



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

Distr. general
22 de junio de 2007
Español
Original: francés/inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Consideración de los informes presentados por los Estados
Partes en el marco del artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

**Quinto y sexto informes periódicos combinados
de los Estados Partes**

Bélgica*

* El presente informe se publica sin haber pasado por los servicios de edición.
Véase el informe inicial presentado por el Gobierno de Bélgica en la nota CEDAW/C/5/Add.53,
considerada por el Comité en su sexto período de sesiones. Véase el segundo informe periódico
en la nota CEDAW/C/BEL/2, considerada por el Comité en su decimoquinto período de sesiones.
Véanse el tercer y cuarto informes periódicos combinados en la nota CEDAW/C/BEL/3-4,
considerada por el Comité en su vigésimo séptimo período de sesiones.



Índice

	<i>Página</i>
I. Observación preliminar: el contexto institucional belga	3
II. Características de la política de igualdad de las mujeres y los hombres	4
III. Síntesis de las medidas tendientes a la aplicación de los diferentes artículos de la Convención y a responder a las recomendaciones formuladas por el Comité CEDAW	8
Artículo 1	8
Artículo 2	9
Artículo 3	16
Artículo 4	50
Artículo 5	53
Artículo 6	60
Artículo 7	66
Artículo 8	76
Artículo 9	82
Artículo 10	84
Artículo 11	95
Artículo 12	118
Artículo 13	126
Artículo 14	131
Artículo 15	131
Artículo 16	131
Anexos	139

Advertencia

El presente informe sintetiza las medidas de naturaleza legislativa, reglamentaria y otras adoptadas durante el período que se extiende desde junio de 2002 —fecha de la defensa oral del tercer y cuarto informes nacionales— hasta fines de 2006. Sin embargo, para tener una idea de conjunto exhaustiva sobre las medidas vigentes en Bélgica tendientes a eliminar las discriminaciones contra las mujeres en el territorio del Reino de Bélgica, se debe consultar también los informes nacionales anteriores al presente informe, así como las contribuciones nacionales destinadas a responder a las preguntas formuladas por los expertos del Comité CEDAW.

I. Observación preliminar: el contexto institucional belga

Bélgica es una monarquía constitucional federal compuesta por el Estado federal, Comunidades y Regiones.

La repartición de las competencias derivada de las reformas sucesivas del Estado ha evolucionado sobre dos ejes principales. El primero se relaciona con la lengua y, de manera más general, con la cultura. Bélgica reconoce tres lenguas oficiales: el neerlandés, el francés y el alemán. La actual Bélgica está compuesta por lo tanto por tres Comunidades: la Comunidad flamenca, la Comunidad francesa y la Comunidad germanófono, que corresponden a grupos de población. Las competencias de las Comunidades se refieren, por lo tanto, a la educación, la cultura y otras materias ‘personalizables’ (ciertos aspectos de la salud, por ejemplo).

El segundo eje de la reforma del Estado encuentra sus raíces en la historia y, más particularmente, en la aspiración de algunos a una mayor autonomía económica. Las Regiones son el fruto de esas aspiraciones. La consecuencia ha sido la creación de tres Regiones: la Región flamenca, la Región de Bruselas-Capital y la Región valona. Las Regiones son así competentes en materias socioeconómicas tales como la ordenación del territorio, la vivienda, el empleo, la energía, etc.

El Estado federal conserva competencias, entre otras, en el nivel de la defensa nacional, la justicia, las finanzas, la seguridad social y una parte importante de la salud pública y de los asuntos interiores. Una serie de competencias están compartidas igualmente entre el Estado federal y las Regiones, como la economía, los transportes o el medio ambiente.

El Estado federal, las Comunidades y las Regiones tienen, en consecuencia, responsabilidades diferentes que ejercen de manera autónoma. En cuanto a las relaciones exteriores, cada entidad (Estado federal, Comunidades y Regiones) es responsable del aspecto externo de sus competencias internas. El Estado federal, las Comunidades y las Regiones tienen respectivamente su propio gobierno y parlamento, salvo la Comunidad y la Región flamencas, que han fusionado los suyos.

La política de igualdad de las mujeres y los hombres no constituye una materia en sí, pero tiene carácter transversal. Esta política se aplica en todos los sectores de acción, en función de las competencias que derivan de los diferentes niveles de poder en Bélgica. La estructura del presente informe refleja esta situación de hecho.

II. Características de la política de igualdad de las mujeres y los hombres

1. En el nivel federal

El período 2002-2006 se caracteriza por la voluntad política de reforzar de manera sustancial los mecanismos institucionales consagrados a la lucha contra las discriminaciones fundadas en el sexo y la promoción de la igualdad entre los sexos.

