشترك بين الوزارات الأهداف التي تتطلب متابعة بصفة منتظمة من جانب جميع الشركاء. كما توفر وسائل تتيح لجميع الأفراد إدراك عدم المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة الذي مازال موجودا وكذلك المشاركة في عمليات ثقافية وإدارية وفنية تقضي نهائيا على استمرار ممارسات تمييزية معينة.

وهكذا تدور التدابير المتخذة حول ثلاثة محاور للاتفاق المشترك بين الوزارات:

١ - تحسين التوجيه المدرسي والمهني للفتيات والفتيات وتكييف عرض التدريب الأولي حسب توقعات العمالة، وتعزيز وجود الفتيات في التعليم المهني والتقني.

ويتمثل الهدف في تحسين التوجيه المدرسي والمهني للفتيات والفتيات. وينبغي بصفة خاصة توفير فصول لإعداد الفتيات والفتيات الذين يرغبون في التوجه نحو القطاعات العلمية أو التكنولوجية، وتنمية الإعلام العام عن القطاعات والمهن وحالة العمال، ولا سيما في المجالات المبشرة بالخير المخصصة تقليديا للفتية، والعمل على تحقيق أفضل مواءمة ممكنة بين الدبلومات والمهن المطلوبة في سوق العمل.

ووزعت على نطاق واسع بين العاملين في التعليم الوطني نشرة رسمية بدون رقم بعنوان "في المدرسة وفي الكلية وفي المعهد: من الاختلاط إلى المساواة". وقد أعدت أداة العمل التعليمي هذه لإتاحة المناقشة والعمل مع الطلبة. وهي تستهدف إثارة الأسئلة والتفكير انطلاقا من مواقف يومية.

وفي كل عام تحدد وفود إقليمية معنية بحقوق المرأة والمساواة، بالتنسيق مع دوائر وزارة التعليم الوطني والمؤسسات التعليمية، جوائز للتدريب العلمي والتقني للفتيات اللائي اخترن التوجه نحو التخصصات العلمية والتقنية. وفي سنة ٢٠٠١، كما حدث في سنة ٢٠٠٠، خصصت ٦٠٠ جائزة تبلغ قيمتها الإجمالية ٧٦٢,٢٥ يورو.

ومن جهة أخرى بدأت وزارة البحث برنامج عمل يهدف إلى تحسين إعلام وتوجيه الفتيات نحو الدراسات العليا العلمية وتعزيز وصولهن إلى الاعتمادات المخصصة للبحوث. ويندرج ذلك في استمرار ندوة "العلوم والتكنولوجيا: للفتيات، لماذا؟"، التي عقدت في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وأنشئ هيكل إداري، على هيئة بعثة معنية بالتعادل في مجال العلوم والتكنولوجيا. والهدف من هذه البعثة هو تحديد وتنفيذ تدابير تتيح دعم وجود المرأة في الدراسات ومجالات العمل العلمية. وهي تعمل في هذا الإطار على مراعاة بُعد التعاون من جانب المنظمات الخاضعة لإشراف وزارة البحوث.

وسوف يساهم تحديد الهدف الكمي المتمثل في نسبة ٣٥ في المائة للفتيات المستفيدات من تنظيم تلمذة صناعية في زيادة عدد الفتيات لاسيما في قطاعات التكنولوجيا الرفيعة.

نفذت وزارة الزراعة وصيد الأسماك برنامجا متعدد السنوات يرمي إلى دعم المساواة في مختلف هيئات التدريب الزراعي وكذلك في عملية الإدارة. ووصولاً إلى زيادة إدماج النساء في الشركات ستنشأ شراكات مع المهن المعنية تحدد لهن أهدافاً مرحلية. وستنظم مساهمتها من أجل التوظيف واتفاقات تعقد، عند الاقتضاء، على المستوى المحلي. وفيما يتعلق بعملية الإدماج أو إعادة الإدماج فيما بعد ستلغي عملية إثبات الخبرة المتعلقة بالمكتسبات المهنية. وسيفيد هذا التدبير النساء الراشدات بصفة خاصة اللاتي كان تدريبهن الأولي أدنى عموماً من تدريب الرجال واللاتي توقفت حياتهن المهنية.

٢- تقوية أدوات تعزيز المساواة وتدريب العاملين

اتخذت إجراءات خاصة لتوعية جميع العاملين في التعليم الوطني بالسعي إلى تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الرجل والمرأة.

وهكذا دربت الدوائر التعليمية على تعزيز تكافؤ الفرص. واستحدثت أنموطة خاصة في التدريب الأولي للمعلمين. والمقصود هو التدريب الأولي للمعلمين ومفتشي التعليم الوطني الذين أعدت من أجلهم أنموطات للتدريب على المساواة بين الرجل والمرأة وحربت في المعاهد الجامعية لتدريب المعلمين. واتبع نهج مماثل في مراكز تدريب المرشدين وكذلك المترجمين في مجال التعليم الزراعي. وتقوم وزارة التعليم الوطني وأمانة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني حالياً بتصميم مجموعة وثائق تعليمية عن المساواة للأكاديميين والمعاهد الجامعية لتدريب المعلمين والوفود الإقليمية والبعثات الموفدة من المقاطعات والمعنية بحقوق المرأة والمساواة.

وتوعية الجهات الفاعلة في مجال التعليم تنقسم إلى شقين متكاملين. يفترض الأول تدريب جميع أعضاء الدوائر التعليمية فيما يتعلق بالحالة المقارنة للفتية والفتيات في المؤسسات وتطور المقررات المدرسية ومعايير الاختيار للحصول على الدبلومات.

ويتمثل الثاني في زيادة البيانات الإحصائية بإدراج البارامترات المتعلقة بالفرق بين الجنسين وكفالة توزيعها على نطاق واسع لتزويد مقررري السياسات المحلية بها باعتبارها عناصر للتفكير فيها.

وفيما يتعلق بهذه التحسينات في مستوى التدريب والمعلومات ينبغي أيضا تأمين ظروف الدراسة والعمل وفقا لأمال المرأة المشروعة.

ويتمثل ذلك على سبيل المثال في حث المدن الجامعية على اتباع تدابير لجعل الأماكن ملائمة للطلابات، وتكييف التخصصات التي توجد فيها صعوبات كبيرة للإدماج المهني للإناث، واعتماد نهج طوعي لوصول الإناث إلى المناصب ذات المسؤولية، والعمل على زيادة تمثيل المرأة في عضوية لجان المسابقات والتوظيف.

ومن جهة أخرى تستهدف وزارة التعليم الوطني تحقيق تكافؤ الفرص في الوصول إلى المناصب ذات المسؤولية فيها.

إذا كانت النساء يمثلن الأغلبية في الهيئة التعليمية (٦٢ في المائة) فإن عددهن أقل مثلا في هيئة التفتيش (٢٦ في المائة). وقد أعدت عقود للأهداف في هذا الإطار، وهي تحدد الجهود التي يجب بذلها في هذا المجال.

٣ - العمل على أن يركز التعليم على الاحترام المتبادل بين الجنسين بشموله مكافحة أشكال التمييز والعنف.

يمر الوعي بالمساواة بين الرجل والمرأة بإدماج النظر في الأدوار الاجتماعية في البرامج المدرسية؛ وتوسيع نطاق المعلومات المتعلقة بمعرفة الجنس؛ ومنع العنف القائم على الجنس - بمشاركة متزايدة واضطلاع متزايد بالمسؤولية من جانب المحيط الأسري. ولزيادة فهم ظاهرة العنف في المدرسة شرع وزير التعليم الوطني بموجب القرار المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ في إنشاء لجنة لمكافحة العنف في المدرسة مكلفة بالاشتراك مع الإدارات الوزارية الأخرى باقتراح ردود مناسبة لمكافحة هذه الظاهرة.

وتبين هذه الإجراءات بوضوح رغبة السلطات العامة الفرنسية في إزالة ما يزال موجودا من مظاهر اللامساواة. وكلفت الجهة الفاعلة الرئيسية، وهي وزارة التعليم الوطني،

عددا معينا من الشخصيات الخارجية بتقديم تقارير عن وجود المرأة في تخصصات التعليم العالي وعن أهمية النساء بين المدرسين الباحثين والفتيات بين التدفقات الملتحقة بالجامعات^(٥). وتبين الأرقام المقدمة فيما يلي هذه الرغبة الحكومية في العمل من أجل تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة

ثانيا - البيانات الإحصائية

١ - بعض الأرقام العامة

معدلات النجاح في البكالوريا حسب الجنس

	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣
الفتيات	٨٠,٩	٨١,٨	٨٠,٥	٨١,٢	٧٨,٣	٧٥,٤	٧٦,٠	٧٥,٧	٧٥,٨
الفتية	٧٦,١	٧٧,٤	٧٥,٦	٧٦,٥	٧٤,٣	٧٣,٣	٧٣,٩	٧٢,٩	٧٢,٢

(معدلات النجاح في البكالوريا العامة أيا كانت المتسلسلات).
المصدر: وزارة التعليم الوطني

نوع المؤشر	بيانات سنة ٢٠٠٠
نسبة الطالبات من المجموع	
السنة الثالثة العامة	٥٢,٣٩ في المائة
(٩٤,٧ في المائة من فتيات المستوى الثالث هن في التخصص العام).	
السنة الثانية العامة والتكنولوجية	٥٥,٣ في المائة
(٩٩,٣ في المائة من فتيات المستوى الثاني هن في التخصص العام والتخصص التكنولوجي).	
السنة النهائية العلمية	
(٣٧,٧ في المائة من فتيات السنة النهائية هن في التخصص العلمي).	٤٢,٩ في المائة
العاملون في التعليم الوطني	
النسبة المئوية للمعلمات	
في المرتبة الأولى	٧٧,٨٠ في المائة
في المرتبة الثانية والتدريب المستمر	٥٦,٧٠ في المائة

(٥) "المدرسون - الباحثون في الجامعة: وجود المرأة"، آذار/مارس ٢٠٠٠، تأليف هيغيت ديلافولت وكلودين هيرمان ونوريا بوخويزا بالاشتراك مع ف. سيروت -لاكمان.

"النساء في تخصصات التعليم العالي"، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، تأليف لورانس بروز وهيغيت ديلافولت وجوليان أوتنبرغر.

نوع المؤشر	بيانات سنة ٢٠٠٠
التوزيع حسب الفئة	بين الموظفين الإداريين والفنيين وفي التدريب ٦٤,٩٠ في المائة
	الفئة ألف ٥٨,٩٠ في المائة
	الفئة باء ٧٨,٣٠ في المائة
	الفئة جيم ٦٦ في المائة

٢ - عدد الإناث في التعليم الوطني

معدل التأثت	١٩٩٦-١٩٩٧	١٩٩٩-٢٠٠٠
مكتب الوزير	٨,٣٠ في المائة	٤٥,١٠ في المائة
مديرات المناطق التعليمية	١٢,٩٠ في المائة	٢٣,٣٠ في المائة
الإدارة المركزية		
المديرات	٠ في المائة	٤٥,٥٠ في المائة
نائبات المديرين	٣٣,٣٠ في المائة	٤٧,٤٠ في المائة
مديرات التفتيش العام	٠ في المائة	٥٠,٠٠ في المائة
المفتشات العامات في التعليم الوطني	١٥,٤٠ في المائة	١٥,٨٠ في المائة
المفتشات العامات في إدارة التعليم الوطني	١٧,٩٠ في المائة	٢٠,٧٠ في المائة
التعليم الابتدائي		
المعلمات والمدرسات	٧٤,٧٠ في المائة	٧٧,٤٠ في المائة
مفتشات التعليم الوطني	٣٠,٤٠ في المائة	٣٠,٩٠ في المائة
التعليم الثانوي		
مجمع	٥٠,٦٠ في المائة	٥١,٤٠ في المائة
مؤهلات ومصنفات	٥٩,٧٠ في المائة	٦٠,٥٠ في المائة
IAIPR	٢١,٨٠ في المائة	٢٣,٢٠ في المائة
رئيسات مؤسسات تعليمية	٣٠,٧٠ في المائة	٣٥,٨٠ في المائة
رئيسات لجان مسابقات		
الإجمالي	١١,٨٠ في المائة	١٧,٨٠ في المائة
CAPES	١٥,٧٠ في المائة	٣٢ في المائة
CAPET	٢٧,٢٠ في المائة	٣٣,٣٠ في المائة

٣ - عدد الفتيات في الجامعات

١٩٠٠ : ٦٢٤ طالبة

١٩٩٠ : ٥٢٠ ٠٠٠ طالبة

١٩٩٨ : نحو ٨٠٠ ٠٠٠ طالبة

٢٠٠٠-٢٠٠١ : ٧٨٨ ٠٠٠ طالبة (بما في ذلك طالبات المعهد الجامعي

للتكنولوجيا)

السنة الجامعية	عدد الفتيات في الجامعات: تطوره النسبة المئوية للفتيات في الجامعة
١٩٨٠-١٩٨١	٤٩,٧ في المائة
١٩٩٠-١٩٩١	٥٤ في المائة
١٩٩٧-١٩٩٨	٥٦ في المائة
٢٠٠٠-٢٠٠١	٥٥ في المائة

الدورة	عدد الفتيات في الدورات الجامعية الثلاث النسبة المئوية للفتيات
الدورة الأولى	٥٥,٦ في المائة
الدورة الثانية	٥٦,٩ في المائة
الدورة الثالثة (التدريب المتعلق بالدكتوراه)	٥٠,٢ في المائة

تنجح الفتيات بمعدل أكبر من نجاح الفتيات في الدورة الجامعية الأولى: وتزداد نسبتهم في الدورة الثانية لكنها تنكس في الوصول إلى التدريبات المتعلقة بالدكتوراه.

القسم	عدد الفتيات في الجامعات موزعا حسب الأقسام (السنة الجديدة ٢٠٠٠-٢٠٠١) النسبة المئوية للفتيات
اللغات	٧٣,٩ في المائة
الآداب والفنون	٧٢,٨ في المائة
الصيدلة	٦٦,٧ في المائة
العلوم الإنسانية والاجتماعية	٦٥,٩ في المائة
القانون والعلوم السياسية	٦٢,٢ في المائة
مساعدة التعليم الخاص	٥٩,٢ في المائة
العلوم وطبيعة الحياة	٥٦,٩ في المائة
الطب وطب الأسنان	٥٥,٦ في المائة
العلوم الاقتصادية والإدارة	٥٠,٩ في المائة
معهد التكنولوجيا الجامعي	٣٩,٧ في المائة
العلوم وتكوينات المادة	٣٤,١ في المائة
STAPS	٣١,٩ في المائة
العلوم والتكنولوجيا- العلوم الهندسية	١٨,٦ في المائة
المجموع	٥٥,٢ في المائة

يواصل معدل النجاح الفتيات في البكالوريا تقدمه: تجاوز معدل ٨٠ في المائة في سنة ٢٠٠١ ومازال هذا المعدل أعلى من معدل نجاح الفتيات في الفترة قيد النظر.

وأكثر من ثلاثة أرباع عدد الفتيات مسجلات في اللغات والآداب وعلوم اللغة والفنون. وهن يمثلن الأقلية في العلوم وتكوينات المادة والعلوم الهندسية والمعاهد الجامعية التكنولوجية. وتمثل الفتيات الأغلبية بين الحاصلين على البكالوريا، وهن يترددن في مواصلة طرق التدريب الأطول والأكثر انتقاء. ويستفدن من نتائج التقييمات، التي يتفوقن فيها على الفتيات (في الفرنسية على الأقل فالدرجات المحرزة في الرياضيات متماثلة تقريبا) وتتأخر الفتيات بقدر أقل في مسيرتهن الدراسية. وهن يصلن في أغلب الأحوال وفي سن أصغر إلى نهاية التعليم الثانوي، وينجحن بمعدل أعلى من الفتيات في البكالوريا، والفتيات يمثلن الأغلبية منذ وقت طويل بين الحاصلين على البكالوريا.

بيد أن وجود المرأة مازال متغيرا حسب المتسلسلات العامة والتكنولوجيا والمهنية. ففي حين مثلت الفتيات في عام ٢٠٠١ أكثر من ٨٣ في المائة من الحاصلين على البكالوريا (القسم الأدبي) والثلثين في التكنولوجيا الثالثة (كن يمثلن أغلبية ساحقة في العلوم الطبية- الاجتماعية) فهن مازلن يمثلن أقلية في العلوم على الرغم من إحراز قدر من التقدم في الفترة الأخيرة (٤٤,٥ في المائة في سنة ٢٠٠١)، ووجودهن نادر جدا في التخصصات الصناعية. وأسهم الازدياد التدريجي في البكالوريا المهنية في خفض ضغطهن في السنوات الأخيرة على مجموع عدد الحاصلين على البكالوريا: فيجد المرء أن نسبة الفتيات الحاصلات على البكالوريا في دورة ٢٠٠١، ٥٣,١ في المائة. وتتأكد هذه السمات المستمرة بتوجه الفتيات في الالتحاق بالتعليم العالي. فتتجذب الفتيات بصورة كبيرة في الجامعة إلى دبلوم الدراسة الجامعية العامة في الآداب (حيث يمثلن أكثر من ثلاثة أرباع عدد المسجلين الجدد) وكذلك في التخصصات الصحية (الثلثين)، وتبدي الفتيات قدرا أكبر من الامتناع في الدخول في التخصصات الانتقائية أو التنافسية (معهد التكنولوجيا الجامعي وقبل أي شيء آخر مسابقة الاستعداد للدراسة في الجامعات الكبرى). والعدد الصافي للفتيات أكثر من عدد الفتيات بين الجامعيين (٥٧ في المائة في مقابل ٤٣ في المائة)، بيد أن تقدمهن يميل إلى الانخفاض بل إلى التلاشي بعد بضع سنوات من الدراسة ولا سيما في الدورة الثالثة. بيد أن الفتيات قد عوضن في هذه السنوات الأخيرة قدرا كبيرا من تأخرهن في الحصول على دبلوم الدراسات المتعمقة أو على درجة الدكتوراه.

٤ - وجود المدرسات - الباحثات في الجامعة

بينت دراسة أجريت في سنة ٢٠٠٠ أن النساء يشغلن ٣٧ في المائة من وظائف المحاضرين و ١٤ في المائة من وظائف الأساتذة. بيد أن الموقف يختلف باختلاف التخصصات.

والعلوم ، التي يجد فيها المرء أن النساء يمثلن نصف عدد المحاضرين و ٤٠ في المائة من عدد الأساتذة هي التي يجد فيها أكبر اختلاف بين النساء والرجال (٢٩ في المائة من النساء محاضرات وأقل من ١٠ في المائة منهن أساتذة)

وفي سائر التخصصات ولاسيما في الآداب وفي قطاع الصحة يبدو أن التعادل قد تحقق في وظائف المحاضرين. وفي المقابل فإنه أبعد من أن يكون قد تحقق في وظائف الأساتذة.

وفي جميع التخصصات توجد أمام ٤٤ في المائة من المحاضرين فرص لكي يصبحوا أساتذة في حين أن هذا هو الحال بالنسبة إلى ١٨ في المائة فقط من النساء. وكون الفرص الموجودة أمام الرجال أكثر من الفرص المتاحة للنساء لكي يصبحوا أساتذة لا ترجع إلى كونهم أكثر عددا من النساء بين المحاضرين في تخصصات معينة.

كما يختلف مدى تأث وظائف المحاضرين والأساتذة باختلاف الجامعات. فهو أقل كثيرا من المتوسط الوطني في المنطقة الباريسية.

ويلاحظ المرء أن متوسط سن المرأة أقل من متوسط سن الرجل أيا كان التخصص. وأحد تفسيرات هذه الظاهرة يكمن في توظيف عدد كبير جدا من النساء في السنوات الأخيرة، وهذا يؤدي إلى وجود أكبر في شرائح السن الأدنى.

المادة ١١

العمالة

شهد العامان الأخيران تقدما كبيرا في اعتماد أحكام تشريعية وتنظيمية مدعمة للأحكام القائمة بشأن المساواة المهنية بين الرجل والمرأة ومكان المرأة في السياسات المتعلقة بالعمل، وتعزيز التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

أولا - الأحكام الجديدة

تتعلق الأحكام الرئيسية، فضلا عن مكافحة التمييز المعالج في المادة ١، بالمساواة المهنية ووضع إطار للعمل الليلي للمرأة، والاعتراف بالأشكال الجديدة للعنف في مكان العمل، واستحداث إجازة للأبوة.

١ - قانون المساواة المهنية بين الرجل والمرأة الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١: تعزيز أدوات المساواة بالحوار الاجتماعي

يستهدف هذا القانون تعزيز أدوات القانون الصادر في ١٣ تموز/ يولييه ١٩٨٣، بتنمية الحوار الاجتماعي حول المساواة المهنية في التخصص المهني والشركة باستخدام ثلاثة أدوات للضغط.

وفي المقام الأول يضيف القانون دورا حاسما لتقرير الحالة المقارنة للظروف العامة لعمل وتدريب المرأة والرجل في الشركة. والتحليل الذي يقدم عن ذلك ينبغي أن يعد على أساس "مؤشرات ذات صلة تحدد بقرار وتكمل، عند الاقتضاء، بمؤشرات خاصة بكل مؤسسة. وينبغي أن تعلق هذه المؤشرات في أماكن العمل وأن تكون دعما للمفاوضات الجماعية".

وفي المقام الثاني يجعل القانون من المساواة المهنية موضوعا رئيسيا للمفاوضات الجماعية سواء في التخصص المهني أو في المؤسسة التي ينشأ فيها التزام بالتفاوض خصيصا حول المساواة المهنية. وينبغي للمفاوضين أي للشركاء الاجتماعيين الاعتماد على تقرير الحالة المقارنة. ويختلف مدى تواتر المفاوضات باختلاف مستوى التفاوض: فهو محدد بثلاث سنوات بالنسبة إلى التخصص المهني وسنوي على مستوى المؤسسة شأنه كشأن المفاوضات المتعلقة بالأجور الفعلية وعدد ساعات العمل وتنظيم وقت العمل. بيد أنه إذا كانت المفاوضات الجارية تفضي إلى اتفاق جماعي بشأن المساواة المهنية يكون التفاوض كل ثلاث سنوات.

ومن جهة أخرى ينبغي مراعاة المساواة المهنية في جميع المفاوضات الإلزامية المتعلقة بالأجور والتصنيف والتدريب المهني على مستوى الفرع المهني: بيد أن هدف المساواة المهنية ينبغي أن يدرج في إطار المفاوضات السنوية الإلزامية للشركة حول المرتبات وعدد ساعات العمل وتنظيم وقت العمل.

وتنشأ أيضا في المؤسسات التي تستخدم ٢٠٠ من العاملين لجنة معنية بالإعداد لمداولات لجنة المؤسسة حول التقرير المتعلق بالحالة المقارنة للظروف العامة لعمل وتدريب المرأة والرجل. ويمكن لهذه اللجنة الإعداد للمفاوضات التي ستجرى في المؤسسة من القاعدة إلى القمة.

وأخيرا سيوسع نطاق منح هذه الإعانة المالية، التي كانت مخصصة حتى ذلك الحين للأعمال غير العادية الواردة في خطط المساواة المهنية، ليشمل الأعمال غير العادية المنجزة

خارج نطاق خطة المساواة المهنية. بمجرد اتفاق جماعي. وعلاوة على ذلك تتعلق هذه الإعانة بجميع أصحاب العمل، بما في ذلك الجمعيات.

ويتضمن هذا القانون الجديد المتعلق بالمساواة المهنية الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ أيضا أحكاما متعلقة بتمثيل المرأة والرجل في الانتخابات العمالية والمهنية. ونظرا لقلة تمثيل المرأة في المناصب ذات المسؤولية في الهيئات النقابية والمهنية فقد استحدثت أحكام تعزز وصول المرأة إلى الولايات والوظائف الانتخابية ومادة ترمي إلى توسيع هيئة "أصحاب العمل الناحيين"، في إطار الانتخابات العمالية، لتشمل المتعاونين المشتركين مع الحرفيين.

ونظرا لأن التعاونيين الحرفيين يكونون غالبا من النساء فإن هذه المادة تتيح لهن وللمتاجرات والزارات سلطة تقديرية بسيطة لأن يحللن محل مدير المؤسسة من أجل إدراج أسمائهن في القوائم الانتخابية. بمجرد أن يقضي بذلك.

كما اتخذت تدابير لدعم قيام تمثيل متوازن للمرأة والرجل في الانتخابات العمالية وفي الهيئات الممثلة للعاملين.

وفيما يتعلق بالانتخابات العمالية أنشأ القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ التزاما بتقديم قوائم تعادلية للمرشحين (للنساء والرجال). ومع ذلك فإنه نظرا لمخاطر زيادة تمثيل أحد الجنسين في كل فرع للمجلس العمالي على حدة (على المستوى المحلي) اقترحت الجمعية العامة، وفقا لرغبة المجلس الأعلى للمساواة المهنية، تطبيق التزام بالتمثيل المتوازن للمرأة والرجل في المنظمات التي تقدم قوائم على المستوى الوطني. ولذلك أنشئت مرحلتان: حكم مؤقت حتى سنة ٢٠٠٢، ثم حكم معمم يطبق في سنة ٢٠٠٧. وبالنسبة لانتخابات ٢٠٠٢ ينص القانون على أن تقدم المنظمات التي تقدم قوائم نسبة من الرجال والنساء تخفض بمقدار الثلث مقارنة بالانتخابات السابقة، وهو الفرق بين تمثيل النساء المقدم في القوائم الانتخابية وعددهن في هيئة الناحيين.

وسوف تقدم الحكومة إلى البرلمان في سنة ٢٠٠٣ تقريراً تقييماً عن تحقيق هذا الهدف وعن وسائل التوصل من خلال الانتخابات الأخيرة إلى تمثيل متوازن للنساء والرجال في القوائم، مع مراعاة أعدادهما في الهيئة الانتخابية.

وفيما يتعلق بهيئات تمثيل العاملين تحت المنظمات النقابية على العمل على التوصل إلى تمثيل متوازن للرجل والمرأة في انتخابات ممثلي العاملين في الشركات وعند إعداد البروتوكول السابق للانتخابات. وينبغي أن تحيل الحكومة إلى البرلمان في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣ تقريراً يبين عدد كل من الرجال والنساء في هيئة الناحيين وبين المرشحين والمنتخبين في انتخابات لجنة المؤسسة وبين مندوبي العاملين.

١-٢ وضع إطار للعمل الليلي للمرأة: رفع الحظر بالنسبة إلى المرأة

سمح القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ أيضا بتنقيح قانون العمل الليلي. وللتعديلات المدخلة، التي تتجسد أساسا في رفع الحظر الذي كان مفروضا على العمل الليلي بالنسبة للمرأة، هدفان هما: جعل القانون الوطني الفرنسي متفقا مع قانون الجماعة الأوروبية والقانون الدولي، وتحسين ظروف العمل بالنسبة لجميع العاملين الذين يعملون ليلا، رجالا ونساء، بتعزيز إطار تطبيقه.

وتعمل ليلا في الوقت الحاضر ٧٣٠ ٠٠٠ امرأة (جميع الفئات) أي ٧,٥ في المائة من العاملين في مقابل ٢١,١ في المائة من الرجال. وفي الصناعة تعمل ٦٥ ٥٠٠ (١,٤ في المائة من النساء العاملات) في مقابل ٧٠٦ ٥٠٠ رجل.

وفي إرساء المبدأ الأساسي الذي مؤداه أن اللجوء إلى العمل الليلي يظل إجراء استثنائيا، ويجب أن يظل إجراء استثنائيا، نظرا لأن استحداثه باتفاق جماعي يرتبط بضرورة استمرار النشاط الاقتصادي أو بحتميات النظام الاجتماعي استرشد المشرع بأمرين مهمين، هما صحة العمال والتوفيق بين الحياة المهنية والشخصية، تجسدا في أحكام حمائية.

وتتألف الأحكام التي تتعلق بصحة العاملين من ثلاث نقاط هي: ضرورة توافر اتفاق للتخصص المهني أو اتفاق للمؤسسة، أو اتفاق مع مكتب التفتيش على العمل في حالة عدم وجود أي من الاتفاقين السابقين، لاستحداث العمل الليلي (من الساعة ٢١ إلى الساعة ٦) أو فرضه على فئات جديدة من العاملين، أو استحداث تعويضات عن العمل الليلي على شكل راحة تعويضية على سبيل الأولوية (يمكن أن تضاف إليها زيادة في المرتب)، والتزام بمتابعة طبية نصف سنوية للعاملين ليلا.

ونظرا لأنه يمكن أن تترتب على العمل الليلي آثار كبيرة في التوازن بين الحياة الأسرية للعاملين تكمل أحكام مكرسة خصيصا للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية التدابير المتعلقة بالصحة.

وتحقيقا لهذه الغاية ينبغي أن يتضمن اتفاق الشركة الذي يأذن بالعمل الليلي تدابير ترمي إلى تيسير التوفيق بين "النشاط الليلي والمسؤوليات الأسرية"، ولاسيما النص على تنظيم وسائل النقل. ويمكن للموظف أن يرفض العمل ليلا إذا كان يتعارض مع التزامات أسرية قهرية (رعاية طفل أو سلف). ولا يمثل هذا الرفض إخلالا بالواجب. ويمكن للموظفة أيضا، لأسباب أسرية قهرية، أن تطلب نقلها إلى وظيفة نهارية. وأخيرا تمنح الحوامل والعائدات من الولادة الحق في شغل وظيفة نهارية أو في وقف عقودهن إذا تعذر ذلك. ولهذا السبب يمكنهن أن يطالبن بضمان مكافأة.

٣ - الاعتراف بالأشكال الجديدة للعنف في مكان العمل

كرس الاعتراف بالأشكال الجديدة للعنف في مكان العمل باعتماد تدابير تشريعية تتعلق بالمضايقة المعنوية والمضايقة الجنسية. وعلى غرار المسعى المتعلق بالعمل الليلي اعتمدت هذه الأحكام المتعلقة بالمضايقة المعنوية والمضايقة الجنسية وفقا لتوجيهات الجماعة الأوروبية بشأن هذا الموضوع.

فيما يتعلق بالمضايقة الجنسية

صدر قانونان عدلا الأحكام ذات الصلة:

• القانون الصادر في ٩ أيار/ مايو ٢٠٠١ المتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة

يوسع نص هذا القانون نطاق الحماية التي يوفرها القانون: فلم تعد تشمل العاملين المرفوتين والمعاقبين فحسب بل أيضا المرشحين للتعيين وللتلمذة الصناعية ولفترة تدريب في الشركة.

وهو يحظر من جهة أخرى "جميع تدابير التمييز المباشر وغير المباشر، ولاسيما في الأجر والتدريب وإعادة التصنيف وتغيير المهام الوظيفية والتأهيل والتصنيف والترقي الوظيفي وتغيير أو تجديد العقد" التي تؤثر في الحياة المهنية للشخص المعني. (المادة ٨ من القانون الصادر في ٩/٥/٢٠٠١ المعدل للمادة ١٢٢-٤٦ من قانون العمل)

• قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢

يقمع النص إساءة استعمال السلطة ويدين على هذا النحو المضايقة الجنسية من جانب زميل، في قانون العمل والقوانين الأساسية للسلطات العامة الثلاث والقانون الجنائي. ويقمع خصائص المضايقة الجنسية (الأوامر والتهديدات والقسر والضغط) في قانون العمل والقوانين الأساسية للسلطات العامة الثلاث والقانون الجنائي.

وينقل القانون عبء الإثبات: يقدم الموظف عناصر الواقعة؛ ويكون على صاحب العمل أن يثبت أن التصرفات موضع الشكوى لا تمثل مضايقة جنسية، وأنه قد اتخذ قراره لأسباب موضوعية لا علاقة لها بأي مضايقة.

وأخيرا فإنه يستحدث إجراء وساطة. ويمكن أن يلجأ إلى هذا الإجراء أي شخص من الشركة يعتبر نفسه ضحية لمضايقة. ويختار الوسيط، الذي من خارج الشركة، من قائمة يعدها مدير الشرطة. ويسعى الوسيط إلى التوفيق بين الطرفين ويعرض عليهما اقتراحات لإنهاء المضايقة.

أصبح نص المادة لام ١٢٢-٤٦ من قانون العمل منذ ذلك الحين كما يلي:

”لا يجوز معاقبة أي موظف أو شخص مرشح للتعين أو للتلمذة الصناعية أو لفترة تدريب في الشركة أو رفته أو اتخاذ إجراء يمثل تمييزاً مباشراً أو غير مباشر ضده، لاسيما في الأجر أو التدريب أو إعادة التصنيف أو تخصيص المهام الوظيفية أو التأهيل أو التصنيف أو الترقى الوظيفي أو تغيير أو تجديد العقد، لتعرضه أو لرفضه التعرض لمضايقات من جانب صاحب العمل أو ممن يمثله أو من أي شخص آخر بهدف حصوله أو حصول غيره على علاقات جنسية.

ولا يجوز معاقبة أو رفت أي موظف لأنه شهد على وقوع التصرفات المحددة في الفقرة السابقة أو رواها.

وأي حكم أو فعل يناقض ذلك يكون باطلاً.“

وضحايا المضايقات الجنسية والشهود عليها أو الذين رواوا وقائعها من موظفي السلطات العامة الثلاث مشمولون بالحماية على قدم المساواة بموجب هذا الحكم.

كما ينص هذا الحكم على توقيع عقوبات في حالة انتهاك القانون، والمقصود هو جزاءات تأديبية يمكن أن يوقعها صاحب العمل على مرتكب المضايقة باعتبارها عقوبات. وينص هذا الحكم على العقوبات التالية فيما يتعلق بهذه النقطة:

- صاحب العمل الذي يتخذ إجراء تمييزاً ضد موظف تعرض لمضايقة جنسية أو شهد على وقوعها أو روى وقائعها يعاقب بالسجن لمدة سنة و/ أو غرامة قدرها ٣٧٥٠ يورو (المادة لام ١٥٢-١-١ من قانون العمل).

- من يرتكب مضايقة جنسية يعاقب بالسجن لمدة سنة و/ أو غرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو (المادة ٢٢٢-٣٣ من قانون العمل).

فيما يتعلق بالمضايقة المعنوية:

المضايقة المعنوية في فرنسا جريمة منذ اعتماد قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢. وقد استحدثت هذه الجريمة في قانون العمل وفي القانون الجنائي وفي القوانين الأساسية للسلطات العامة الثلاث. وتمثل أهداف القانون في هذا الصدد في احتواء المضايقات المعنوية، وحماية الضحية أو الشاهد، ومنع هذه المضايقات).

- يتعين أن تكون التصرفات المقمعة متكررة وتستهدف "تدهور ظروف العمل وتغيير الصحة البدنية أو العقلية للموظف أو الموظفة". كما يراعى أثر المضايقة الجنسية في الحياة المهنية للموظف أو العامل أو الشاهد أو الراوي.

والمضايقة المعنوية محظورة منذ لحظة ممارستها من جانب صاحب العمل أو أي شخص يحل محله وبين الزملاء.

- الضحية والشاهد وراوي وقائع المضايقة مشمولون بالحماية. ولهذا الغرض صمم نظام الإثبات لتيسير مهمة الضحية على غرار ما ينص عليه الحكم المتعلق بالمضايقة الجنسية والحكم المتعلق بمكافحة أشكال التمييز. والجهة التي يجب على الموظفة أن "تقدم إليها عناصر الواقعة تفترض وجود المضايقة". وبالتالي يقع على عاتق الطرف المتهم (صاحب العمل عموماً) إثبات أن تصرفاته لا تمثل مضايقة، وأن قراره تسوغه عناصر موضوعية لا علاقة لها بالمضايقة.

ويمكن للضحية أن تلجأ إلى إجراء الوساطة. ويختار الوسيط، الذي من خارج الشركة، من قائمة يعدها رئيس الشرطة. ويسعى الوسيط للتوفيق بين الطرفين وي طرح عليهما اقتراحات لإنهاء المضايقة. وإذا فشلت عملية التوفيق يخبر الوسيط الطرفين بالعقوبات التي يمكن أن توقع.

ويمكن أن يتجه الموظف الجاني عليه أو الشاهد على المضايقة المعنوية إلى المنظمات النقابية في الشركة، التي تتصرف باسمه، بشرط أن يعطيها موافقة كتابية.