Así, en el nivel federal se ha creado una nueva institución en virtud de la ley del 16 de diciembre de 2002: el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres. Se trata de un organismo autónomo de derecho público, cuya misión específica consiste en velar por el respeto de la igualdad entre las mujeres y los hombres, combatir toda forma de discriminación y desigualdad fundada en el sexo y elaborar herramientas y estrategias basadas en un enfoque integrado de la dimensión de género. El Instituto está habilitado para apoyar y coordinar estudios e investigaciones, enviar recomendaciones a los poderes públicos y asistir en justicia a las víctimas de discriminaciones fundadas en el sexo. Además, este organismo público organiza un apoyo a las asociaciones que actúan en el sector de la igualdad de las mujeres y los hombres y elabora una estructura de red con los diferentes actores en el sector de la igualdad de las mujeres y los hombres. El Instituto ha iniciado sus actividades realmente en 2004 y ha sido dotado de un presupuesto propio de 4.265.000 EUR en 2004 y de 4.367.000 EUR en 2005; su personal está constituido por unos treinta miembros.

Por otra parte, una segunda prioridad ha consistido en desarrollar herramientas estructurales y eficaces tendientes a la integración del proceso de integración de una perspectiva de género (“gender mainstreaming”) en las políticas y los sectores de actividad que dependen del nivel federal. Así, por iniciativa del ministro federal de Igualdad de oportunidades, se preparó una ley ambiciosa en el período en cuestión, finalmente adoptada el 12 de enero de 2007 (publicada en el Moniteur belge el 13 de febrero de 2007), con el fin de estipular en la ley la obligación del gobierno federal y las administraciones públicas de tomar en cuenta sistemáticamente el principio de la perspectiva de género en todos los procedimientos decisionales y operacionales. Las demás actividades ligadas a la aplicación de ese principio tienden a la organización de apoyo, de formaciones y a la elaboración de folletos destinados a los actores clave, así como al compromiso en actividades específicas, principalmente en el sector de las estadísticas y de los mercados públicos.

Una tercera prioridad consistió en emprender un importante trabajo de mejora de las legislaciones existentes en el terreno de la lucha contra las discriminaciones basadas en el sexo. Señalemos la adopción en 2002 de varias leyes destinadas a instaurar la paridad en las listas electorales con el objeto de reforzar la presencia de las mujeres en las asambleas legislativas federales, regionales y europea. Por otra parte, se tuvo la ambición de reforzar de manera significativa la obligación legal de elaborar un informe vinculado con la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y de institucionalizar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas federales mediante una reforma profunda de una ley federal de 1996¹. Por fin, el gobierno federal se ha aplicado a proponer una reforma de las leyes

¹ La ley del 6 de marzo de 1996 para el control de la aplicación de las resoluciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing del 4 al 14 de septiembre de 1995.

antidiscriminación, con el fin no sólo de aumentar su legibilidad y carácter pedagógico, sino también de armonizar la protección acordada a las víctimas de discriminación, cualquiera sea el motivo. Esta importante obra legislativa es examinada actualmente por las cámaras legislativas.

El período ha estado también marcado por la preparación esmerada, por el federal y las entidades federadas, de un Plan de Acción nacional de lucha contra la violencia entre miembros de la pareja, cuya coordinación está a cargo del Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres y que ha sido elaborado alrededor de siete grandes objetivos estratégicos: la sensibilización, la formación, la prevención, la acogida y la protección de las víctimas, la represión y las medidas reparadoras, el registro y la evaluación.

Por fin, por una parte se han aplicado varias iniciativas alentadas por el ministro federal de Igualdad de oportunidades y el Instituto para la Igualdad de las mujeres y los hombres, con el objeto de sensibilizar y alentar de manera específica a los hombres para que sean portadores del cambio tendiente a eliminar las discriminaciones contra la mujer y llevar a la realización de una sociedad más igualitaria, principalmente invitándolos a firmar una Carta para el cambio. Por otra parte, numerosos proyectos se han concentrado en la respuesta a las dificultades específicas encontradas por las mujeres de origen extranjero (estudio sobre los matrimonios forzados y las mutilaciones genitales femeninas, elaboración de puntos de apoyo jurídico y de folletos sobre la aplicación del derecho internacional privado).

2. En el nivel de las entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

En junio de 1995, se designó por primera vez en el gobierno flamenco un ministro responsable de la igualdad de oportunidades, de modo que la igualdad de oportunidades ha existido ya desde hace once años en ese gobierno. En el gobierno que asumió sus funciones en julio de 2004 se confió la competencia sobre la política de igualdad de oportunidades al ministro flamenco de Movilidad, Economía social e Igualdad de oportunidades. Como ministro coordinador, el ministro flamenco responsable de la igualdad de oportunidades tiene competencia sobre la política inclusiva (u horizontal) de igualdad de oportunidades para Flandes, con respecto a todas las áreas y niveles de políticas. Aparte de eso, este ministro lleva adelante una política específica (vertical) de igualdad de oportunidades, con sus propias prioridades y recursos. La misión general de la Unidad de igualdad de oportunidades en Flandes, que funciona como unidad administrativa del departamento horizontal “Servicios para la política general de gobierno”, consiste en preparar, aplicar y evaluar la política de igualdad de oportunidades que se propone el ministro flamenco competente.