وفيما يتعلق بالجزاءات قد تتمثل التصرفات التي تمثل مضايقة معنوية فيما يلي:

- الجزاءات التأديبية: قد يوقع صاحب العمل جزاءات تأديبية على العاملين بعد اتخاذهم إجراء قضائياً بشأن التصرفات التي تمثل مضايقة معنوية.
- العقوبات المدنية: أي جزاء أو تدبير تمييزي يمثل مضايقة معنوية يعتبر باطلاً بقوة القانون. وتعاد إلى العامل أو الموظف الحكومي الجاني عليه أو الشاهد أو راوي التصرفات التي تمثل مضايقة معنوية، الذي تعرض بسبب رفضه لتدابير تمييزية أو ضغوط تمثل مضايقة معنوية، حقوقه بقوة القانون.
- العقوبات الجنائية: إذا كان متخذ الإجراء التمييزي المتصل بالمضايقة المعنوية يعاقب بالسجن لمدة سنة وبغرامة قدرها ٣٧٥٠ يورو (المادة ١٥٢-١-١ من قانون العمل) فإن مرتكب المضايقة المعنوية يعاقب بالسجن لمدة سنة وبغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو (المادة ٢٢٢-٣٣-٢) من القانون الجنائي).

- يجب على صاحب العمل من الآن فصاعدا أن يخطط للوقاية بإدماج المخاطر المتعلقة بالمضايقة المعنوية، وأن يضمن اللائحة الداخلية حظر جميع أنواع الممارسات التي تمثل مضايقة معنوية. كما يمكن للجنة السلامة الصحية والأمن وظروف العمل أن تقترح تدابير وقائية في هذا المجال. وأخيرا فإن لطبيب المؤسسة كامل سلطة اقتراح إدخال أي تغييرات أو تعديلات في الوظائف تسوغها الاعتبارات المتصلة بالصحة "البدنية والنفسية" للعاملين.

٤ - التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

٤-١ استحداث إجازة الأبوة

استحدث القانون رقم ٢٠٠١-١٢٤٦ الصادر في ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بتمويل الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠٠٢ إجازة الأبوة.

ويتيح هذا النص تطبيق مسعى المساواة في الحياة العامة والخاصة لصالح الرجال. وبذلك يأمل المشرع في أن يؤكد عند ميلاد طفل ما للأب من دور بتجسيده في قانون العمل.

فأتيح للآباء العاملين وموظفي الخدمة الحكومية والعمال المستقلين أخذ إجازة أبوة مدتها ١١ يوما عند ميلاد طفل، وكذلك في حالة التبني. وطوال الإجازة يحصل الآباء على إعانة تساوي الإعانة المصروفة للأمهات أثناء إجازة الأمومة.

وبدأ سريان هذا الحكم الجديد في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢. وينتظر أن يسهم في تطوير علاقة عالم العمل بالأمومة والأبوة باعتبار الطفل مسؤولية مشتركة للنساء والرجال.

٤-٢ تنظيم وقت المعيشة: إنشاء مكاتب للوقت ومعهد للمدن

يجري النظر منذ سنة ٢٠٠٠ في التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية وتنظيم وقت المعيشة. وتيسيرا للتوفيق بين الحياة المهنية لكل فرد، لاسيما الأمهات، وحياته الأسرية ومشاركته في الجمعيات، شرعت فرنسا، كما فعلت ألمانيا وإيطاليا، في عملية إعادة تنظيم الحياة الاجتماعية في المدن.

< في مناسبة انعقاد ندوة بواتييه في ١٨ أيار/ مايو ٢٠٠٠، التي قدم فيها عدد كبير من الخبراء الأوروبيين، مبادرات بشأن هذا موضوع "وقت المرأة، وقت المدن"،

عهدت الحكومة إلى عمدة رن بمهمة إعداد جدول زمني، بالتعاون مع الجمعيات المنتخبة.

وبدأ نائب عمدة رن، في إطار مهمته، في عقد سلسلة جلسات استماع لشخصيات متخصصة في المواضيع المتصلة بتنظيم وقت المعيشة. وفي ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١ قدم تقريره الذي أبرز التحديات السياسية الوطنية والمحلية لهذا الملف. وخلص التقرير إلى نتيجة مؤداها أن السعي إلى التوصل إلى الاستفادة التامة من وقت كل فرد أصبح حتمية لنوعية الحياة وتكافؤ الفرص بقدر ما يؤثر التحكم في الوقت في مختلف حقوق المواطن. وتحقيقاً لذلك ينبغي أن يبدأ الأشخاص المنتخبون، على مستوى الكميونات، مع السكان مناقشات حول إدارة المدينة وتنظيم وقت الرجال والنساء والشباب وكبار السن ومواعيد الخدمات العامة والمؤتمرات.

وهكذا دعا أحد الاقتراحات الرئيسية التي انبثقت عن هذا التقرير إلى إنشاء مكتب معني بتنظيم الوقت في الكميونات التي يربو عدد سكانها على ٢٠ ٠٠٠ نسمة. وسوف يكلف هذا المكتب بتحسين التنسيق بين مواعيد العمل في الإدارات والمؤسسات التجارية وإيقاع الحياة الأسرية والمهنية.

< وينفذ الوفد المعني بإدارة الإقليم والعمل الإقليمي منذ بداية سنة ٢٠٠٠ برنامج توقعات يستهدف المسائل المتعلقة بالوقت. وفي إطار برنامج التجارب هذا تتمثل مهمة وفد إدارة الإقليم في وضع الخبرات الدولية وطرائقها تحت تصرف الجهات الفاعلة المحلية ومتابعة ما تقوم به من أعمال. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ أجريت تجارب في أربع مقاطعات: مقاطعة الجيروندي وإقليم بلفور ومدينتي بواتيه وسان ديني. وهذه العمليات الرائدة التي أجريت في الأقاليم المؤسسية المختلفة قد استهدفت جماهير معينة.

مدينة بواتيه: إنشاء هيئة معنية بتنظيم الوقت لإجراء مناقشة عامة لمختلف المسائل المتعلقة بالوقت. وتركز التنمية على المنطقة التجارية في المدينة.

مقاطعة الجيروندي: توعية محالس تنمية البلد بالسياسات المتعلقة بالوقت، وبحث وتحليل آثار ARTT. وحيث أن الجيروندي منطقة ريفية فقد ركزت على الوصول إلى الخدمات لمكافحة عزلة سكانها.

إقليم بلفور: التركيز على وسائل النقل. تحليل العرض الإقليمي للخدمات العامة والمؤسسات التجارية وأنشطة وقت الفراغ والمسابقات الفردية في المدينة، ورسم خرائط هذه التحليلات.

مقاطعة سان دين: توعية الجهات الفاعلة وطرح المسائل المتعلقة بالوقت في المناقشة العامة. وإيجاد طرق رعاية مبتكرة ومواعيد مرنة وتحليل الاحتياجات علي أساس دراسة استقصائية.

وقد قدرت التكاليف الكلية للتجارب بمبلغ ٤١,٤٦٩,٩١ يورو لمدة عام. وينبغي أن يكون التمويل لمدة ٣ سنوات. ويشترك في تمويل المشاريع الوفد المعني بإدارة الإقليم والعمل الإقليمي والطوائف المحلية المعنية. ومن المقرر توسيع نطاق هذه التجارب لتشمل ١٠ أقاليم خلال ٤ سنوات وإيجاد أدوات جديدة. ويكفل الصندوق الوطني لإدارة الإقليم التمويل اللازم. وتتألف الهيئة الوطنية للمتابعة من الوفد المعني بإدارة الإقليم والعمل الإقليمي وأيضا وزارة العمالة والتضامن (دائرة حقوق المرأة والمساواة والوفد الوزاري المشترك في المدينة).

< ومن الجدير بالملاحظة المبادرات التي اتخذها المجلس البلدي الجديد في مدينة باريس. وقد عهد عمدة باريس إلى كبير مساعديه بالمهمة الخاصة المتمثلة في إنشاء مكتب معني بالوقت، يستهدف تكييف مواعيد العمل في الدوائر التي تستخدم وقت السكان. وتستخدم الآن خمسة أحياء (التاسع والثاني عشر والخامس عشر والثامن عشر والعشرين، باعتبارها مناطق تجارب أو دراسات عن احتياجات السكان. وعلى أساس هذا التشخيص تتوقع بلدية باريس تنظيم اجتماعات مائدة مستديرة كبيرة بين مقدمي الخدمات (المؤسسة الحكومية المستقلة لوسائل النقل الباريسية، إدارة الشرطة الخ...) والمستعملين والمستفيدين (آباء وأمهات الطلبة والتجار الخ...). ونتجت عن ذلك في سنة ٢٠٠٢ تنظيمات ملموسة في هذه الأحياء قبل تعميمها في جميع أنحاء باريس. وينتظر أن يميز الحين الثامن عشر والعشرون المناطق المستفيدة من نظام مساعدة سياسة المدينة. وقد زادت الميزانية المخصصة لهذه التجارب إلى مليون فرنك (ميزانية ٢٠٠١).

< عرض رئيس الوزراء عددا معينا من التدابير لتيسير تنظيم الحياة اليومية في مناسبة عقد مؤتمر عن موضوع "الوقت والمدن والأقاليم" في كريتي في ٢٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠١ عند افتتاح الاحتفال الدولي للمدينة.

وسوف تيسر الحكومة إنشاء مكاتب معنية بالوقت في المدن الكبرى وتحديث الخدمات الحكومية عن طريق اعتماد خدمات باستعمال سلطة رئيس المقاطعة وبالتنسيق مع المنظمات النقابية. كما أعلن عن إنشاء صندوق وطني للابتكار يرمي إلى دعم المجتمعات

الإقليمية فيما تتخذه من مبادرات للتنسيق بين المواعيد. ويقوم الوفد المشترك بين الوزارات في المدينة والوفد المعني بإدارة الإقليم والعمل الإقليمي بإدارة هذا الصندوق.

وأنشئت لجنة وطنية للمتابعة برعاية معهد المدن لتنسيق هذه السياسة الجديدة. ويتألف نصف أعضاء هذه اللجنة من مسؤولين محليين منتخبين والنصف الآخر من ممثلين للإدارات الحكومية، وهي مكلفة بتنظيم مؤتمر سنوي معني بالوقت لتقييم التدابير المتخذة. وهو يمثل محفلاً للتفكير والمناقشة يمكن أن يستخدم لجذب انتباه المشرع أو حكومة الدولة إلى الصعوبات التي تواجهها المدن في تنفيذ سياسة التنسيق بين المواعيد.

٣-٤ التدابير التي تستهدف المؤسسات التي تؤيد التنسيق بين المواعيد

أنشأت دائرة حقوق المرأة والمساواة، بناء على طلب من الوزيرة المفوضة المعنية بالأسرة والطفولة وكبار السن، فريق عمل معنيا بمراعاة المؤسسات لمسألة التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية للعاملين.

ويتمثل هدف هذا الفريق العامل، الذي يتألف من الشركاء الاجتماعيين وشخصيات مؤهلة وممثلين للحكومة، في تحديد وسائل الضغط التي يمكن حشدتها في المؤسسة من أجل زيادة مراعاة العقوبات التي تعترض التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية. ولإحراز تقدم بشأن الاقتراحات المحددة أيدت طريقة تركز على أساس عقد جلسات استماع في شركات القطاع على مستويات مختلفة، وقام باحثون بدراسة هذا الموضوع بتعمق.

وتستهدف الاقتراحات التي نتجت عن ذلك الاستجابة لمقتضيات القدرة التنافسية للشركات والتوقعات الفردية للعاملين باعتبارهم آباء وأمهات، وبخاصة ما يلي:

- تطوير مساعدة تقديم المشورة في الشركات لتمكينها من قياس أثر تنظيم العمل بالنسبة إلى المواعيد الأسرية.
- تحمل جزء من نفقات رعاية الأطفال ذات الصلة بغياب العاملين عن بيوتهم بسبب التدريب.
- إنشاء أدوات إعلام واتصال لإرسالها إلى الشركات.

ثانيا - أرقام عن وجود المرأة في مجال العمل

معدل النشاط

في سنة ٢٠٠٠ كان معدل نشاط المرأة ٤٨,١ في المائة ومعدل نشاط الرجل ٦٢ في المائة. وكان معدل نشاط النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٤٩ سنة ٧٩,٣ في المائة ومعدل نشاط الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٤٩ سنة ٩٤,٨ في المائة.

العمل لجزء من الوقت

كانت نسبة الرجال الناشطين اقتصاديا العاملين لجزء من الوقت ٥,٤ في المائة. كانت نسبة النساء الناشطات اقتصاديا العاملات لجزء من الوقت ٣١,١ في المائة.

الفئات المهنية

في سنة ٢٠٠٠ كانت أكثر المهن تأثرا هي التدريس في المرحلة الابتدائية والمهن المتوسطة في مجال الصحة والخدمة الاجتماعية والموظفين الإداريين في الشركات والموظفين العاملين في المجال التجاري والعاملين في مجال تقديم الخدمات المباشرة إلى الأفراد.

الزراع الفلاحون: ٣٢,٥ من النساء

الحرفيون والتجار ومديرو الشركات: ٢٩,٩ في المائة

المديرون والمهن الذهنية: ٣٤,٨ في المائة

المهن المتوسطة: ٤٧,٠ في المائة

الموظفون: ٧٦,٥ في المائة

العمال: ٢١ في المائة

معدل البطالة

بالنسبة المئوية

كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٦	كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٧	كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٨	كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٩	كانون الأول / ديسمبر ٢٠٠٠	
١١,٠	١٠,٦	١٠,٠	٩,٠	٧,٧	الرجال
١٤,٤	١٤,٣	١٣,٥	١٢,٥	١٠,٩	النساء
٣,٤	٣,٧	٣,٥	٣,٥	٣,٢	الفرق (بين النساء والرجال)

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية، الوكالة الوطنية للعمل، إدارة الرسوم البيانية والبحوث والدراسات والإحصاءات.

درجة تركيز الرجال/ النساء في العمالة حسب قطاع النشاط والمهنة

بالنسبة المئوية

آذار/ مارس ١٩٩٧	آذار/ مارس ١٩٩٨	كانون الثاني/ يناير ١٩٩٩	آذار/ مارس ٢٠٠٠
٧٢,٤	٧٢,٦	٧٢,٧	٧٣,٤
١٢,٠	١١,٨	١٢,٣	١٢,٤
٨١,١	٨١,٣	٨٠,٤	٨٠,٤
٧,٠	٧,٦	٨,٠	٧,٩

المصدر: الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعمل التي أجراها المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية.

(١) الخدمات الشخصية والمزلية والصحية والخدمة الاجتماعية وصناعة الملابس - منتجات الجلود والتعليم والأنشطة العقارية.

(٢) التشييد وصناعة المعدات الميكانيكية وصناعة السيارات وإنتاج أنواع الوقود والزيوت والتعدين وتشكيل المعادن.

(٣) موظفو الخدمات المقدمة مباشرة إلى الأفراد والموظفين الإداريين في الشركة والموظفون والعاملون المدنيون في الخدمة الحكومية والمهن الوسيطة في القطاعين الصحي والاجتماعي والموظفون العاملون في التجارة.

(٤) السائقون والمشرفون وموظفو الجودة الفنية ورجال الشرطة والجيش والعمال المهرة من فئة الحرفيين والعمال المهرة الذين يشتغلون في التخزين والمخازن والنقل.

نسبة النساء بين المتحقين بالأجهزة المعنية بسياسة العمالة والمتصلة بالعمالة

بالنسبة المئوية

١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
٣٧,٤	٣٦,٣	٣٨,٥	٣٧,٨
٤٣,٢	٤٣,٥	٤٤,٧	٤٤,٧

المصدر: إدارة الرسوم المتحركة والبحوث والدراسات والإحصاءات.

(٥) المجال: التلمذة الصناعية، عقد التأهيل، عقد التكيف، عقود مبادرة العمل والقوى العاملة من الشباب، اعتباراً من عام ١٩٩٨.

الفرق في الأجور: المرتب الإجمالي حسب الجنس

بالنسبة المئوية

الدخل الشهري بالفرنك	١٩٩٨	١٩٩٩
الرجال	١٤ ٩٧٠	١٥ ١٧٠
النساء	١١ ٩٤٠	١٢ ١٦٠
الفرق	٢٥,٤ في المائة	٢٤,٨ في المائة

المصدر: إدارة الرسوم البيانية والبحوث والدراسات والإحصاءات.

ثالثا - حالة المرأة في سوق العمل^(٦): دلائل تحقيق التوازن لصالح المرأة:

يلاحظ المرء عموما تحسنا في وضع المرأة في سوق العمل. وتتعلق النقاط الرئيسية بما يلي:

- ازدياد النشاط والعمالة، وبالتالي تحسن معدل العمالة الطويلة الأجل؛
 - انخفاض البطالة (عدد طالبي العمل في نهاية الشهر، الفئة ١)؛
 - انخفاض البطالة الطويلة الأجل بين النساء بصورة أكبر منها بين الرجال؛
 - انخفاض العمل لجزء من الوقت والعمالة غير الكاملة (يستطيع المرء أن يفترض أن ذلك يرجع إلى أثر تنظيم وخفض عدد ساعات العمل وأيضا إلى انتهاء الميزة المتصلة بإعفاء العمل لجزء من الوقت)؛
 - تحسن الإدماج المهني للفتيات: تضائل الفجوة بين المدرسة والعمل، طبيعة الوظائف بالنسبة إلى الدبلومات، المراتب (إلا إذا لم يفكر المرء في الدبلوم المتوسط بل في الدبلوم المعادل). أخيرا بدأت الفتيات في استثمار تقدمهن المدرسي؛
 - على الرغم من ازدياد الفرق بين معدلي البطالة قليلا في هذه السنة فإنهما قد بلغا في سنة ٢٠٠٠ مستوى منخفضا تاريخيا يبلغ ٣,٤ نقطة؛
 - الفرق بين المعدلين العامين للوصول إلى التدريب مستمر في الانخفاض؛
 - ازدياد عدد النساء في الهيئات المعنية بالسياسة المتعلقة بالعمل في القطاع التجاري؛
 - تضائل الفرق في الأجور على مدى فترة طويلة.
- سوف تتركز الدلائل على استمرار الصعوبات من الآن فصاعدا حول طبيعة الوظائف ونوعيتها. ويبقى أن المؤشرات المتوسطة لا تبين الصعوبات التي مازالت موجودة، وتبدو أوضح عندما يقرن المرء الجنس بالفئات الاجتماعية المهنية أو بمستوى الدبلوم (مثلا الصعوبات التي تعرقل حصول المرأة العاملة على التدريب المستمر أو معدل البطالة بين الفتيات غير الحاصلات على دبلوم).