La política flamenca de igualdad de oportunidades presta atención a las diferencias entre los grupos sociales (diversidad) y al desarrollo individual de las personas (emancipación) dentro de esos grupos, para que nadie quede excluido (no discriminación) y todos se sientan responsables de la coherencia mutua (solidaridad). La política flamenca de igualdad de oportunidades procura oponerse a los mecanismos de discriminación y se concentra en primera instancia en la discriminación basada en el género, la orientación sexual y la inaccesibilidad.

Pretende lograr que esos mecanismos sean visibles y discutibles, para combatirlos y evitar el desarrollo de nuevos mecanismos de discriminación. Dentro del marco del presente informe, sólo se explica la perspectiva de género de la política de igualdad de oportunidades.

Para este período (2004-2009), en la política de igualdad de oportunidades se definieron cuatro áreas prioritarias: *socialización, desarrollo de carrera, ámbito de vida y participación en la política*. Tres de estos cuatro temas se aplican claramente a la cuestión del género.

Socialización significa familiarizarse con las normas y valores predominantes. Es un proceso que tiene lugar en diferentes sectores de la sociedad: el hogar, la calle, la escuela, el lugar de trabajo ...

La política de igualdad de oportunidades está destinada a eliminar en estos procesos las imágenes estereotipadas y restrictivas que conducen a la desigualdad de oportunidades.

La preparación y el comienzo y desarrollo de una *carrera* se caracterizan por las desigualdades. Nos referimos en este contexto a las diferencias de salarios entre los hombres y las mujeres, la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de atención de la salud y de los hombres en el sector TIC, la subrepresentación de las mujeres en los puestos directivos, etc. La política de igualdad de oportunidades aspira a contribuir a identificar y eliminar los mecanismos de discriminación.

Por el momento, las mujeres están subrepresentadas en el paisaje político. La política de igualdad de oportunidades apunta a una *participación* proporcional de hombres y mujeres en la política.

La discriminación se produce en muchas áreas de la vida social. Por eso es importante para la política flamenca de igualdad de oportunidades trabajar también en todas las áreas de políticas. El ministro flamenco responsable de la igualdad de oportunidades se ocupa de la coordinación para alentar y apoyar a los formadores de políticas en otras áreas de política, con el fin de adoptar iniciativas para promover la igualdad de oportunidades. En el pasado, esto se trataba de alcanzar a través de una Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades. Pero este enfoque no siempre tenía mucho éxito. Por eso, el ministro adoptó las medidas necesarias para diseñar la política de coordinación de igualdad de oportunidades del modo más satisfactorio. El 22 de julio de 2005, el gobierno flamenco acordó, en principio, aplicar el *Método de coordinación abierta* como método de trabajo para una política flamenca sobre igualdad de oportunidades (véase más abajo).

Aparte de las actividades de coordinación, la política flamenca sobre igualdad de oportunidades desarrolla también sus '*propias actividades verticales*'. Esto significa que se elabora competencia técnica que ofrece una comprensión de la situación de los grupos a los que se orienta la política de igualdad de oportunidades, de los problemas que enfrentan y de las posibles soluciones. También se refuerza la sociedad civil. La sociedad civil es un defensor importante de los intereses de los grupos enfocados y actúa como intermediario entre ellos y los formadores de políticas. Además, se suscita la concienciación del público en general mediante la difusión de información y el lanzamiento de campañas. También se desarrollan los contactos estructurales con las autoridades locales y provinciales, con miras a arraigar y coordinar una política de igualdad de oportunidades dentro de los

diferentes niveles de gobierno. Por último, nos armonizamos lo más posible con los niveles federal e internacional.

B. Comunidad francesa

El gobierno de la Comunidad francesa tiene entre sus prioridades la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: de manera progresiva se emprenden acciones en favor de la igualdad de los sexos en una cantidad creciente de sectores.

Así, el Programa de acción gubernamental para la promoción de la igualdad mujeres-hombres concretiza el principio de *integración de la perspectiva de género*, ya que permite que cada ministro, en el marco de sus competencias, valore la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres con iniciativas concretas.

Ese programa compromete a cada ministro a valorizar esas tres temáticas en los sectores que dependen de sus competencias y a responder a los objetivos comunes: luchar contra los estereotipos y las violencias sexistas, promover la igualdad y la mezcla de sexos en la enseñanza, reforzar la mezcla social y cultural, luchar contra todas las formas de discriminaciones, garantizar el acceso a los diferentes servicios (enseñanza, salud, etc.) para todos, a cualquier edad, etc.

Fija seis objetivos globales en materia de promoción de la igualdad mujeres-hombres:

- Luchar contra los estereotipos sexistas
- Luchar contra la violencia entre miembros de la pareja
- Promover la igualdad y la mezcla de sexos en la enseñanza obligatoria y superior
- Promover los estudios y la investigación sobre el género
- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la adopción de decisiones
- Establecer un sistema interno y coherente de estadísticas desglosadas por sexo para todas las competencias de la Comunidad francesa

Se prevé una evaluación anual de ese programa con indicadores de realización y de resultado.