(٦) "الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعمل التي أجريت في آذار/ مارس ٢٠٠١" المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية، الأول، حزيران/ يونيو ٢٠٠١ و "التطورات الأخيرة في الالتحاق بالمدارس وفي الإدماج المهني للشباب (١٩٩٨-٢٠٠٠)" المعلومات الأولية التوليفات الأولية، حزيران/ يونيو ٢٠٠١.

١. النشاط

يواصل النشاط المهني للمرأة تقدمه.

وقد دخل سوق العمل ١٩٢ ٠٠٠ فرد إضافي منذ سنة، ٥٨ في المائة منهم تقريباً من النساء، ومازال معدل نشاط النساء يتقدم أيضاً فقد ازداد من ٧٩,٣ إلى ٧٩,٦ في المائة في الفئة العمرية ٢٥ إلى ٤٩ سنة. وانخفض معدل نشاط الرجال في نفس الفترة من ٩٤,٨ إلى ٩٤,٦ في المائة بالنسبة لنفس هذه الفئة العمرية. وأسهم هذا مجداً في تضيق الفجوة بين معدلي نشاط الجنسين. وبالنسبة إلى الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة ازداد معدل نشاط الرجال وكذلك معدل نشاط النساء بنسبة ٠,٥ في المائة. ويرجع ذلك إلى قرار إطالة مدة الدراسة بالمدارس. وهذا النشاط المهني مستمر بصورة متزايدة (٨١ في المائة من النساء ناشطات اقتصادياً ولديهن ولد، و٦٩ في المائة ناشطات ولديهن ولدين، و٤٩,٣ في المائة ناشطات ولديهن ثلاثة أولاد أو أكثر).

٢. العمل

استفاد الرجال والنساء من ازدياد فرص العمل. وكان لذلك صلة بالنمو الكبير في فرص العمل في القطاع الثالث (٤٣٧ ٠٠٠ وظيفة إضافية خلال سنة واحدة، أي ٢,٦ في المائة من الارتفاع الذي يقل عن ١ في المائة في الزراعة وفي الصناعة).

وفي آذار/مارس ٢٠٠١ كان معدل العمالة بين الأشخاص الذين تجاوزوا سن ١٥ سنة يبلغ ٤٩,٩ في المائة، أي ٥٧,٤ في المائة بين الرجال و ٤٣,١ بين النساء.

٣. ظروف العمل

الوظائف المحددة الأجل

وفقاً لبيانات الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعمل، كانت نسبة النساء الحاصلات على عقود عمل محددة الأجل في سنة ٢٠٠٠، ٥٣,٢ في المائة وخلال سنة كان انخفاض عدد الوظائف المحددة الأجل لصالح الرجال بصفة خاصة (٥,٧ في المائة).

ويبدو في الواقع أن الممارسات الاجتماعية تختلف باختلاف الجنس في القطاع الواحد: فاللجوء إلى عقود العمل المحددة الأجل أكثر كثافة بكثير في المؤسسات التي تستخدم نسبة كبيرة من النساء^(٧) وبلغ معدل العقود المحددة الأجل ٧ في المائة (٥ في المائة في المتوسط) في حين تمثل النساء على الأقل ثلثي عدد العاملين. وفي المقابل فإن ممارسة إبرام

(٧) العوامل التي تدفع إلى اللجوء إلى العقود المؤقتة "معلومات أولية، توليفات أولية، حزيران/يونيه ٢٠٠٠.

العقود المؤقتة معتادة بصورة أكبر بكثير في المؤسسات "الرجالية". فهي تبلغ ٥ في المائة في المؤسسات التي يمثل الرجال ٩٢ في المائة من موظفيها أو أكثر (٣ في المائة في المتوسط).

العمل لجزء من الوقت

يطول عدد ساعات العمل لجزء من الوقت (٣٢,٣ ساعة مقارنة بـ ٢٣,١ في المتوسط) ليعوض جزئيا الانخفاض العام لعدد ساعات العمل في إطار العمل بتفرغ كامل، بمقدار ٣٥ ساعة، (٣٨,٣ في المائة ساعة مقارنة بـ ٣٨,٩ ساعة).

وانخفض العمل لجزء من الوقت والعمالة غير الكاملة. وعلى عكس الاتجاه الملاحظ حتى سنة ١٩٩٩ تأكد انخفاض اللجوء إلى العمل لجزء من الوقت سواء للرجال أو للنساء. ونسبة العمل لجزء من الوقت هي منذ ذلك الحين ٤٢,٢ في المائة للرجال بدلا من ٤٧,٦ في المائة، و ٣١,٥ في المائة للنساء بدلا من ٣٣,١ في المائة (للتذكيرة كان معدلا البطالة غير الكاملة لوظائف العمل لجزء من الوقت ٣٦.٧ في المائة للنساء و ٥١,٥ في المائة للرجال في سنة ١٩٩٧).

البطالة

استفادت النساء من انخفاض الطلب على العمل (عدد طالبي العمل في نهاية الشهر الفئة ١): كان الانخفاض في سنة ٢٠٠٠، ١٥,٨ في المائة بالنسبة إلى النساء و ١٦,٧ في المائة بالنسبة إلى الرجال.

واستفادت النساء بصفة خاصة من انخفاض البطالة الطويلة الأجل (المصدر: الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعمل، مكتب العمل الدولي): بين آذار/مارس ٢٠٠٠ وآذار/مارس ٢٠٠١ ارتفعت نسبة العاطلات منذ أكثر من سنة من ٤١,٢ في المائة إلى ٣٥,٦ في المائة في حين ارتفعت نسبة العاطلين منذ أكثر من سنة من ٣٨,٩ في المائة إلى ٣٥ في المائة.

ومع ذلك ما زال يوجد تمثيل مفرط للنساء بين العاطلين. وفي أيار/مايو ٢٠٠١ مثلت النساء ٥١,٢ في المائة من طالبي العمل (٥٦ في المائة من عدد العاطلين بالمعنى الوارد في PIT) و ٥٣ في المائة من الطلب على العمل من جانب الشباب. وينبغي أن تقارن هذه الأرقام بنسبة النساء بين السكان الناشطين اقتصاديا وكانت ٤٥,٨ في المائة في آذار/مارس ٢٠٠١.

وانخفض الفرق بين معدلي بطالة الرجال والنساء انخفاضا شديدا منذ ٢٠ سنة لكن ازداد الفرق مجددا بصورة طفيفة اعتبارا من عام ٢٠٠٠. ومعدلا البطالة، بمفهوم PIT، هما

- ١٠,٧ في المائة للنساء و ٧,١ في المائة للرجال، على التوالي (وانخفضا، على التوالي، بمقدار ١,١ و ١,٣. خلال سنة). وهكذا ازداد الفرق بمقدار ٠,٢ منذ آذار/مارس ٢٠٠٠.
- وبالنسبة إلى الشباب بلغ الفرق بين معدلي بطالة الرجال والنساء ٥,٦. وعلاوة على ذلك يتضح من الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعمل التي أجريت في سنة ٢٠٠٠ أنه:
- بالنسبة إلى شرائح عديدة من السكان النشطين اقتصاديا الأكثر حرمانا مازالت الفروق كبيرة بين حالة النساء وحالة الرجال.
 - ويبلغ الفرق بين معدلي بطالة النساء والرجال أكثر من ٧. بالنسبة إلى العمال والأجانب.
 - وأشكال عدم المساواة في البطالة بين غير الحاصلين على دبلوم والحاصلين على شهادات بعد البكالوريا بسنتين تتمثل في ٩ نقاط بالنسبة للرجال و ١٣,٤ بالنسبة إلى النساء.

١ إدماج الشباب

تستفيد الشباب الآن من شهادتهم الأعلى: فهن يشغلن في أحيان أكثر قليلا عند تخرجهن من النظام التعليمي المدرسي وظائف عليا أو متوسطة (٤٢ في المائة مقابل ٤٠ في المائة) وفي أحيان أقل وظائف غير مصنفة (١٩ في المائة في مقابل ٢٥ في المائة). ومع ذلك يكن في وضع أسوأ من نظرائهم من الرجال في حالة تساوي الشهادات. وبالمثل يحصلن على مرتبات أقل بصورة طفيفة من مرتبات الشبان، لكن عندما تتساوى الشهادات يكون الفرق ١٠ في المائة لصالح الشبان. وعلى مستوى الدبلومات المتشابهة، وبخاصة على المستوى الأقل من البكالوريا، ما زال الفرق بين الرجال والنساء كبيرا جدا.

١ التدريب المستمر

معدل حصول المرأة على التدريب المستمر في ازدياد، والفرق بين متوسطي الحصول على التدريب يتضاءل. ولهذا صلة بازدياد تأثت فئتي المديرين وأصحاب المهن الذهنية العليا، لا سيما في القطاع العام. والواقع هو أنه يبدو أنه يغلب على العقبات التي تعترض الحصول على التدريب الطابع الاجتماعي المهني (حصول المديرين والمديرات على التدريب على نحو أفضل) أو مرتبطة بقطاع النشاط الخاص أو العام، وبالاختلافات بين الرجال والنساء.

١ تنظيم المشاريع

النساء مازلن أقلية ضئيلة في مجال تنظيم المشاريع: فهن يمثلن ٣٠ في المائة من منظمي المشاريع.

يسير كل شيء كما لو كانت مشاركة المرأة في تنظيم المشاريع مماثلة لحصتها من النشاط الاقتصادي بوجه عام عند الخروج من الحرب العالمية الثانية.

ووفقا لكاتب تقرير وكالة تنظيم المشاريع المعنون "تطور سمات منظمي المشاريع القائمة" فإن نمو النشاط النسائي سيكون ظاهرة أحدث من أن تتعرض لانتكاسات في المبادرة الفردية، كما لاحظ أن آثار الهيكل تفسر إلى حد بعيد الفروق الملحوظة:

- السن: النساء اللاتي يتخذن المبادرة اعتبارا من سن ٤٠ سنة هن أكثر عددا من الرجال الذين يفعلون ذلك (٤٤ في المائة في مقابل ٣٨,١ في المائة) بيد أن معدل الاستمرار يتحسن مع ازدياد السن لكنه يتناقص بعد سن الخامسة والأربعين.

- النشاط: معدلا الاستمرار للنساء والرجال متجاوران أيا كان الوضع السابق إلا في البطالة الطويلة الأجل. والمشاريع التي ينشئها غير الناشطين اقتصاديا والعاطلون لمدة طويلة هي المشاريع ذات المعدلات الأقل استمرارا، بيد أنه عندما تنشئ النساء مشاريعهن فإن ذلك يكون بعد بقائهن عاطلات لمدة طويلة وغير ناشطات اقتصاديا لمدة أطول من الرجال.

وهن يجترن في أكثر الأحيان نشاطا مختلفا عن النشاط الذي مارسنه من قبل، وهذا يقلل من فرص نجاحهن. كما أن خبرتهن أقل كثيرا بتنظيم المشاريع.

- يؤثر مستوى التدريب أو التأهيل السابق في مدى النجاح، بيد أن منظمات المشاريع أعلى شهادات وأقل تأهيلا.

ولا شيء يمكن من القول بأن النساء ينجحن بقدر أقل من الرجال، ويبدو أن جهود تنظيم المشاريع تلتقي هي الأخرى: أكثر تطوعا وأقل فشلا.

٢ السياسات المتعلقة بالعمل

بينت النتائج الأخيرة لمتابعة التدابير المعممة، في أيار/مايو ٢٠٠١، أن النساء ما زلن يمثلن الأغلبية في العقود المعانة للقطاع غير التجاري، وأن عددهن مستمر في الازدياد. وما زالت النساء أقلية في المجالات الأقرب إلى العمل التقليدي. ومع ذلك يلاحظ المرء إحراز تقدم واضح بما فيه الكفاية في عقود المبادرة للعمل والتدريب للحصول على

العمل، التي تمثل فيها النساء ٤٠,١ في المائة (بعد أن كانت هذه النسبة ٣٨,٧ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠) و ٤٤ في المائة (بعد أن كانت ٤٣,١ في المائة)، على التوالي. وبالنسبة للمجال الأخير فإن عدد النساء مستمر في الازدياد.

وتبين أرقام سنة ٢٠٠٠ أن نسبة النساء في برنامج "البداية الجديدة" ٥٦ في المائة. وفيما يتعلق بالتدابير التي تهم الشباب، بالاستثناء الملحوظ لعقد التلمذة الصناعية (٢٨ في المائة من النساء) يبدو أن الوضع أكثر توازناً: عقد التأهيل (٤٧ في المائة)، وبرنامج سبل الحصول على العمل المسمى TRACE (٥١,١ في المائة)، وخدمات العمل الجديدة للشباب (٥٠,٨ في المائة).

إدماج الشباب: نسبة الشبابات في برنامج TRACE

الاستقبالات الأولى في المدينة الكبرى (١) - توزيعهن حسب السن في سنة ٢٠٠٠			
نسبة النساء	النساء	الرجال	الفئة العمرية
٤٤,٢ في المائة	٢٧ ١٨٣	٣٤ ٣٤٣	١٧-١٦ سنة
٥٦,٣ في المائة	١٠٥ ٥٩٧	٨٢ ١١٢	٢١-١٨ سنة
٥٦,٣ في المائة	٥٥ ٢٩٩	٤٢ ٩١٩	٢٥-٢٢ سنة
٥٩,٨ في المائة	٢ ٠٨٤	١ ٣٩٩	٢٦ سنة وأكثر
٥٤,٢ في المائة	١٩٠ ١٦٢	١٦٠ ٧٧٣	المجموع

المادة ١٢ الصحة

تدمج سياسات الصحة المنفذة على المستوى الوطني بعض المساواة بين الجنسين في مجموع الإجراءات المنفذة.

تعالج الإجراءات المنفذة في إطار مكافحة العنف ضد المرأة في إطار هذه المادة.

أولاً - مسعى متكامل لتحقيق المساواة

تتضمن معظم البرامج الإقليمية للوصول إلى الوقاية والرعاية مسألة الوصول إلى خدمات رعاية المرأة. والأنوثة بذاتها تستتبع ضعفاً إضافياً (الحوامل في حالة التمزق الأسري والنساء ضحايا العنف، والشابات، والنساء اللائي في وضع شاذ).

ويوجد مسعى مماثل في برامج الوقاية الخاصة بالمراهقين. وهكذا يكفل "هاتف صحة الشباب"، وهو خط هاتفي مجاني للاتصال دون الكشف عن الهوية اشتركت في تمويله

وزارة العمالة والتضامن، بمبلغ ١,٢ مليون يورو في سنة ٢٠٠٠، الاستماع والإعلام والتوجيه في مجالات الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية. وهذا النظام ييسر تكلم الصبية الذين يتجهون قليلا إلى الهياكل الوقائية والصحية المعتادة التي تتردد عليها الفتيات بصورة أكبر. وعلاوة على ذلك اتخذت في سنة ٢٠٠١ إجراءات اتصال محددة للشباب. وذلك عن طريق كتيب للوقاية والتثقيف بشأن التوجه الجنسي للشباب يتضمن مقدمة للفتيات ومقدمة للصبية. ومن جهة أخرى تنظيم جامع الربيع عن موضوع: ”الصبية والفتيات، هل تنطوي تصرفاتهم على مخاطرة بنفس القدر؟“، في إطار شراكة بين الوزارات.

١ - منع الحمل: إجراءات التوعية وتشريع جديد

في تموز/يوليه ١٩٩٩ وضعت الحكومة خطة عمل ترمي إلى رسم سياسة نشطة في مجال منع الحمل والوقاية من الحمل غير المرغوب فيه.

وفي هذا الإطار مكنت حملة إعلامية عن منع الحمل في سنة ٢٠٠٠ من إعادة وضع موضوع منع الحمل في قلب المناقشة العامة، وذلك بفضل دعم إعلامي (إعلانات تليفزيونية ورسائل إذاعية وإعلانات في الصحافة)، وأدلة جيب عن مختلف وسائل منع الحمل، و٢٠٠٠ إجراء إنمائي محلي نظمها المندوبون الإقليميون ورؤساء بعثة إدارة حقوق المرأة والمساواة.

بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ حملة إعلامية ثانية عن منع الحمل بشعار ”منع الحمل: لا تدعي المجهول يقرر وضعك“. وتمثلت الخطوة الأولى في حملة ملصقات في وسائل النقل العامة لمدة أسبوع. وسوف تمتد طوال العام بمبادرات محلية. وسوف تعزز ثلاثة محاور للتدخل تتمثل في:

- تعزيز الاستخدام الفعال لوسائل منع الحمل من جانب النساء وشركائهن بفضل متابعة الجهد الإعلامي.
- تعبئة المهنيين العاملين في مجال الصحة والقيام بمسعى تثقيفي في ميدان الصحة بغرض إقامة حوار حقيقي بين هؤلاء المهنيين والمستعملات.
- وضع إجراءات ميدانية تنفذها اللجان التوجيهية التابعة للإدارات لتقديم معلومات عن وسائل منع الحمل الأرخص واستخدامها، ولا سيما من جانب الشباب والسكان الذين يعيشون على هامش المجتمع: النساء اللاتي يواجهن مشاكل اجتماعية والمعوقين من ناحية الحواس والمهاجرات ...

ومن جهة أخرى ينص القانون رقم ٢٠٠١-٥٨٨ الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن الإجهاض العمد ومنع الحمل على الإعلام والتثقيف بشأن الأنشطة الجنسية، في المدارس والكليات والمعاهد وكذلك في جميع المرافق التي تستقبل المعوقين في ثلاث جلسات سنوية على الأقل.

ويأذن القانون بالتعقيم لأغراض منع الحمل وكان ذلك محظورا حتى الآن. وأخيرا تسمح المادة ٢٤ من هذا القانون ذاته بوصف وصرف وتقديم وسائل منع الحمل للقصر دون اشتراط موافقة ولي الأمر أو الوكيل القانوني، عند الاقتضاء. وعلاوة على ذلك فإنها تأذن أيضا بصرف عقاقير مجانية للقصر في الصيدليات بهدف منع الحمل بصورة عاجلة دون اشتراط تقديم وصفة طبية.

٢ - الإجهاض العمد: تكييف القانون حسب احتياجات المرأة

عدل القانون الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ المتعلق بالإجهاض العمد ومنع الحمل وحدّث الأحكام القانونية السابقة المتعلقة بالإجهاض العمد ومنع الحمل. وتسري معظم هذه الأحكام اعتبارا من تاريخ نشر النص. بيد أن تنفيذ تدابير خاصة معينة يرتبط بصدور النصوص التنظيمية.

٢-١ القانون ينظم وييسر شروط الحصول على الإجهاض العمد

◀ تمديد المهلة القانونية الخاصة باللجوء إلى الإجهاض العمد من عشرة أسابيع إلى اثني عشر أسبوعا وينتظر أن يؤدي القانون إلى خفض ملموس في عدد النساء اللاتي يضطرن إلى السفر إلى الخارج من أجل الحصول على الإجهاض العمد، بسبب انقضاء المهلة.

◀ التدابير الداعمة لتنظيم الإجهاض العمد في المؤسسات الصحية سوف تيسر حصول النساء على هذه العملية نظرا لما يلي:

الالتزام المفروض على جميع رؤساء الدوائر والإدارات بتأمين هذه المهمة من مهام الخدمة العامة بمجرد أن تعهد إليهم المؤسسة بهذه المهمة، وفقا لقانون المستشفيات؛

إلغاء الحد المفروض على عدد عمليات الإجهاض العمد التي تجرى في المؤسسات الخاصة مثلما نص قانون سنة ١٩٩٥.

لم يعد يعاق الحصول على الإجهاض العمدة فقد شددت جريمة إعاقة الممارسة القانونية للإجهاض العمدة (توسيع مفهوم إثارة الاضطراب وتشديد العقوبات المنصوص عليها).

◀ تحسين تزويد النساء بالمعلومات:

إلغاء جريمة الدعاية والإعلان سييسر تنفيذ عمليات من أجل منع الحمل غير المرغوب فيه والإجهاض العمدة.

يجب على الطبيب أن يخبر المرأة اعتباراً من الاستشارة الطبية الأولى بشأن الإجهاض العمدة بالطرق الطبية الجراحية لوقف الحمل والمخاطر والآثار الجانبية المحتملة. وينتظر أن يقدم الملف الإرشادي الذي يجري تحديثه حالياً إلى المرأة خلال هذه الاستشارة. وسوف تتضمن هذه الوثيقة جميع المعلومات المتعلقة بالإجهاض العمدة ومختلف أساليب التدخل ومرافق الرعاية.

كُفِت الأحكام المتعلقة بعمليات التشاور الاجتماعي حسب احتياجات المرأة لا سيما من ناحية سنّها: ألغى الطابع الإلزامي للتشاور الاجتماعي السابق لوقف الحمل الإرادي بالنسبة إلى المرأة الراشدة لكنه يُقترح بصفة منتظمة. ويُقترح إجراء عملية تشاور اجتماعي ثان على جميع النساء بعد التدخل.

◀ مراعاة خصائص القصر:

لا يعدل القانون عن مبدأ اشتراط الحصول على الإذن الأبوي، الذي ما زال هو القاعدة. بيد أن إلغاء هذا المبدأ يراعي الصعوبات التي تواجهها القاصر غير المتحررة التي يتعذر عليها الحصول على موافقة أحد أولياء الأمر على الأقل أو التي تواجه عدم فهم من جانب الأسرة فتدبر في إبقاء الأمر سرا. وفي هذه الحالة سوف تستفيد من قيام شخص راشد بمرافقتها في مساعيها.

◀ عزز التنسيق فيما يتعلق بعمليات الإجهاض لأسباب صحية:

تُدمج المرأة على نحو أفضل في العملية بإشراك طبيب تختاره في هيئة التشاور، وبإمكانية الاستماع إليها أو إليها هي وشريكها معا.

٢-٢ ينتظر أن تنفذ مجموعة أحكام القانون الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١:

◀ التدابير المتوخاة لتذليل صعوبة تنفيذ القانون:

تشمل الصعوبات المبلغة إلى وزارة العمالة والتضامن أساساً تنظيم عمليات الإجهاض العمد التي تتعلق بالمهلة التي تتراوح بين ١٠ أسابيع و ١٢ أسبوعاً وكذلك التدخلات المتعلقة بالقاصر التي لا يمكن الحصول من أجلها على موافقة ولي الأمر.

كُلف فريق دعم تتمثل مهمته الأولى في تيسير إدماج عناصر الإجهاض العمد في أقسام أمراض النساء والولادة بمهمة أوسع نطاقاً هي دعم تنفيذ الحكم القانوني الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١. وسوف تقوم هذه الهيئة بتحديد الصعوبات وتحاول تذليلها محلياً بقدر الإمكان، وتقديم اقتراحات عند الحاجة.

◀ يرتبط تنفيذ بعض أحكام القانون بصياغة نصوص تنظيمية للتطبيق:

صياغة مشاريع المراسيم الستة المنصوص عليها؛ وهي إما قيد التنسيق وإما في طريق إحالتها إلى مجلس الدولة. ويتيح تنفيذ هذه المراسيم على وجه الخصوص:

- حصول المرأة على الإجهاض العمد في وحدة متنقلة؛
- وضع النساء على نحو أفضل على صلة بإجراءات الخبرة الفنية والتنسيق
- جعل المرأة على صلة أوثق بإجراءات الخبرة الفنية والتنسيق في مجال الإجهاض العمد لأسباب صحية؛
- إنشاء جهاز كامل لرعاية القاصر التي ترغب في كتمان خبر حملها ولتوفير هذه الرعاية لها.

٣-٢ اعتماد وسائل إعلامية تساعد المرأة في مساعيها: تنقيح الملف الإرشادي

الملف الإرشادي الجديد يحسن معلومات المرأة (تحديث الأحكام التشريعية ومساندة المساعي والمعلومات المتعلقة بالتقنيات المتاحة للمرأة ومعلومات خاصة للقاصر...)

٤-٢ تعزيز إمكانات المؤسسات لتمكين المرأة من الحصول على الإجهاض العمد بسرعة

سوف تمنح المؤسسات الصحية إمكانات تكميلية لتحسين الاضطلاع بالإجهاض (تحويل الشواغر إلى وظائف تعاقدية وتوظيف اختصاصيين نفسيين وتحسين ظروف

الاستقبال). وفي سنة ٢٠٠٢ ستمنح المؤسسات التي تواجه أكبر صعاب اعتمادا معادلا للاعتماد الذي حصلت عليه في سنة ٢٠٠١ (٤٠٠ ٨٢٩ ١ يورو أي ١٢ مليون فرنك).

٥-٢ ستحث المؤسسات الصحية على تنظيم نفسها للعمل طول السنة دون توقف وتحسين استقبال النساء

٦-٢ متابعة تحسين جهاز دعم عملية الإجهاض العمد

ستتصب الجهود على الأخص على تشغيل الخطوط الهاتفية الإقليمية الساخنة التي تقدم معلومات عن منع الحمل والإجهاض العمد، ولاسيما فيما يتعلق بالمعلومات المقدمة إلى النساء والمهنيين عن هذه المؤسسات، ونوعية المعلومات المقدمة إلى النساء (وبخاصة عن مدى توافر المؤسسات الصحية والتقنيات المقترحة).

وينتظر أن تسهم الاعتمادات المرصودة لإدارات الإقليمية للشؤون الصحية والاجتماعية من أجل الإجهاض العمد (١٢ مليون فرنك) التي يجري تحويلها في تمكين المناطق من تحسين أداء هذه الأجهزة.

ويجري توزيع منشور يحلل النتائج التي حققتها الخطوط الساخنة ويبين التحسينات المنشودة.

٧-٢ توفير نوعية أفضل من الممارسات في مجال الإجهاض العمد

وزعت على المهنيين توصيات بالممارسات الجيدة في مجال الإجهاض العمد أعدتها الوكالة الوطنية للاعتماد ولتقييم الصحة، بناء على طلب من الإدارة العامة للصحة التابعة لوزارة العمالة والتضامن. وينبغي تقييم تنفيذها (لاسيما استخدام التقنية الطبية المستعملة حاليا في ٢٠ في المائة فقط من الحالات).

٨-٢ التشجيع على توعية وتدريب العاملين

- تحسين تدريب الأطباء، لاسيما على ممارسة الإجهاض العمد المسموح به الآن بالنسبة للحمل الذي تتراوح مدته بين ١٠ أسابيع و١٢ أسبوعا ؛

٣- إنشاء برنامج لمكافحة الأمراض ذات النتائج الفتاكة

يتعلق برنامجان من برامج الفرز الثلاثة الأولى المنظمة بالمرأة لأنهما خاصان بالكشف عن سرطان الثدي وعنق الرحم. ويتمثل الهدف بصفة خاصة في إفادة ما مجموعه

٧ ٤٠٠ ٠٠٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٧٤ سنة برنامج وطني للفرز منظم للكشف عن سرطان الثدي يكفل أفضل ضمانات الجودة وإمكانية الوصول إليه.

وتعميم الفرز المنظم للكشف عن سرطان الثدي يتيح التمويل من ميزانية "خطر" الخاصة بأشعة الكشف عن سرطان الثدي في إطار التأمين الصحي عندما تكون المقاطعات والصندوق الوطني للوقاية والدراسات والتدخلات في مجال الصحة مسؤولين عن عمل الهيئات الإدارية.

وتبلغ التكاليف الإجمالية للبرنامج الوطني لمكافحة السرطان التي أعلنت في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٠، ١٥,٢٤ مليون يورو لمدة خمس سنوات؛ منها ٣,٩٦ مليون يورو في سنة ٢٠٠١ و ٧,٦٢ مليون يورو في سنة ٢٠٠٢.

وترصد الاعتمادات على المستوى المركزي لتمويل تنفيذ فرز منتظم للكشف عن السرطان (حملات إعلامية وتدريب المهنيين ووضع نظام معلومات على صلة بالمعهد الوطني للوعي الصحي وتنمية الوعي التكنولوجي ودعم البحوث).

وعلى المستوى اللامركزي تتيح هذه الاعتمادات دعم إنشاء مرافق الفرز المحلية.

وينتظر رصد اعتمادات إضافية بمبلغ ٣,٠٥ مليون يورو في ميزانية الدولة حتى يتسنى إعلام وتوعية المرأة بعمليات الفرز للكشف عن سرطان الثدي عن طريق وسائط الإعلام الوطنية الكبرى.

٤ - برنامج خاص موجه إلى المرأة في إطار مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز)

بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ استمر عدد حالات الإصابة بالإيدز في الانخفاض بين الرجال (انخفض من ١ ٣٤٠ إلى ١ ٢٢٦ أي أنه انخفض بنسبة ٩ في المائة). وازداد في نفس الوقت بين النساء، فارتفع من ٤١٨ إلى ٤٥٧، أي بزيادة نسبتها ٩ في المائة بسبب ازدياد عدد الحالات المشخصة بين النساء اللائي من أصل إفريقي. والعدوى بين مشتبهى المغاير هي أكثر طرق انتقال العدوى تواترا (٤٤ في المائة من حالات الإيدز المعلنة).

وفي هذا السياق ينتظر متابعة وتعزيز برنامج لخفض المخاطر الجنسية يستهدف النساء وتحسين إمكانية الحصول على الرفال. واستراتيجية الوقاية التي نفذت في إطار برنامج وطني معين، ومعدل على المستوى المحلي بقدر كاف يضم في مبادئ عمله: "وجوب مراعاة برامج الوقاية بطريقة منتظمة للعلاقات الاجتماعية بين الجنسين وتنمية المسؤولية المشتركة بين الرجل والمرأة في مجال الأنشطة الجنسية والوقاية".

المعدل المقارن بين الرجال والنساء في الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية

١٩٨٨: امرأة مصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في مقابل كل ٧ رجال

١٩٩٩: امرأة مصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في مقابل كل ٣ رجال

في بداية سنة ١٩٩٨، عقب الندوة الأولى عن "المرأة والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية" أنشئ برنامج وطني شامل لخفض المخاطر الجنسية موجه إلى المرأة، يشمل مشاكل الحمل غير المرغوب فيه والأمراض المنقولة جنسيا والإيدز. ويرمي هذا البرنامج الخاص بالمرأة إلى تعزيز التدابير الموضوعة فعلا في الخطة اللامركزية في إطار الأعمال المسماة "الأنشطة المجتمعية": ويقوم هذا البرنامج على اتفاق ثلاثي مع اتحاد الحركة الفرنسية لتنظيم الأسرة التمس لتنفيذ وتنسيق البرنامج وأصبح لا غنى عن هذا البرنامج نظرا لأرقام معدل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز الذي اتضح أنه يتطور بمعدل جنساني لعدد الحالات المعلنة، فارتفع من امرأة واحدة في مقابل كل ٧ رجال في سنة ١٩٨٨ إلى امرأة واحدة في مقابل ٣ رجال في عام ١٩٩٨.

ويشمل هذا البرنامج تدريب ٨٠ ناشطا من الحركة الفرنسية لتنظيم الأسرة فيما يتعلق بالمخاطر المرتبطة بالأنشطة الجنسية وعلى تقديم المساعدة لإعداد أشكال من السلوك الشخصي بهدف التوعية وتكوين مجموعات من النساء اللاتي يواجهن مشاكل. وفي نهاية سنة ٢٠٠٠ ينتظر أن تكون قد تدربت ٦٠٠ ٢ امرأة في ٤٠ مقاطعة، ويمكن أن يصبح بعض هؤلاء النسوة "ضابطات اتصال في مجال الصحة" بالمعنى الوارد في البرنامج الذي أنشأه الوفد الوزاري المشترك في المدينة. وكان هذا البرنامج القائم على عمليات تدريب ضابطات الاتصال الوافدات من عدة جمعيات ومجتمعات محلية موضع تقييم مستقل. وتبين نتائج التقييم أنه في نهاية البرنامج صرحت المتدربات بأنهن أصبحن أكثر قدرة على التحدث عن العلاقات الجنسية مع شركائهم وفي نهاية الأمر مع أولادهم، وصرن لا يشعرن بحرج في التفاهم مع شركائهم على استخدام وسيلة للوقاية.

وفي إطار هذا البرنامج أصبح غطاء عنق الرحم في متناول النساء بصورة أكبر (التكلفة، المعلومات...)، بوصفه وسيلة خاصة للوقاية لا من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز فحسب بل أيضا من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي ومن الحمل غير المرغوب فيه. وهذه الطريقة لمنع الحمل هي الوسيلة الوحيدة للوقاية التي تستطيع المرأة أن تستعملها بصورة مستقلة. ومنذ بداية توزيع هذه الوسيلة في فرنسا بيع أو وزع مجانا ٦٠٠ ٠٠٠ غطاء لعنق الرحم. وتجري حاليا دراسة في دائرة طبية لتقييم مدى تقبل هذه الوسيلة في

المدى الطويل. وهي تقلل من تعرض المرأة للخطر وتتيح لها تولي رعاية صحتها بصورة مستقلة. ولذا تقوم هذه الأداة بدور حاسم في مساعي توعية المرأة بالمخاطر الجنسية وتتيح لها القيام برد مناسب. ومنذ بداية سنة ٢٠٠١ وسعت شبكة التوزيع للبيع لتشمل سلسلتين من المتاجر الضخمة.

وفي إطار حملة الاتصال بالجمهور العام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، التي نفذت في بداية سنة ٢٠٠١ جرى في تكتم نسي، إلى حد بعيد، ترويج هذه الوسيلة للوقاية من المخاطر الجنسية. وشرحت طريقة استعمال الغطاء في كتيب معنون "الجماع قيد المناقشة"، حرر في إطار هذه الحملة ووزع على نطاق واسع: طبعت ٤٠٠ ٠٠٠ نسخة وزعت على جهات وصل تتمثل في مؤسسات وجمعيات وكذلك على اختصاصيين في أمراض النساء وعلى مراكز تنظيم الأسرة. وفي إطار شراكة مع متجر ضخيم، وحررت ووزعت ١٦٠ ٠٠٠ نسخة إضافية في المتاجر شبه الصيدلية

٥ - مكافحة عمليات التشويه الجنسي

باستطاعتنا تقدير أنه توجد في الإقليم الفرنسي ٢٠ ٠٠٠ امرأة وما يربو على ١٠ ٠٠٠ فتاة محتنة أو مهددة بالختان.

وقد أدت المخاطر التي تتعرض لها القائمات بالختان إلى تغيير في السلوك: ففي حين كان الأبوان يدفعون في الماضي لكي تحضر القائمة بالختان فقد صار ختان الفتيات يجري بصورة متزايدة في بلدانهم الأصلية أثناء الإجازات. كما يلاحظ المرء ازدياد الوعي بآثار التشويه الجنسي نتيجة للدعاية التي تجري في فرنسا عن محاكمات القائمات بالختان والأبوين وكذلك حدوث تطور معين في العقلية وفي حالات معينة في قوانين البلدان التي تمارس هذه التشويهات بصفة مستمرة.

وفيما يتعلق بطلب مركز اللاجئ استنادا إلى ممارسة التشويه الجنسي تطبق لجنة الاستئناف الخاصة باللاجئين منذ عام ١٩٩١ سوابق قضائية مؤداها أن الختان الذي تتعرض له المرأة ضد رغبتها يمثل اضطهادا بالمعنى الوارد في اتفاقية جنيف لسنة ١٩٥١ ينشئ الحق في مركز اللاجئ إذا لم يجد الشخص الذي يتعرض لهذا الخطر أي حماية من السلطات العامة في البلد الذي يسكت طوعا على هذه الممارسات. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ حدث تطوير في هذه الأحكام القضائية فقد منحت لجنة الاستئناف الخاصة باللاجئين مرتين مركز اللاجئ لا إلى الضحايا فحسب بل أيضا إلى الأبوين الذين رفضا ختان ابنتهما وتعرضا لهذا السبب لضغوط قوية ولاعتداءات دون أن يتمكنوا من الحصول على حماية من السلطات

العامة في بلدهما بسبب عدم وجود سلطة قائمة (الصومال) أو لأنه لم يتخذ أي إجراء في الشكوى التي قُدمت إلى المحكمة المحلية (مالي).

ثانيا - العنف الموجه ضد المرأة

تمثل مكافحة العنف الموجه ضد المرأة أولوية حكومية طرأت عليها تطورات كبرى خلال العامين الأخيرين. واستهدفت هذه التطورات تحسين معرفة هذه الظاهرة لتكثيف الإجراءات المتخذة من جانب السلطات العامة وتنفيذ خطة عمل حكومية شاملة تلبي احتياجات الضحايا.