C. Región de Bruselas-Capital

En la declaración gubernamental bruselense de 2001, se había puesto el acento sobre el compromiso del gobierno de hacer respetar el principio de igualdad de oportunidades. En esta óptica, fue creada en 2001 una célula “igualdad de oportunidades” en la administración de los poderes locales, encargada de implementar este principio por medio de proyectos dirigidos a las autoridades locales.

La declaración gubernamental de 2004 amplifica y sistematiza esta voluntad de actuar en favor de la igualdad de oportunidades, en la óptica de integración de una perspectiva de género y de diversidad.

La declaración gubernamental, así como la declaración de política general del nuevo gobierno regional, refieren claramente a una política en favor de la igualdad de oportunidades:

“La Región velará por promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de todas sus políticas. Para lograrlo, realizará encuestas y estudios estadísticos por género en todas sus competencias regionales. Designará, como servicio público, un(a) responsable de la igualdad y estará atenta en todas las instancias a un equilibrio de la representación entre hombres y mujeres. El gobierno se compromete igualmente a presentar al Parlamento un informe anual de la política de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.”

Una ordenanza de abril de 2006 obliga a cada ministro regional a rendir cuenta anualmente al parlamento de la política aplicada en materia de igualdad en sus competencias.

Se debe señalar que esas competencias abarcan sectores clásicos, pero también materias bastante poco investigadas hasta el presente en materia de igualdad: la tutela sobre los poderes locales, la seguridad, el empleo, el medio ambiente, la movilidad, los transportes, la vivienda, y abarcan también otros más clásicos, como el lugar de las mujeres en la adopción de decisiones, comprendidas la política, la lucha contra la inseguridad en la vida pública y la violencia entre cónyuges ...

Desde 2004, se destinan a esta política de igualdad presupuestos propios y en constante aumento.

III. Síntesis de las medidas tendientes a aplicar los diferentes artículos de la Convención y a responder a las recomendaciones formuladas por el Comité CEDAW

Artículo 1

Bélgica dispone de un arsenal de medidas de naturaleza constitucional, legislativa, reglamentaria y de decretos, destinadas a luchar contra las discriminaciones fundadas en el sexo y a garantizar el respeto del principio de la igualdad de las mujeres y los hombres en los diferentes sectores de la vida económica, social, cultural y política del país.

En general, las disposiciones existentes prohíben tanto las discriminaciones directas como las discriminaciones indirectas, el acoso sexual y el acoso fundado en el sexo, así como la incitación a practicar una discriminación fundada en el sexo. Las diferentes leyes en vigencia prevén recursos jurisdiccionales en beneficio de las víctimas y sanciones para los autores de la discriminación.

Artículo 2

I. Nivel federal

1. Los compromisos internacionales de Bélgica en materia de lucha contra las discriminaciones basadas en el sexo

1.1 Supresión de la reserva formulada en el artículo 15, párrafos 2 y 3 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

El 8 de julio de 2002, el Gobierno belga notificó oficialmente al Secretario general su decisión de suprimir esta reserva.

1.2 Ratificación del Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Bélgica ratificó el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 17 de junio de 2004. El Protocolo está en vigencia desde el 17 de septiembre de 2004.

Hasta el presente, no se ha presentado ninguna comunicación a las autoridades belgas.

1.3 Ratificación del Protocolo del 25 de mayo de 2000 adicional a la Convención relativa a los derechos del niño, relativa a la participación de los niños en los conflictos armados, de fecha 6 de mayo de 2002

1.4 Ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y de su Protocolo adicional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de fecha 11 de agosto de 2004

1.5 Firma del Protocolo No. 7 al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos

En el nivel europeo, Bélgica ha firmado el 11 de mayo de 2005 el Protocolo No. 7 al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, cuyo artículo 5 garantiza el principio de igualdad entre los cónyuges, en lo que concierne a sus derechos y responsabilidades de carácter civil entre sí y en sus relaciones con su hijo con respecto al matrimonio, durante el matrimonio y en el momento de su disolución. El proyecto de ley ratificando el Protocolo No. 7 en el CEDH fue adoptado en el Senado en sesión plenaria el 14 de diciembre de 2006 y en sesión plenaria de la Cámara de Representantes el 18 de enero de 2007.

1.6 Firma del Protocolo No. 12 en el Convenio europeo de derechos humanos

El Protocolo No. 12 en el Convenio europeo de protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, fue ratificado por varias entidades federadas. Bélgica debería ratificarlo en 2007.

2. Modificación de la Constitución

Una disposición específica garantizando el principio de igualdad de hombres y mujeres fue insertada en el artículo 10 de la Constitución belga con fecha 21 de febrero de 2002.

Además, un nuevo artículo 11 bis de la Constitución belga compromete al legislador a adoptar medidas destinadas a garantizar esta legalidad, principalmente favoreciendo igual acceso de hombres y mujeres a los mandatos electivos y públicos. A partir de 2002, diferentes legislaciones han sido así adoptadas para garantizar la paridad sobre las listas electorales (cf. artículo 7). Por fin, esta misma disposición impone que los órganos ejecutivos de los diferentes niveles de poderes cuenten con personas de sexo diferente.