١ - التوصل إلى فهم أفضل لواقع العنف بإجراء أول استبيان علمي وطني عن العنف الموجه ضد المرأة

بعد المرحلة الدراسية الأولى الرائدة أُجري هذا الاستبيان عن العنف الموجه ضد المرأة مع ٧ ٠٠٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٩ سنة في منطقة العاصمة كلها في الفترة بين آذار/مارس وتموز/يوليه ٢٠٠٠، ولقي هذا الاستبيان المهادف اهتماما عاما من جانب المجلس الوطني للمعلومات الإحصائية، الذي سمح لأول مرة لعدد معين من النساء بالتحدث عن الاعتداءات اللائي تعرضن لها.

وكشف الاستبيان عن أنه خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة تعرضت امرأة واحدة بين كل ١٠ نساء من اللائي أُجري معهن الاستبيان لأعمال عنف شفهية أو نفسية أو جسدية أو جنسية من جانب أزواجهن أو أزواجهن السابقين، وبالاستقراء فإن ١ ٣٥٠ ٠٠٠ امرأة وجدت نفسها في هذا الوضع خلال حياتها أثناء معاشرتها لرجل. وانطلاقا من هذا المؤشر الشامل يمكن التفرقة بين مستويين من العنف:

- مستوى خطير يضم النساء اللائي اشتكين من عنف نفسي أو شفوي متكرر أو عنف جسدي أو جنسي. ويوجد على هذا المستوى نحو ٧ في المائة من النساء اللائي يعشن مع أزواج.

- المستوى الأخطر الذي يشمل بشكل متجمع جميع أنواع الاعتداءات العنيفة وتكرر الأعمال المرتكبة. وهو يشمل نحو ٣ في المائة من النساء اللائي يعشن مع أزواج.

فيما يتعلق بالاعتداءات الجنسية فإن بيانات الاستبيان تشير كذلك بالغ القلق لأنه خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة صرحت ٥,٠ في المائة من النساء اللائي سُئلن بأنهن قد تعرضن لاغتصاب أو محاولة اغتصاب مرة واحدة على الأقل. ويبلغ هذا المعدل ٣,٠ في المائة

لو عزل المرء البيانات المتعلقة بالاغتصاب ويشمل ذلك بالاستقراء ٤٨.٠٠٠ امرأة خلال سنة تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٩ سنة.

وفيما يتعلق بالاعتداءات الجنسية التي تعرضت لها النساء خلال حياتهن يبلغ معدل هؤلاء النسوة ١١ في المائة: اعتدي على معظمهن جنسيا من جانب رجال معروفين لهن.

وفيما يتعلق **بالعنف في مكان العمل** يلاحظ المرء أن وجود علاقة متوازنة بين أعداد الرجال والنساء في مكان العمل يؤدي إلى تلافي جزء كبير من أعمال العنف في مكان العمل في حين يزيد من ذلك العنف وجود عدد من الرجال أكبر من عدد النساء. وخلال الاثنى عشر شهرا الماضية اشتكت ١٧ في المائة من النساء من ضغوط نفسية، و ٨,٥ في المائة من اعتداءات شفوية، و ٠,٦ في المائة من اعتداءات جسدية و ٢,٢ في المائة من إتلاف عملهن أو الأدوات التي يعملن بها. وأبلغت ٢ في المائة من النساء عن اعتداءات (ملامسات واغتصاب ومحاولات اغتصاب) ومضايقات من النوع الجنسي (عروض، عناق، تعري...).

وأخيرا في **المجال العام** (الشارع، المحال التجارية الكبرى، وسائل النقل العامة، المطاعم، الشاطئ...) تتعرض النساء أساسا إلى إهانات ولمشاهدة من يعرضون أجسادهم وللحاحات الجنسية أو لتتبع تحركاتهن. وتعرضت امرأة من بين كل خمس نساء على الأقل لما سبق ذكره، خلال السنة.

وتتناقص هذه الاعتداءات بشدة مع تقدم السن لكنها تتزايد مع كبر التجمع السكاني. وبالنسبة إلى النساء اللائي من أصل إفريقي تكون الاعتداءات الشفوية والإهانات ثلاثة أمثال. ومن الأكيد أن الاعتداءات المباشرة على الجسد ليست هي الاعتداءات الأكثر شيوعا التي تتعرض لها المرأة في المجال العام - تعرضت ١,٧ من النساء خلال السنة لأعمال وحشية جسدية - بل مجموعة من المعاكسات تشهد على الهيكل الجنسي للمجال والهيمنة عليه من جانب الرجال.

وفي مواجهة هذه المظاهر لا تميل ردود فعل النساء مطلقا إلى الاستسلام لأن ٨٠,٩ في المائة من النساء اللائي يتعرض إلى أعمال عنف من جانب أزواجهن يحاولن إجراء حوار معهم وفي ٤٠ في المائة من الحالات يردون عليهم ويتناقشن معهم. ويلاحظ المرء نفس هذا الموقف في مجالات الحياة العامة حيث يتصدون للعنف.

٢ - خطة عمل حكومية مدتها ثلاث سنوات لمكافحة العنف ضد المرأة

بناء على مبادرة من وزيرة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني وضعت الحكومة خطة عمل مدتها ثلاث سنوات اعتباراً من سنة ٢٠٠١. وتجسدت هذه الإرادة السياسية للحكومة في تنظيم جلسات وطنية عن العنف الموجه ضد المرأة.

وكانت أهداف هذه الجلسات، التي عقدت في جامعة السربون برئاسة وزيرة الدولة يوم الخميس ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ هي أساساً تحديد العنف بمختلف أشكاله، وتوضيح أعمال الشراكة التي تضطلع بها الجمعيات والمؤسسات الفاعلة بشأن هذه المسألة. وحضر هذه الجلسات ٥٠٠ مشترك يمثلون المؤسسات والجمعيات الرئيسية الفاعلة العاملة في الميدان وشبكات الجمعيات الناشطة في مجال مكافحة العنف ضد المرأة ومؤسسات وأشخاص منتخبين وخبراء.

وجرى تناول جميع أشكال العنف التي تتعرض لها المرأة، سواء أكانت جسدية أو جنسية أو شفوية أو نفسية أو اقتصادية. ونُظمت اجتماعات مائدة مستديرة حول ثلاثة مواضيع، وأتاحت هذه الاجتماعات للمشاركين الاطلاع على تجارب مثمرة:

- إلقاء نظرة على أعمال العنف؛

- التجمع ضد العنف: شراكة لا غنى عنها؛

- ضد العنف: الوقاية والمعالجة القانونية.

وخلال هذه الجلسات الوطنية أُعلنت خطة العمل الثلاثية لمكافحة العنف. وترمي هذه الخطة إلى تحسين الوقاية ودعم الضحايا وزيادة توضيح ظاهرة العنف استناداً إلى تعزيز الشراكات.

٢-١ تعزيز الشراكات

لجان المقاطعات واللجنة الوطنية

تضم خطة العمل الجديدة هذه، إلى جانب وزارة العمالة والتضامن وأمانة الدولة لحقوق المرأة والحياة المهنية، الجهات الفاعلة الحكومية التي لا غنى عنها: وزارة العدل ووزارة الداخلية ووزارة الدفاع ووزارة التعليم الوطني ووزارة الإسكان. وتعطي الخطة، التي تركز إلى حد بعيد على الهياكل المحلية للشراكات التي تتمثل في لجان المقاطعات لمكافحة العنف ضد المرأة، دفعة جديدة لهذه اللجان بإنشائها محفلاً وطنياً للتنسيق.

وسيكون هذا المحفل، الذي يتخذ شكل لجنة وطنية لمكافحة العنف ضد المرأة، مكلفاً بأن يجسد على المستوى الوطني شراكة عمل مستمر ومنسق للدولة. وسوف تقوم أمانة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني بأعمال أمانة اللجنة. وتتمثل المهام المسندة إلى هذا الكيان الجديد فيما يلي:

- تنظيم تنسيق الخدمات الحكومية مع الوكالات والجمعيات المعنية في مجال الوقاية ورعاية ومتابعة ضحايا العنف والدعارة والاتجار بالبشر وكذلك في مجال تدريب المهنيين؛
- بدء جميع التوصيات والاقتراحات ذات الطبيعة التشريعية أو التنظيمية؛
- إجتماع وطني ثلاثي لمكافحة العنف ضد المرأة ومن المقرر عقد الاجتماع المقبل في سنة ٢٠٠٤؛
- تنشيط شبكة لجان المقاطعات لمكافحة العنف ضد المرأة.

الشراكة بين الوزارات

الممارسات القضائية

شُرع في عدة دراسات للإجراءات المتبعة في حالات العنف من جانب الأزواج. وهكذا أعد تقرير عن الممارسات القضائية، وتجري حالياً دراسة للطريقة التي تعالج بها الشكاوى المتعلقة بالعنف بين الزوجين في ثلاثة مواقع قضائية، ويعد وزير العدل حالياً دليلاً للممارسات الجيدة، ينشر الممارسات المبتكرة المنفذة من جانب نيابات معينة في مجال الاستقبال والمعالجة القضائية للإجراءات المتعلقة بالعنف بين الزوجين.

تدريب العاملين في الشرطة والخفر: أنموط جديدة

يكفل تدريب العاملين في الشرطة والخفر فيما يتعلق بمسألة العنف ضد المرأة عن طريق التدريب الأولي والتدريب المستمر.

فيما يتعلق بالشرطة يقدم التدريب الأولي للطلبة الذين سينضمون بعد تخرجهم إلى حرس السلام والذين سيشغلون وظيفة مأمور شرطة والذين سيتخرجون برتبة ملازم شرطة. ومن ناحية التدريب المستمر، أجري خلال سنة ٢٠٠٠ تدريب ميداني للعاملين في الأمن العام في المجالات التالية: العنف الأسري والعنف بين الزوجين (١٠٤٨ طالبا و ١٨٢ موظفا)، والتعرف على عالم الدعارة (١٨٤٠ موظفا)، وقانون الأسرة والطلاق

(١٩ موظفًا). ومن جهة أخرى نُظمت تدريبات تحت إشراف الوفود الإقليمية للتوظيف والتدريب المختصة إقليمياً. وتلقى هذا التدريب ٤٧٦ موظفاً في الشرطة.

وفيما يتعلق برجال الخفر عُولجت المشاكل المتعلقة بالنساء ضحايا العنف في الأنموط المكرسة لـ "استقبال الضحايا" التي نُفذت في إطار تدريبات على القيادة وفي تدريبات قادة الشرطة القضائية (رفع مستوى ضباط الشرطة القضائية - المحققين مديري التحقيقات - قادة فرق البحث وقسم البحث). ويشمل التدريب المستمر الأعمال المخصصة لتوعية العاملين بالطبيعة الخاصة لهذا النوع من الجنوح والتذكير بالأحكام القانونية التنظيمية.

وقاية الشباب من العنف في النظام التعليمي

وقَّعت وزارتا التعليم الوطني والزراعة في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ اتفاقاً لتعزيز تكافؤ الفرص بين الصبيان والفتيات وبين النساء والرجال في النظام التعليمي - بهدف رسم سياسة وقائية تهاجم الصور المشوهة التي كثيراً ما تُكتسب في الطفولة. ويركز هذا الاتفاق بصفة خاصة على أعمال العنف الجنساني.

وطرح تقرير، مؤرخ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، ٣٠ اقتراحاً لمكافحة العنف الجنسي في المؤسسات المدرسية. وتعلق هذه الاقتراحات بتعميم التدابير العامة والتعليمية وشبكة محلية والتوصل إلى تحسين الاستماع إلى الشباب ورعايتهم وتعزيز تدريب ودعم العاملين في مجال التعليم. كما عُولجت مكافحة التصرفات المتحيزة ضد أحد الجنسين في إطار أعمال اللجنة الوطنية لمكافحة العنف في المدارس، التي أنشئت بمبادرة من وزير التعليم الوطني وشاركت فيها أمانة الدولة لحقوق المرأة (انظر المادة ١٠).

٢-٢ حملة في وسائط الاتصال الجماهيري لإلقاء الضوء على ظاهرة العنف ضد المرأة

في مناسبة عقد الجلسات الوطنية أعدت حملة إعلامية خلال سنة ٢٠٠١. وبعد ذلك استمرت هذه الحملة في سنة ٢٠٠٢ بالارتكاز على هوية مرئية جديدة وشعار جديد "في حالة العنف حطمي الصمت" وشملت الأدوات المستعملة في إطار هذه الأعمال كتيبات موجهة إلى المهنيين (رجال الشرطة والخفر والأخصائيين الاجتماعيين والمهنيين العاملين في مجال الصحة) وملصقات وكذلك بطاقة تحتوي على أرقام الخطوط الهاتفية الساخنة (أعمال العنف بين الزوجين أو الاغتصاب أو المضايقة الجنسية في مكان العمل) موجهة إلى الجمهور المستهدف. وهذه الأدوات ضرورية لتوعية مختلف الشركاء في دعم ورعاية النساء ضحايا العنف ولإعلام النساء بحقوقهن.

٣-٢ دعم الضحايا ودور الجمعيات

١-٣-٢ حالات الطوارئ: إيواء وصحة الضحايا

وُجه إلى المديرين منشور مشترك لوزارة الإسكان وأمانة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني مؤرخ في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ للمراعاة ذات الأولوية للاحتياجات الخاصة للنساء اللاتي يواجهن مشاكل كبيرة (في حالة العنف أو الأسر التي يوجد فيها أحد الوالدين فقط) عند إعداد خطط المقاطعات لإسكان الأشخاص المحرومين. والواقع هو أن صعوبة العثور على مكان للإيواء العاجل والطويل الأجل للانتقال إليه تثير بالغ القلق لدى النساء ضحايا العنف. ويلاحظ المرء أن الخوف من عدم العثور على مسكن يمثل في كثير من الأحيان كإحباطا حقيقيا لرغبة النساء في الفرار من العنف الذي يتعرضن له.

ويجري التفكير حاليا لتحديد ما يمكن أن يترتب في الضحايا وأطفالهن من آثار من ناحية الرعاية في حالة استقبالهم في مراكز لا توفر إيواء خاصا لهذا النوع من الجمهور.

وأخيرا شاركت دائرة حقوق المرأة والمساواة في جهد لتحقيق "الجودة" في مراكز استقبال و/أو إيواء النساء ضحايا العنف لدى وزارة العمالة والتضامن. وحددت طرائق تنفيذ هذا الجهد استنادا إلى مباحثات أجريت مع سبعة مراكز ومع المندوبين الإقليميين المعنيين بحقوق النساء ذوات الصلة (أكوتين وفرانش - كومتية) وثلاثة اتحادات جمعيات.

وقد شُرع في هذه المهمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ وسوف تنتهي في نهاية أيار/مايو ٢٠٠٢. بمراحل كثيرة تشمل اتصالا باللجنة التوجيهية وحالة الأماكن الموجودة وفحص الهياكل المختارة ولقاءات إقليمية وتجميع نهائي للأعمال. وهي تستهدف القيام، انطلاقا من المؤشرات المشتركة للممارسات التي ينبغي تحديدها، بإعداد نص مرجعي يمكن من تحديد طرائق دعم تقييم جميع التدابير المتخذة من جانب الجمعيات في أماكنها الخاصة باستقبال النساء ضحايا العنف وإضفاء الطابع الرسمي عليها وتحسينها. وفي النهاية يمكن أن تمثل هذه الوثيقة أساس وثيقة تعاقدية بين الدولة والجمعيات.

وفي مجال الصحة أنشئت في آب/أغسطس ٢٠٠٠ لجنة خبراء تابعة لوزارة الصحة ، لتقييم آثار العنف في صحة النساء. ونظمت وزارة الصحة في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠١ يوما إعلاميا من أجل المهنيين العاملين في مجال الصحة، حتى يُسهم في معالجة حالات العنف وتحسين رعاية النساء ضحايا العنف الذي يمارسه الأزواج.

وأخيرا أصدرت وزارة الصحة في ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ منشورا متعلقا باستقبال الأشخاص ضحايا العنف وكذلك جميع الأشخاص الذين يمرون بأزمات نفسية في

قاعات استقبال الحالات العاجلة في المؤسسات الصحية. ويرمي هذا النص إلى تعزيز رعاية هؤلاء الأشخاص في خدمات استقبال الحالات العاجلة في المؤسسات الصحية، ولا سيما عن طريق إنشاء أقسام نفسية، والتذكير بالتنسيق الذي لا غنى عنه بين مختلف الجهات الفاعلة المشاركة في تقديم المساعدة إلى الضحايا.

٢-٣-٢ شراكة مركزية بين السلطات العامة وقطاع الجمعيات

تقدم وزارة العمالة والتضامن (دائرة حقوق المرأة والمساواة) دعماً مالياً معزواً إلى الجمعيات الوطنية والمحلية لاستقبال النساء ضحايا العنف والاستماع إليهن وتوجيههن ومساندتهن. وتجسدت هذه الشراكة بتوقيع اتفاقات ثلاثية.

ويجدر بنا أن نذكر في هذا الإطار ما يلي: الاتحاد الوطني للتضامن النسائي، الذي يدير الخط الهاتفي الساخن "دائرة تزويد المرأة بالمعلومات فيما يتعلق بالعنف من جانب الأزواج"، المنشأة في عام ١٩٩٢؛ والجمعية النسائية لمكافحة الاغتصاب، التي تدير الخط الهاتفي الساخن "تقديم المعلومات إلى المرأة بشأن الاغتصاب"، المنشأة في عام ١٩٨٦؛ والجمعية الأوروبية لمكافحة اغتصاب المرأة في مكان العمل والجماعة النسائية للقضاء على التشويه الجنسي. وكان توزيع الاعتماد المالي الإجمالي على النحو التالي:

١٩٩٩: ٧٥٩ ٥٠١ يورو ٢٠٠١: ٩٩٥ ٧٩٧ يورو

٢٠٠٠: ٨٥٩ ٣٥٥ يورو اسقاطات سنة ٢٠٠٢: مليون يورو

كما مُنح تمويل لجمعيات الطوارئ المحلية لاستقبال النساء ضحايا العنف من جانب الأزواج أو العنف الجنسي والاستماع إليهن وتوجيههن ومساندتهن، التي يبلغ عددها ١٥٥ جمعية، وهي موزعة في جميع أنحاء الإقليم الفرنسي:

١٩٩٩: ٨٣٩ ٢٣٢ يورو ٢٠٠١: ١ ١٠٠ ٠٠٠ يورو

٢٠٠٠: ٩١٤ ٦٩٤ يورو المبلغ المُسقط لعام ٢٠٠٢: ١ ٨٠٠ ٠٠٠ يورو

٢-٤ الإدماج المهني لضحايا العنف

يمثل إدماج النساء ضحايا العنف أو إعادة إدماجهم جانباً مهماً جداً في مسيرة المرأة نحو الاستقلال. والواقع هو أنه عندما تواجه المرأة تحطم الزواج فإنها كثيراً ما تواجه مشاكل متعلقة بالعمل وبالتالي بالموارد تكبت أو تكبح حريتها في الاختيار.