3. Medidas legislativas destinadas a luchar contra las discriminaciones basadas en el sexo adoptadas desde 2002

3.1 Ley del 25 de febrero de 2003 para luchar contra la discriminación y modificatoria de la ley del 15 de febrero de 1993, que crea un Centro para la igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo (M.B. del 17 de marzo de 2003)

La ley del 25 de febrero de 2003² puede considerarse como una ley antidiscriminación de alcance general, como consecuencia de la anulación parcial de algunas disposiciones por una decisión de la Corte de arbitraje, adoptada el 6 de octubre de 2004, que prohíbe toda enumeración limitativa de los motivos de discriminación cubiertos por dicha ley.

Esta ley prohíbe principalmente las discriminaciones directas e indirectas fundadas en el sexo, el acoso y la incitación a practicar una discriminación en las siguientes circunstancias:

- las condiciones de acceso al trabajo asalariado, no asalariado o independiente, comprendidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera sea la rama de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, comprendidas la promoción, las condiciones de empleo y de trabajo, comprendidas las condiciones de despido y de remuneración, en los sectores privado y público;
- el nombramiento o la promoción de un funcionario o la afectación de un funcionario a un servicio;
- la mención en un documento oficial o en un acta;
- y el acceso, la participación y todo otro ejercicio de una actividad económica, social, cultural o política accesible al público.

Toda persona que estime ser víctima de discriminación tiene la posibilidad de intentar una acción civil y/o penal.

Las sanciones civiles previstas por la ley son las siguientes:

- 1°) La nulidad

² Entrada en vigencia el 27 de marzo de 2003.

Las cláusulas de un contrato contrarias a las disposiciones de la ley son consideradas nulas.

2°) La acción de cesación

A solicitud de la víctima de la discriminación o de una de las agrupaciones habilitadas para representarla, está prevista la posibilidad de iniciar una acción de trámite urgente, sea ante el Tribunal de 1ª instancia, el Tribunal del Trabajo o el Tribunal de Comercio, según la naturaleza de las infracciones. La acción se presenta por demanda establecida en cuatro ejemplares. Bajo pena de nulidad, debe contener la indicación de días, meses y años; los apellidos, nombres y domicilio del requirente; el nombre y dirección de la persona física o moral contra la cual se presenta la demanda; el objeto y la exposición de los motivos de la demanda.

3°) la publicación de la decisión de justicia

Además, la obtención de daños y perjuicios puede fundarse según el derecho común.

Por otra parte, la ley prevé tres casos en los cuales el trabajador está protegido contra el despido:

- Cuando el trabajador ha presentado una queja, motivada ya sea en el nivel de la empresa conforme a los procedimientos en vigencia, ya sea ante el Control de las leyes sociales, queja basada en la discriminación o el racismo por parte de su empleador y concierne las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido. La queja debe estar motivada y escrita y contener los motivos de la discriminación.
- Cuando el Control de las leyes sociales procede a una investigación relativa al racismo y la discriminación en una empresa, aun cuando no exista una queja formal motivada que justifique esta investigación.
- Cuando el trabajador ha presentado o presenta una acción en justicia a propósito de las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, las condiciones de despido o basada en la ley contra el racismo y la xenofobia.

En esos casos, el empleador no puede poner fin al contrato, salvo que sea por motivos ajenos a la queja o a la acción en justicia.

Si el trabajador es despedido, la carga de la prueba de que el motivo no reside en la discriminación corresponde al empleador; lo mismo sucede si las condiciones de trabajo han sido modificadas de manera unilateral en el lapso de doce meses siguientes a la presentación de la queja. Si el empleador despide a pesar de todo al trabajador, este último podrá solicitar su reintegración en la empresa. Este pedido debe presentarse en forma de solicitud dirigida al empleador por carta certificada dentro de los 30 días de la comunicación del preaviso, del despido sin preaviso o de la modificación unilateral de las condiciones de trabajo. El empleador debe pronunciarse en los 30 días que siguen a la comunicación de la solicitud. Si el trabajador no es reintegrado, el empleador deberá pagarle, a elección del trabajador, ya sea una indemnización equivalente a un monto estimado correspondiente a la remuneración bruta de 6 meses, ya sea una indemnización correspondiente al daño realmente causado al trabajador, en cuyo caso corresponde al trabajador probar la magnitud del daño sufrido. Esta indemnización sólo corresponde si el trabajador no

ha sido reintegrado y si el despido o la modificación de las condiciones de trabajo han sido juzgadas contrarias a las disposiciones de la ley.

En cuanto a las sanciones penales, la ley prevé prisión de un mes a un año y/o multa de 50 EUR a 1.000 EUR para quien incite a la discriminación, el odio o la violencia hacia una persona, un grupo, una comunidad o miembros de ésta, en razón del sexo, de la orientación sexual, del estado civil, del nacimiento, de la fortuna, de la edad, de la convicción religiosa o filosófica, del estado de salud actual o futuro, de una discapacidad o de una característica física.

3.2 Las leyes del 5 de marzo de 2002, relativa al principio de no discriminación en favor de los trabajadores de tiempo parcial (M.B. del 13 de marzo de 2002) y del 5 de junio de 2002, sobre el principio de no discriminación en favor de los trabajadores que poseen un contrato de trabajo de duración determinada (M.B. del 26 de junio de 2002)

Estas dos leyes transponen respectivamente en la legislación belga las directivas del Consejo del 15 de diciembre de 1987 (97/81/CE) respecto del acuerdo marco en materia de trabajo de tiempo parcial y del 28 de junio de 1999 (1999/70/CE) relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, adoptadas a nivel de la Unión Europea.

La ley del 5 de marzo de 2002 prevé que en lo que concierne a las condiciones de empleo, los trabajadores ocupados a tiempo parcial no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores de tiempo completo que se encuentran en una situación comparable, por la única razón de que están ocupados a tiempo parcial o por una duración determinada, salvo que razones objetivas justifiquen un trato diferente.

De la misma manera, la ley del 5 de junio de 2002 prevé que los trabajadores comprometidos por un contrato de trabajo de duración determinada no pueden ser tratados menos favorablemente que los trabajadores bajo contrato de duración indeterminada comparables, en lo que respecta a las condiciones de empleo, por la única razón de que están ocupados por un tiempo determinado, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente.

La determinación de la antigüedad, en lo que respecta a las condiciones particulares de empleo, se calcula para esos trabajadores sobre la base de los mismos criterios que para los trabajadores de tiempo indeterminado, salvo cuando períodos de antigüedad diferentes estén justificados por razones objetivas.

Además, esta ley obliga al empleador a informar a los trabajadores bajo contrato de duración determinada sobre puestos vacantes en la empresa, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de obtener un puesto vacante que las que se ofrecen a los otros trabajadores.

En virtud de estas dos leyes, los derechos de los trabajadores de tiempo parcial o de duración determinada pueden fijarse en proporción de la duración del trabajo únicamente cuando esto se revela apropiado.

Por otra parte, dos decretos reales otorgan a los inspectores sociales y a los controladores sociales del Control de las leyes sociales competencia para la vigilancia y el acatamiento de la ley del 25 de febrero de 2003, destinada a luchar contra la discriminación, así como de la ley del 30 de julio de 1981, que reprime

ciertos actos inspirados por el racismo o la xenofobia y para aplicar sus resoluciones. Se trata del decreto real del 15 de julio de 2005, designando a los funcionarios encargados de la vigilancia del respeto de la ley del 25 de febrero de 2003, destinada a luchar contra la discriminación y modificatoria de la ley del 15 de febrero de 1993, que crea un centro para la igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo y de sus resoluciones de ejecución, y del decreto real del 15 de julio de 2005, designando a los funcionarios encargados de la vigilancia del respeto de la ley del 30 de julio de 1981, que reprime ciertos actos inspirados por el racismo o la xenofobia y de sus resoluciones de ejecución³.

3.3 La ley del 12 de enero de 2007, para el control de la aplicación de las resoluciones de la Conferencia mundial sobre la mujer, reunida en Beijing en septiembre de 1995 y que integra la perspectiva de género en el conjunto de las políticas federales, publicada en el Moniteur belge el 13 de febrero de 2007

Esta ley preparada por iniciativa del ministro federal de la Igualdad de oportunidades durante el período examinado prevé:

1. La evaluación del impacto de la perspectiva de género para todo proyecto de acto legislativo y reglamentario del Gobierno con el fin de evitar o corregir eventuales efectos perversos sobre la situación respectiva de las mujeres y los hombres, y para tener en cuenta sus necesidades específicas;

2. La planificación presupuestaria con perspectiva de género (“gender budgeting”): cada proyecto de presupuesto general de gastos deberá estar acompañada por una nota de género que exponga para cada departamento los créditos afectados a las medidas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres;

3. La integración de una perspectiva de género (“gender mainstreaming”) en las estadísticas: los servicios públicos deberán velar por que las estadísticas que producen sean desglosadas por sexo y para que se establezcan indicadores de género;

4. La fijación de objetivos estratégicos al principio de la legislatura, que contribuyan a la igualdad hombres/mujeres en la declaración de gobierno y las notas de políticas generales de cada ministro y el seguimiento de los progresos realizados;

5. La mejora del sistema de presentación de informes ante el Parlamento en el marco de la aplicación de la Plataforma de acción de Beijing: la ley mejora así de manera sustancial la obligación de presentar informes prevista en la ley del 6 de marzo de 1996;

6. La creación de un grupo interdepartamental de coordinación, compuesto por personas de alto nivel designadas, provenientes de los gabinetes ministeriales y de las administraciones federales, con el fin de institucionalizar el proceso de integración de la dimensión de género;

7. El Instituto para la igualdad de mujeres y hombres está encargado del acompañamiento y del apoyo al proceso de integración de la perspectiva de género en las políticas, medidas y acciones públicas.