ولهذا السبب ترمي بروتوكولات قائمة بين الدولة والمجتمعات المحلية إلى إعداد تجارب من أجل حصول النساء ضحايا العنف على العمل. وينتظر أن تتيح هذه التجارب

تحديد الصعوبات الخاصة التي يواجهها هؤلاء النسوة في مجال الإدماج أو إعادة الإدماج المهني وكذلك التدابير التي من شأنها أن تيسر مساعيهم وتزويدهم بالمعلومات. كما يُنتظر أن تؤدي إلى اقتراحات بتدابير يمكن تعميمها.

وقد وقع رؤساء المقاطعات بروتوكولات اتفاقات مع نقابة سينار للتجمع الجديد في ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، ومع المجلس العام لفينيستير في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، ومع مدينة لانط في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر الأخير. وترتكز هذه البروتوكولات على سلسلة من التدخلات الموضوعية في شراكة مع الجمعيات ومع الشخصيات المنتخبة (العُمد ورؤساء المجالس العامة).

ثالثا - تدابير جديدة حسنة وعززت حقوق الضحايا: استقبال ورعاية الضحايا

يتضمن القانون رقم ٢٠٠٠-٥١٦ الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، الذي يعزز حماية افتراض البراءة وحقوق البغايا، عددا معينا من الأحكام المتعلقة بتحسين استقبال الضحايا وتزويدهم بالمعلومات ورعايتهم. وقد أصبح لزاما على الدوائر القضائية من الآن فصاعدا أن تتلقى شكاوى الضحايا، حتى إن لم تكن مختصة إقليميا، لإحالتها إلى الدائرة المختصة؛ وإعلان الضحايا بحققهم في الحصول على تعويض، وبإمكانية الحصول على مساعدة من دائرة أو جمعية لتقديم المساعدة إلى الضحايا، وإبلاغ الضحية بحققها في أن تكون مدعية بالحق المدني؛ وإبلاغ المدعية بالحق المدني كل ستة أشهر بالتقدم المحرز في القضية. كما أُعلن أن تحسين استقبال الضحايا والاستماع إليهم في أقسام الشرطة وفرق الخفر ذو أولوية، وذلك بصفة خاصة عن طريق إعداد وتوزيع كتيبات في الكميونات ترمي إلى توعية المهنيين. وأحرز في السنوات الأخيرة تقدم كبير في مجال استقبال الضحايا.

واتخذت في هذا الصدد التدابير التالية: أصبح أفراد مدربون خصيصا على الاستقبال يستقبلون الأشخاص الذين يحضرون لعرض مشاكل تمس حياتهم الأسرية الخاصة؛ وفر مكان سري قد يكون على شكل مكتب في معظم الدوائر حتى يتسنى تلقي طلبات الضحايا بعيدا عن الأشخاص الآخرين؛ يوجد فيما يربو على ٥٠٠ موقع برنامج حاسوبي للمساعدة على استقبال الجمهور يسمى "بروكسيما" (الاتصال بالجمهور وتقديم معلومات ومساعدة متعددة والاستقبال). وتحتوي هذه الوحدة على بطاقات عديدة ومعلومات على المستويين الوطني والمحلي عن الضحايا، وتحتوي على وجه الخصوص على عناوين وأرقام هواتف منظمات الدعم ودور الاستقبال والجمعيات.

ومن جهة أخرى أحرز تقدم أيضا فيما يتعلق بحماية الضحية والشهود الذين يروون وقائع أعمال العنف: وهذا عنصر رئيسي لحث المرأة على التحدث وعلى تقديم شكوى أو ترك منزل الزوجية تلافيا لتعرضها للإيذاء أو خشية الانتقام منها.

وينص قانون الإجراءات الجنائية، الذي عززت أحكامه مؤخرا بالقانون الصادر في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بالأمن اليومي، بأنه يمكن لكل من المحني عليه والشهود أن يذكر أن محل إقامته هو عنوان قسم الشرطة أو فرقة الخفر. واستحداث حرية عدم الكشف عن عنوان محل الإقامة يكمن في الطابع المطلق لهذه السرية التي لا يمكن رفعها إلا بقرار قضائي وبشروط محددة بدقة بموجب المادة ٧٠٦-٥٧ والمواد التي تليها في قانون الإجراءات الجنائية). وعلاوة على ذلك فإنه يمكن جمع أقوال الشهود دون الكشف عن هويتهم في ملف الإجراءات. وعلاوة على ذلك فإنه إذا طلب الشخص الذي يجري التحقيق معه مواجهته بشاهد يجري الاستماع من بعد باستخدام جهاز تقني يجعل من المتعذر التعرف على صوت الشاهد.

المادة ١٣

المرآيا الاجتماعية والاقتصادية

خلال الثلاث سنوات الأخيرة اتخذت تدابير مبتكرة لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وأسهمت تعبئة على المستوى الأول للجمعيات والمؤسسات المحلية الفاعلة في نجاح هذا المسعى الجديد الذي اضطلع به بمبادرة من أمانة الدولة للاقتصاد التضامني.

أولا - الإجراءات المعززة للمبادرات التضامنية النسائية والاقتصاد التضامني النسائي

دارت مشاورات إقليمية حول الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في جميع المناطق في فرنسا من شباط/فبراير إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وحضر هذه المشاورات ما يربو على ٤٠٠ شخص. وتعين على اللجنة التوجيهية الوطنية واللجان التوجيهية الإقليمية احترام مبدأ التعادل بهدف تعزيز مشاركة المرأة في المناقشات. وعقب نداء وجه إلى مشاريع "الديناميات التضامنية" في سنة ٢٠٠٠ مثلت المشاريع التي قامت بها النساء ٢٨ في المائة و ٧٠٠ مشروع مقدم و ٣٣ في المائة من المشاريع الممولة. وفيما يتعلق بالنداء الموجه لتقديم مشاريع في سنة ٢٠٠١ ينتظر أن يخصص نحو ٣٠ في المائة من الاعتمادات لدعم مشاريع لاضطلاع المرأة بأنشطة تضامنية.

ومن جهة أخرى قدمت في ٧ آذار/مارس ٢٠٠١ جائزة للمبادرة التضامنية للمرأة لمكافحة المرأة على اضطلاعها بأنشطة تضامنية.

ثانيا - المرأة في عالم الرياضة والثقافة

١ - المرأة والرياضة

في إطار سياسة تنمية الرياضة النسائية نُفذت في سنة ٢٠٠١ إجراءات عديدة ملموسة.

وُنشرت في نيسان/أبريل ٢٠٠١ نتائج الاستبيان الوطني الذي أصدرته وزارة الشباب والرياضة عن ممارسة الفرنسيين والفرنسيات للرياضة مع إثبات منهجي لممارسة المرأة. وبينت هذه النتائج المصنفة حسب الجنس بصفة خاصة بالنسبة لعينة مؤلفة من ٦ ٥٢٦ شخصا تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٧٥ أن ٤٣ في المائة من النساء يمارسن نشاطا بدنيا ورياضيا مرة في الأسبوع على الأقل.

وعدد النساء اللاتي يمارسن الرياضة يزداد ازديادا كبيرا (٤٨ في المائة في سنة ٢٠٠٠ مقارنة بـ ٣٢,٥ في المائة في سنة ١٩٩٧ و ٩ في المائة في سنة ١٩٦٨). وفي سنة ٢٠٠٠ مُنح ثلث عدد الرخص الرياضية لنساء وتشارك النساء بصورة متزايدة في المسابقات الرفيعة المستوى (نسبة مشاركة النساء في الألعاب الأولمبية في سنة ٢٠٠٠ كانت ٣٨ في المائة مقارنة بـ ٢٩ في المائة في سنة ١٩٩٢ و ٩,٥ في المائة في سنة ١٩٤٨). وللنساء والرجال ممارسات مختلفة في ميدان الرياضة، كما يلتقون قليلا في رياضة بعينها. وتمارس النساء بأعداد أكبر الرياضات التعبيرية والاستعراضية مثل الجمباز والرقص والسباحة.

وأنواع الرياضة التي يمارسها عدد أقل من النساء هي رياضة المواجهة الفردية والجماعية والرياضة التي تستخدم فيها السيارات والموتوسيكلات وكذلك رياضة الرماية والصيد.

ونادرا ما تصل النساء إلى المسؤوليات الفنية والمتعلقة بتقرير السياسات في مجال الرياضة. وفي سنة ٢٠٠٠ لم يكن يمثلن سوى ١٢ في المائة من المديرين الفنيين في الاتحادات.

ووفرت الأحكام التشريعية والتنظيمية سواء في إطار القانون رقم ٢٠٠٠-٦٢٧ الصادر في ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٠، المعدل بالقانون الصادر في ١٦ تموز/يوليه ١٩٨٤ المتعلق بتنظيم وتشجيع الأنشطة البدنية والرياضية أو في النصوص التي سترعى في تطبيق القانون المذكور آنفا.

والمقصود من جهة هو تكييف الحصول على موافقة الدولة على التجمعات الرياضية، اللازمة لتلقي إعانة مالية، والأحكام الأساسية التي تتيح، في جملة أمور، وصول المرأة إلى الهيئات الإدارية على قدم المساواة مع الرجل (المادة ٨). ومن جهة أخرى ستقدم وزارة الشباب والرياضة اتفاقاً إلى الاتحادات الرياضية في إطار مهمتها الخاصة بالخدمة العامة تتضمن نظمه الأساسية النموذجية أحكاماً ترمي إلى تشجيع وصول جميع الأشخاص إلى ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية (الفقرة الرابعة من الفرع الثالث من المادة ١٦).

وفي إطار الاتفاقات الهادفة التي تبرم سنوياً بين وزارة الشباب والرياضة والاتحادات الرياضية لم يحدد الخط الخاص "المرأة والرياضة" المنشأ في سنة ١٩٩٩ في المرحلة الأولى للتوعية، لأنه طُلب إيلاء البُعد النسائي مراعاة أشمل في جميع أعمال الاتحادات. والأهداف المنوطة بالحركة الرياضية هي مواصلة اقتراح أعمال ترمي إلى تشجيع ممارسة المرأة لجميع الألعاب الرياضية، وكفالة المساواة في الإمكانات المتصلة بتنظيم مسابقات النساء والرجال، وتعزيز تولي المرأة مسؤوليات في الهيئات الإدارية.

وتعزيزاً لوصول جميع النساء إلى الألعاب الرياضية واصلت شبكة المراسلين والمراسلات على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المقاطعات المبادرات المتخذة لأعمال التشجيع والإدماج والتدريب والاتصال. وعلاوة على ذلك خصصت الدوائر اللامركزية للدولة جزءاً من الاعتمادات اللامركزية كالصندوق الوطني لتنمية الرياضة لتنمية إجراءات تنفذ لصالح الرياضة النسائية. ولزيادة تحسين الإمكانات المالية المخصصة للممارسات الرياضية النسائية في إطار الصندوق الوطني لتنمية الرياضة، سيُقترح إدراج بند إضافي "نسائي" لزيادة الجزء الإقليمي الممنوح لكل دائرة لامركزية.

وسعى إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في ممارسة الرياضة على المستوى الرفيع قررت اللجنة الوطنية المعنية بالرياضة على المستوى الرفيع في اجتماعها المعقودة في ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ الكف عن إجراء أي تفرقة بين الممارسات الرجالية والنسائية في نفس اللعبة. وفي سنة ٢٠٠١ أُضطلع بعمل تحليلي لكل اتحاد على حدة. وبعد ذلك يتعين على كل اتحاد أن يقدم مجدداً طلباً للحصول على صفة "المستوى الرفيع" بالنسبة إلى أي لعبة رياضية سواء كانت تمارس من جانب الرجال أو النساء أو كلا الجنسين.

كما أُحرز تقدم كبير في مجال تشجيع وسائط الإعلام على الاهتمام بالرياضة النسائية وتجسد ذلك في متابعة منح جائزة للمكافأة على تقرير أو مقالة عن ممارسة المرأة للرياضة وتشجيع الصحافة الرياضية النسائية.

وأخيراً خُصص جزء من الصندوق المسمى "فردناند ساسترا" بإعادة توزيع مستحقات كأس العالم لكرة القدم، صراحة لتنمية الرياضة النسائية.

المرأة والممارسات الثقافية

الثقافة هي قطاع من قطاعات الحياة الاجتماعية تكتسي فيه التطورات في مجال الهوية الجنسانية أهمية. وينبغي إبراز الاتجاه إلى التضارب بين معظم الممارسات الثقافية للنساء والرجال.

ووفقاً للدراسة الاستقصائية التي أجرتها وزارة الثقافة مؤخراً في عام ١٩٩٧ عن الممارسات الثقافية للفرنسيين استمر تطور هذه الممارسات، التي ألقى الضوء عليها في الدراسة الاستقصائية السابقة: استمر الفرنسيون في التزود بالمنتجات والمواد المسموعة والمرئية وكرسوا لاستعمالها جزءاً متزايداً من وقتهم. وهذه الممارسات السمعية البصرية غير مصنفة من ناحية التحليل الجنساني على الرغم من أن البرامج الرياضية ما زالت وسائل تسلية رجالية أساساً، وما زالت المحلات ووسائل تسلية نسائية أساساً.

واستمر تضائل عدد الكتب المقروءة وأمست القراءة تمارس بمعدل أقل تواتراً مما كانت في بداية السبعينات. وانطلاقاً من هذا الاتجاه العام يبدو أن النساء يمارسن القراءة أكثر من الرجال: فكان ٣٦ في المائة من النساء في سنة ١٩٩٧ يقرأن كتاباً في الشهر على الأقل في مقابل ٣٠ في المائة من الرجال. كما كانت النساء تقرأ بصورة أكبر مجلة بصفة منتظمة، أي ٦٨ في المائة في مقابل ٨٢ في المائة من الرجال. وعلى العكس من ذلك كان الرجال يقرءون بصورة أكبر من النساء صحيفة يومية بصفة منتظمة، أي ٤٠ في المائة في مقابل ٣٣ في المائة، على التوالي.

وشهدت بعض الأنشطة الثقافية التي تمارس خارج المنزل، والتي كانت أنشطة رجالية أكثر منها نسائية (الذهاب إلى دور السينما وزيارة المتاحف والمشاركة في أنشطة الجمعيات وعزف آلة موسيقية في مجموعة) نفس الاتجاه إلى التقارب بين ممارسات الرجال والنساء وإن كان ما زال يوجد فرق. وفي المقابل ما زال الخروج مرة في الشهر على الأقل أكثر شيوعاً بين الرجال منه بين النساء، أي ٧٢ في المائة في مقابل ٥٩ في المائة على التوالي.

المادة ١٤ المناطق الريفية

(تذكير: تحفظ فرنسا على الفقرتين ٢ (ج) و ٢ (ح))

أولا - وضع نظام أساسي للزوج المتعاون في الزراعة

يتيح قانون الإرشاد الزراعي الصادر في ٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ للزوجين اللذين لا يرغبان في أن يصبحا شريكين أو أن يكونا شريكين في الاستغلال وضعاً جديداً لا يكون مجرد وضع غير محدد مثل وضع "الزوج المشارك في الأعمال". والوضع الجديد للزوج المتعاون يحل تدريجياً محل الوضع الراهن عن طريق الانقراض. والزوج الذي يختار وضع الزوج المتعاون يستطيع اكتساب حقوق المعاش التناسلي إلى جانب مكافأة. وابتداءً من صيف عام ٢٠٠٠ اختار ثلاثة أرباع الأزواج المشاركين في الأعمال هذا الوضع الجديد لسنة ٢٠٠١، الذي ألغى الحكم المتعلق بالحد الأقصى السابق لوضع الشريكين في الاستغلال والشريكين في الشركة. وسوف يعامل الزوجان المشتركان في الاستغلال أو الشريكان في الشركة من الآن فصاعداً فيما يتعلق باشتراكات التأمين ضد الشيخوخة ونقاط التقاعد التناسلي على قدم المساواة إذا مارسا نشاطهما بصفة فردية.

ثانياً - تدابير خاصة من أجل المرأة في البيئة الريفية

وضعت وزارة الزراعة برنامجاً معنوناً "المرأة والتدريب والعمل في البيئة الريفية: إدماج تكافؤ الفرص". وتبلغ تكاليف هذا البرنامج الذي يشارك في تمويله الصندوق الاجتماعي الأوروبي ٤٠٨,٨ ٢٧٤ يورو، أي ١,٩ مليون يورو للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٠ (مليون يورو من وزارة الزراعة و ٠,٩ مليون يورو من الصندوق الاجتماعي الأوروبي). والمقصود بكل البرنامج هو تعبئة المؤسسات الفاعلة واتخاذ تدابير ترمي إلى كفالة المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة بالتركيز على التوجيه والإعلام والتمثيل النيابي والتأهيل المهني.

ولذلك تتعلق التدابير المتخذة على الأخص بالنساء في البيئة الريفية: المزارعات وزوجات المزارعين ومديرات المشاريع... في قطاع الإنتاج. وتهدف هذه التدابير إلى تحسين الإعلام بالحقوق والنظم وتعزيز مراعاة المساواة بين الرجل والمرأة في المعاملة في جميع المسائل المتعلقة بالبيئة الريفية وكذلك في تنظيم أصحاب العمل في تجمعات وبدء واستئناف الأنشطة.

ومن جهة أخرى تستهدف تدابير خاصة أيضاً قطاعات التدريب والعمل والتنمية بالتركيز في المرحلة الأولى على تحسين المعلومات المتعلقة بوجود الفتيات في التعليم الزراعي

وتدريب المدربين ومراعاة النهج الإنساني وتحديد العقبات التي تعوق المرأة عن العمل في البيئة الريفية وفي بيئة صيد الأسماك وفي تربية الأحياء المائية.