Las medidas de ejecución requeridas por la ley están en elaboración.

³ M.B. del 2 de agosto de 2005.

II. Entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

Desde el último informe de 2002, no se han votado nuevas leyes sobre género en Flandes. Sin embargo, el gobierno prepara dos nuevos decretos que incentivarán los esfuerzos contra la discriminación de las mujeres.

En 2005, el ministro flamenco para la igualdad de oportunidades puso en marcha una iniciativa para unificar en un nuevo decreto los dos decretos existentes sobre cuotas (de 1997 sobre cuota en los órganos asesores y de 1998 sobre cuota en los órganos de gestión del gobierno flamenco). En los últimos años, se han planteado muchas preguntas acerca de la aplicación de las dos leyes existentes, que se limitaban en su mayor parte a la claridad de la aplicación. Hubo amplios debates entre los órganos asesores y de gestión, acerca de si se aplicarían o no los decretos sobre cuotas, que pueden considerarse como una especie de resistencia a la aplicación. Por otra parte, sin embargo, en los últimos años tuvo lugar una enorme reorganización del Ministerio de Flandes, que se completó en abril de 2006. Debido a esa reorganización, los dos decretos sobre cuotas tuvieron que adaptarse a los nuevos órganos asesores y de gestión que fueron creados.

La creación de nuevas e idénticas normas para los órganos asesores y de gestión conducirá a una mayor transparencia y una mejor aplicación. El proyecto de ley se encuentra en su etapa final de tramitación y probablemente será adoptado y comenzará a aplicarse en la primavera de 2007.

La segunda iniciativa legal que se está por adoptar se refiere a la transposición de las directivas de la UE en materia de antidiscriminación. Especialmente la directiva más reciente (2004/13) contiene medidas generales que deberán adoptarse sobre género, lo cual brinda la oportunidad de proceder a una iniciativa general.

En el marco de la transposición de las directivas europeas, la Sra. Kathleen Van Brempt, ministra flamenca responsable de la igualdad de oportunidades, está redactando una ley del Parlamento flamenco sobre igualdad de trato. Esta ley del Parlamento flamenco cubrirá las brechas que aún existen actualmente después de la transposición de tres directivas europeas (la Directiva 2000/43/EC, la Directiva 2000/78/EC y la Directiva 2004/113/EC) a las competencias flamencas.

Flandes posee ya las siguientes leyes del Parlamento flamenco:

- La Ley del Parlamento flamenco del 8 de mayo de 2002 sobre participación proporcional en el mercado de trabajo;
- La Ley del Parlamento flamenco del 28 de junio de 2002 sobre igualdad de oportunidades educativas.

La Ley del Parlamento flamenco sobre igualdad de trato está destinada a cubrir las brechas que han surgido como resultado de la nueva directiva de la UE de 2004 (de fecha posterior a la reglamentación existente) y obtener una solución integral para todas las competencias flamencas.

Se creará una base legal para un plan flamenco sobre igualdad de trato, en la cual se delinearán las medidas de política proyectadas por el gobierno flamenco a corto y largo plazo, así como los términos para la evaluación de la política que se procura aplicar.

B. Comunidad francesa

El decreto de la Comunidad francesa del 19 de mayo de 2004 relativo a la implantación del principio de la igualdad de trato prevé que está prohibida toda discriminación, y principalmente la fundada en el sexo. La modificación de ese decreto está programada para 2007 con miras a asegurar una mejor protección de los ciudadanos contra las discriminaciones directas e indirectas (sobre todo, un sistema eficaz de sanciones, protección contra las medidas de represalias ...).

Una evaluación del decreto revisado está prevista en el término de dos años después de su entrada en vigencia.

C. Región de Bruselas-Capital

1. Ratificación de instrumentos internacionales

La Región bruselense ha ratificado:

- El Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con la ordenanza del 7 de febrero de 2002 ratificando el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado en Nueva York el 6 de octubre de 1999⁴;
- El Protocolo adicional de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños⁵;
- El Protocolo No. 12 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que modifica y amplía el campo de aplicación del artículo 14 del Convenio europeo de derechos humanos⁶ con el fin de extender la protección de las víctimas de discriminaciones, principalmente aquellas que se basan en el sexo. Permite tanto un recurso autónomo como un recurso ante la Corte europea de derechos humanos y facilita de este modo el recurso ante la justicia⁷.

2. Datos factuales

Con el fin de asegurar un recurso efectivo ante la justicia fundado en la ley del 25 de febrero de 2003⁸ precitada, el gobierno bruselense creó en 2001 en la ORBEM (Oficina regional bruselense del empleo) una ventanilla antidiscriminación

⁴ M.B. del 24 de diciembre de 2002.

⁵ Ordenanza del 13 de marzo de 2003 ratificando el Protocolo adicional de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, hecho en Nueva York el 15 de noviembre de 2000, M.B. del 1° de abril de 2003.