كما نُفذت التوجيهات التالية لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ وحُدِدت في إطار منشور قدم إلى اللجنة التوجيهية الوطنية في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

في مجال التدريب

- تحسين الأداة الإحصائية (لا سيما فيما يتعلق بالتدريب المستمر والتدريب المهني)؛
- إعداد دراسات عن وجود الفتيات في تخصصات معينة والعمل على توسيع نطاق اختيار الاتجاه على المستويات التدريبية الثلاثة: الأولي والعالي والمستمر؛
- وضع أنموط تدريبية من أجل المدربين تراعي النهج الإنساني.

في مجال العمل

- تقييم احتياجات النساء الموظفات وغير الموظفات في البيئة الريفية من التأهيل أو التدريب؛
- دراسة العقبات التي تعوق المرأة عن العمل في البيئة الريفية، وحصر الممارسات الجيدة ونشرها على نطاق واسع.

فيما يتعلق بالتنمية

- الإعلام بالحقوق والنظم، ولا سيما بنشر دليل "زوجة العامل المستقل"؛
- وضع أنموطة "الجنس والإقليم" من أجل متخذي القرارات على المستوى المحلي؛
- تشجيع ونشر أمثلة لبدء أنشطة في البيئة الريفية.

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

كما ذكرنا في التقرير السابق فإن المساواة أمام القانون مبدأ دستوري مطبق في جميع المجالات (انظر التقارير السابقة).

المادة ١٦

الحقوق الزوجية والأسرية

(تذكير: تحفظ فرنسا على الفقرتين ١ (د) و ١ (ز))

شاركت الحكومة منذ عامين في حلقة نقاش لتعديل قانون الأسرة ويجب أن تؤدي التغيرات الملحوظة في المجتمع الفرنسي في مجال الزواج وتكوين الأسر والتعايش بين الأجيال إلى تطوير قواعد القانون. وأساس هذا الإصلاح هو الاعتراف بالأسرة بوصفها اللبنة الأساسية والمكونة للصلة الاجتماعية. وتغذي هذا الفكر تقارير وأعمال كثيرة لباحثين وفقهاء في القانون وعلماء في الاجتماع مكلفين من قبل الحكومة. ودخل هذا الإصلاح في سنة ٢٠٠١ في مرحلته التشريعية من خلال الأجزاء الأربعة التالية، التي أدى بعضها فعلاً إلى إصلاح تشريعي: اللقب وحقوق الزوج الباقي على قيد الحياة والسلطة الأبوية والطلاق. كما ينتظر طرح مشروع إصلاح بشأن النسب.

أولاً - اللقب

اعتمد في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٤. وهو يندرج في المناقشة الراهنة المتعلقة بالتعادل ويهدف إلى السماح لكل طفل بأن يحمل اسم أبيه واسم أمه.

ويرجع مبدأ انتقال لقب الأب إلى عادة إقطاعية مرتبطة بامتيازات التناسل والذكورة. ومع ذلك فإن هذه الآلية التي تكرر تفوق رب الأسرة تضمحل مع التطورات الحديثة لمجتمعنا. وقد أصبح العديد من النساء يتحررون اليوم من التقليد المتمثل في استعمال ألقاب أزواجهن وصرن يفضلن الاحتفاظ بألقابهن التي اكتسبها عند الولادة. واليوم تفرض مقتضيات المساواة بين الزوجين وتقاسم المسؤوليات الأبوية على قدم المساواة قواعد انتقال لقب الأب إلى الأولاد.

ويفرض اعتماد هذا القانون الجديد المتعلق بلقب الأب مبدأ الاختيار: فسوف يمكن للأبوين من الآن فصاعداً اختيار لقب طفلهما بإقرار كتابي مشترك يقدم إلى موظف السجل المدني. ويمكن أن يكون هذا الاسم هو لقب الأب أو لقب الأم أو لقبهما مدمجين معاً بالترتيب الذي يقرره بحرية على أن يتكون من اسم لكل منهما باعتبار ذلك حداً أقصى. ويجب أن يكون اللقب المختار للطفل الأول للزوجين هو لقب جميع من يولد لهما من أطفال. ومع ذلك فإنه إذا لم يختار الأبوان لقباً أو في حالة عدم اتفاقهما يحمل الطفل بصورة آلية لقب أبيه.

ولهذا التطور ميزة محو الوصمة التي توجد بالنسبة للأطفال الطبيعيين الذين يحملون لقب أمهم فقط.

ثانيا - حقوق الزوج الباقي على قيد الحياة

جرى التصويت في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ على قانون برقم ٢٠٠١-١١٣٥ متعلق بحقوق الزوج الباقي على قيد الحياة والأطفال غير الشرعيين ويحدّث عدة أحكام في قانون التركات، ويُحسن على وجه الخصوص حقوق الزوج الباقي على قيد الحياة فيما يتعلق بالميراث. ويتعلق هذا القانون بصفة خاصة بالنساء اللاتي يزيد متوسط العمر المتوقع لهنّ بسنوات كثيرة عن متوسط العمر المتوقع للرجال حيث أنّهنّ يمثلن ٨٠ في المائة من الأرامل بينما تزداد مدة ترملهن. وفي المقام الأول يمنح القانون الأرملة أو الأرملة حقوقاً امتيازية على مسكنه: فهو يتمتع بجناح مدى الحياة بالمسكن الذي يشغله بصفته محل إقامته الرئيسي في يوم الوفاة، وهو يتمتع يمكن أن يستمر حتى وفاته لو صرح بأن هذه هي رغبته، وذلك بفضل منحه حقوق الإقامة مدى الحياة واستعمال مسكن الأسرة والأثاث الموجود فيه. وفي المقام الثاني ينص هذا القانون على أن يرث الزوج بالكامل ملكية جزء من التركة أيّا كان شكل الأسرة في يوم الوفاة ما لم يوجد نص في وصية يناقض ذلك، وهكذا بنص القانون على أنه عندما يرث الزوج مع الأولاد ممتلكات الزواج بالشخص المتوفى فإنه يمكنه أن يختار الانتفاع بكل التركة. وأخيراً فإنه إذا لم يترك الزوج المتوفى بعده إلا أسلافاً بعيدي القرابة يخصص للزوج الباقي على قيد الحياة نصيب يساوي ربع التركة.

ثالثا - السلطة الأبوية

اعتمد القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٥ المتعلق بالسلطة الأبوية في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢. ويرمي هذا القانون إلى السماح بتطبيق فكرة الأبوة المشتركة التي تركز على إقرار مبدأ ثلاثي بالمساواة بين الأبوين والمساواة بين الأولاد وحق الطفل على والديه. ويجب أن لا تؤثر الحالة الزوجية للأبوين في طرائق ممارسة السلطة الأبوية.

وترمي بعض أحكام هذا القانون إلى تأمين علاقة البنوة وإضفاء الاستقرار عليها، من ناحية أخلاقية تتمثل في الالتزام والمسؤولية وتتجسد بصفة خاصة في الاعتراف وإضفاء الطابع الرسمي عليها، وتنسيق عمليات البحث عن الأبوة والأمومة، والحد من المهل وحالات وقضايا الطعن المحتمل في علاقات البنوة. والواقع هو أنه قد أنشأت مسؤولية متساوية للأبوين تجاه أولادهما وعممت الممارسة المشتركة للسلطة الأبوية أيّا كانت الحالة الزوجية للأبوين، اعتباراً من ثبوت بنوة الطفل لهما في السنة التالية لميلاده. وينص النص أيضاً على

إمكانية ترتيب محل إقامة للطفل لدى كل من الأبوين بالتناوب بعد انفصالهما إذا كان ذلك في مصلحته. وعلاوة على ذلك أكد مبدأ مراعاة الاتفاقات الأبوية المتعلقة بتنظيم حياة الأطفال لا سيما في إطار انفصال الأبوين. وكُرس في هذا الصدد دور الوساطة الأسرية.

رابعاً - الطلاق

١ - اعتمدت الجمعية الوطنية في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ مشروع القانون المصلح للطلاق في القراءة الأولى لكن لم تنته عملية الاعتماد قبل نهاية دورة الهيئة التشريعية. ويميل هذا النص إلى الاعتراف بتنوع الحالات الأسرية الراهنة مع التقليل من الآثار النفسية للطلاق ويوسع مشروع القانون هذا نطاق تطبيق التدابير التي يمكن اتخاذها استناداً إلى أحكام المادة ٢٢٠-١ من القانون المدني التي تسمح بتدخل القاضي في الشؤون الأسرية قبل تطبيق إجراء الطلاق إذا كان أحد الزوجين قد أدخل بشدة بواجباته وعرض بذلك مصالح الأسرة للخطر. ويمكن للقاضي من الآن فصاعداً أن ينظم حياة الأسرة انطلاقاً من التدابير المتعلقة بممتلكات الزوجين، ولا سيما تنظيم محل إقامة مستقل لكل من الزوجين، بأن يحكم مثلاً عند الاقتضاء بإبعاد الزوج العنيف عن منزل الزوجية، ويبيت، عند الحاجة، في طرائق ممارسة السلطة الأبوية. ويُنتظر أن تسمح هذه الأحكام على وجه الخصوص للنساء ضحايا العنف من جانب الأزواج بالحصول على حماية دون فقدان حقوقهن في إجراء الطلاق. وتكرس هذه المعاملة المحددة المخصصة لحالات العنف من جانب الأزواج اعترافاً رمزياً ومالياً في نفس الوقت بهذه الحقائق المهمة للغاية.

ويقضي مشروع القانون المذكور من جهة أخرى على تعدد إجراءات الطلاق ولا يبقى إلا على الشكلين التاليين: الطلاق بموافقة الطرفين والطلاق بالفصم الذي لا رجعة فيه لرباط الزوجية. والطلاق في الحالتين ليس إلا إقراراً بالفشل. فقدرة الزوجين على التفاهم بسرعة على طرائق حل ارتباطهما هي فقط التي يمكن أن تؤدي إلى تفضيل حكم على آخر. وهذا النهج جديد في فرنسا لأنه لم يكن موجوداً منذ سنوات إلا إجراء الطلاق لوجود عيب.

وقد اعتمد مجلس الشيوخ بشأن هذه النقطة التعديلات التي أدخلتها الجمعية الوطنية على إجراء الطلاق بموافقة الطرفين. وهكذا فإنه وفقاً للنص يتم الطلاق في جلسة واحدة إلا في حالة رفض القاضي التصديق على الاتفاق. وفي هذه الحالة يُؤجل الموضوع إلى جلسة ثانية بشرط تقديم اتفاق جديد خلال مهلة أقصاها ستة أشهر. وأبقى على سيطرة القاضي على حرية الموافقة وعلى صون الأطفال وعلى كل من الزوجين.

بيد أنه ما زالت توجد خلافات كبيرة بين المجلسين على مسألة الطلاق لوجود عيب.

وعلاوة على ذلك تكرر الآلية المتوخاة دور الوساطة الذي أصبح أداة لتهدئة الخلافات الأسرية، ويُنتظر أن يُسهم في زيادة اعتماد الحل القانوني الوارد في إطار التسوية التالية للطلاق.

٢ - ينص القانون رقم ٢٠٠٠-٥٩٦ المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ المتعلق بالإعانة التعويضية في مجال الطلاق على وجوب أن تأخذ الإعانة التي يدفعها أحد الزوجين إلى الآخر والتي ترمي إلى تعويض الفرق الذي يُحدثه فصم عرى الزوجية في الظروف المعيشية ذات الصلة بعد طلاقهما بالضرورة شكل مبلغ إجمالي مقطوع يمكن أن يقسط في نهاية المطاف على ٨ سنوات وبصفة استثنائية، بسبب سن المكفول له أو حالته الصحية، شكل دخل مستمر بالضرورة مدى الحياة.

كما يتضمن القانون أحكاماً تتيح تيسير تعديل الدخل الذي سبق منحه بعد طلاق أحد الزوجين، إذا حدث تغير كبير في حالة الطرفين. وهناك مجال لملاحظة أن الدخول لا بد أن تتضاءل (ولا تزداد أبداً) أو قد تتحول إلى مبلغ إجمالي مقطوع.

خامساً - إصلاح مفهوم البنوة في المشروع

يُنتظر أن توضع مسودة مشروع قانون بشأن البنوة على مكتب الجمعية العامة خلال دورة الهيئة التشريعية المقبلة. ويكرر النص المنتظر تماماً مبدأ المساواة في البنوة المقرر منذ صدور القانون المؤرخ ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٢، ولا سيما بحذف مفهومي البنوة الشرعية والطبيعية اللذين يركز عليهما حالياً حق البنوة. كما سيعاد تنظيم هذا الحق في جزأين كبيرين مكرسين للأمومة والأبوة. وفيما يتعلق بالبنوة الأمومية من المقرر أن تُنشأ هذه البنوة قانوناً بذكر لقب الأم في شهادة الميلاد: لم يعد يتعين اعتراف الأم غير المتزوجة بطفلها. وهكذا ستُكرس قاعدة الأمومة لا تكون أبداً موضع شك. وأخيراً ستوحد وتنسق الإجراءات القضائية المتعلقة بإثبات علاقة البنوة والطعن فيها، وذلك بالنص على مهل عامة وتحديد عدد الأشخاص الذين يمكنهم إقامة الدعوى.

قائمة المرفقات*

- التواريخ والأرقام الرئيسية المتعلقة بالمساواة في سنة ٢٠٠١.
- المرفق الميزانوي لقانون المالية لسنة ٢٠٠٢ الذي يبين الاعتمادات المخصصة للإجراءات المتخذة لصالح حقوق المرأة، المسمى "بالميزانية الصفراء".
- منشور وزير الداخلية ووزير العمالة والتضامن ووزيرة الدولة لحقوق المرأة والتدريب المهني المؤرخ ٢ شباط/فبراير ٢٠٠١ والمتعلق بمهام المندوبين الإقليميين والأشخاص المكلفين بمهام في المقاطعات تتعلق بحقوق المرأة والمساواة وبعمل الشبكة المحلية لدائرة حقوق المرأة والمساواة.
- القانون رقم ٢٠٠٠-٤٩٣ الصادر في ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الذي يرمي إلى تعزيز الوصول القانوني للمرأة والرجل إلى الولايات والمناصب الانتخابية.
- رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ بشأن مشاركة المرأة في المحافل الاقتصادية والاجتماعية وفي الحوار الاجتماعي.
- رأي المجلس الأعلى للمساواة المهنية الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ بشأن وصول المرأة إلى الولايات ومناصب المسؤولية في النقابات إلخ.
- القانون رقم ٢٠٠١-٣٩٧ الصادر في ٩ أيار/مايو ٢٠٠١ والمتعلق بالمساواة المهنية بين الرجل والمرأة.
- منشور رئيس الوزراء المؤرخ ٦ آذار/مارس ٢٠٠٠ المتعلق بإعداد خطط متعددة السنوات لتحسين وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب في أعلى مستوى في الخدمة الحكومية في الدولة.
- منشور وزير الخدمة الحكومية المؤرخ ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ المتعلق بعناصر المعلومات الكمية والنوعية المطلوبة من قبل الإدارة العامة للتنظيم والخدمة الحكومية لزيادة معرفة الحالة فيما يتعلق بالمرأة والرجل.
- القانون رقم ٢٠٠١-١ الصادر في ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠١ الذي يخول الحكومة تجسيد التوجيهات المجتمعية، بما في ذلك التوجيه ٨٥/٩٢ المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢ في قرارات.

* يمكن الاطلاع على المرفقات في أمانة اللجنة.

- توصية مكتب الرقابة على الإعلانات بشأن "صورة الإنسان" المؤرخة في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١.
- القانون رقم ٢٠٠٢-٩٣ الصادر في ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ المتعلق بالوصول إلى أصول الأشخاص المتبنين وأبناء الدولة.
- المنشور المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بالقوادة المصحوبة بظروف مشددة.
- منشور رئيس الوزراء المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ المتعلق بتكليف الجهاز الإحصائي للدولة لتحسين معرفة الحالة فيما يتعلق بالرجل والمرأة.
- الاتفاق الوزاري المشترك المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ لتعزيز تكافؤ الفرص بين الفتية والفتيات وبين الرجال والنساء في النظام التعليمي.
- قرار وزارة التعليم الوطني المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة العنف في المدارس.
- القانون رقم ٢٠٠١-١٠٦٦ الصادر في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ المتعلق بمكافحة التمييز.
- القانون رقم ٢٠٠٢-٧٣ الصادر في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ المتعلق بالتحديث الاجتماعي.
- القانون رقم ٢٠٠١-١٢٤٦ الصادر في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بتمويل إنشاء إجازة الأبوة (المادة ٥٥) من الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠٠٢.
- القانون رقم ٢٠٠١-٥٨٨ الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ المتعلق بالإجهاض العمد ومنع الحمل
- المنشور المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ المتعلق بحصول المرأة التي تواجه أزمة شديدة على مسكن.
- القانون رقم ٢٠٠٠-٦٢٧ الصادر في ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٠ المعدل للقانون رقم ٨٤-٦١٠ الصادر في ١٦ تموز/يوليه ١٩٨٤ المتعلق بتنظيم وتشجيع الأنشطة البدنية والرياضية (المادة ٨ والفقرة ١٦ من الفرع الثالث).
- القانون رقم ٩٩-٥٧٤ الصادر في ٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ المتعلق بالإرشاد الزراعي والمُنشئ لمركز الزوج المتعاون في الزراعة.

- القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٤ الصادر في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتعلق باللقب.
- القانون رقم ٢٠٠١-١١٣٥ الصادر في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ المتعلق بحقوق الزوج الباقي على قيد الحياة والأطفال غير الشرعيين الذي يحدّث عدة أحكام في قانون التركات.
- القانون رقم ٢٠٠٢-٣٠٥ الصادر في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢ المتعلق بالسُلطة الأبوية.
- القرار رقم ٢٠٠١-١٧٣ المؤرخ ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠١ المتعلق بكفالة تنفيذ التوجيه 92/85/CEE للمجلس، المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢، المتعلق بتنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز تحسين أمن وصحة العاملات الحوامل أو العائدات من الولادة أو المرضعات في مكان العمل والقرار رقم ٧٣/٢٠٠١ المؤرخ ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠١ وتقرير رئيس الجمهورية المتعلق بالقرار المذكور.