⁶ El artículo 14 del CEDH define y prohíbe la discriminación principalmente basada en el sexo: “El gozo de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio debe estar asegurado, sin distinción alguna, fundada principalmente en el sexo, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento o cualquier otra situación”.

⁷ Ordenanza del 13 de febrero de 2003 ratificando el Protocolo No. 12 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000 (M.B. del 3 de marzo de 2003).

⁸ M.B. del 17 de marzo de 2003.

que apoya a los solicitantes de empleo víctimas de discriminaciones e informa a los empleadores sobre sus derechos y deberes en esta materia.

La ventanilla tiene competencia para todo tipo de discriminación. Para una media de doscientos casos tratados por año, cerca del 5% son identificados como discriminaciones basadas en el sexo.

Desde 2002, varias iniciativas acerca del conocimiento y la difusión del derecho de igualdad son aplicadas en la región bruselense, principalmente cursos sobre el derecho a la igualdad organizados para los funcionarios comunales y regionales. Esos cursos tienen en cuenta legislaciones que se aplican en la región de Bruselas-Capital, ya sea que emanen del legislador belga o internacional.

Artículo 3

I. Nivel Federal

1. Organismos encargados de la promoción de la igualdad de las mujeres y los hombres

1.1 Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres

Creado por la ley del 16 de diciembre de 2002⁹, el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres es un organismo público autónomo enteramente destinado a la lucha contra todas las formas de discriminaciones fundadas en el sexo y a la realización y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Con la instalación de la dirección en 2004, se elaboró un Plan de desarrollo 2005-2007, que agrupa el conjunto de esas misiones legales alrededor de los cinco objetivos estratégicos siguientes:

- La misión de asistencia jurídica a las víctimas de discriminaciones fundadas en el sexo;
- La aplicación del “gender mainstreaming”;
- La investigación;
- El apoyo a los actores en el terreno;
- La preparación y aplicación de las decisiones del Gobierno y el seguimiento de las políticas europeas e internacionales.

El Instituto funciona con un consejo de administración y una dirección bicéfala y ejerce sus misiones bajo la tutela del ministro responsable de la política federal de la Igualdad de oportunidades.

1.1.1 La misión jurídica de asistencia a las víctimas

En lo que respecta a la ejecución de su misión jurídica de ayuda a las víctimas de discriminaciones, a partir de 2004 ciudadanas y ciudadanos han sometido al Instituto denuncias y pedidos de consejo en materia de igualdad entre hombres y

⁹ Ley del 16 de diciembre de 2002 que crea el Instituto para la igualdad de los mujeres y los hombres, M.B. 31 de diciembre de 2002.

mujeres. En 2006, fueron presentadas 262 denuncias, 164 de las cuales eran de mujeres.

Con el fin de optimizar el carácter profesional del tratamiento de las denuncias, se creó una base de datos que está en período de prueba desde el 1° de noviembre de 2006.

En consecuencia, esta base permite:

- Tratar las denuncias de manera más racional y eficaz;
- Constituir la base del informe anual de actividades; en función de los datos registrados, el Instituto podrá disponer de un cálculo sistemático de la cantidad de denuncias, de la lengua, de la repartición geográfica, de la naturaleza de la denuncia, de las etapas de tratamiento, de los envíos a las autoridades competentes y del cierre de los expedientes;
- Descubrir y resolver con mayor eficiencia las discriminaciones en el seno de la sociedad;
- Introducir indicadores comparables en los niveles europeo e internacional;
- Desarrollar una estrategia para la justicia en el sector de la discriminación basada en el sexo;
- Comunicar informaciones útiles a las personas y a las instituciones que realizan una encuesta (sociológica, jurídica u otra) sobre la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en Bélgica.

En el marco de esta misión de asistencia jurídica, el Instituto asumió también en 2004 y 2005 el apoyo a actividades concretas tendientes a la protección jurídica de las mujeres alóctonas, mediante el financiamiento de una guía consagrada a la protección jurídica de la mujer alóctona, para los profesionales confrontados a esta problemática en el terreno.

Además, se lanzó un proyecto repartido en dos años, en colaboración con el gabinete del ministro encargado a nivel federal de la política de Igualdad de oportunidades y con el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo: se trata de constituir una red de apoyo jurídico para la mujer alóctona. Ese proyecto se realizó a través del Vlaams Minderheden Centrum (VMC – Centro flamenco para las minorías) y la Asociación de Derechos de los Extranjeros (ADDE). El aspecto formación contará con la colaboración de las comunidades y de las regiones.

El Instituto financió también una formación que se realizó en Marrakech (Marruecos) del 12 al 20 de noviembre de 2005 sobre la Mudawana. El Instituto apoyó también financieramente la creación de puntos de apoyo para las mujeres de origen extranjero.

1.1.2 Actividades relacionadas con el desarrollo y la implantación de la integración de una perspectiva de género

El Instituto para la Igualdad de las mujeres y los hombres está específicamente encargado de elaborar herramientas y estrategias fundadas en un enfoque integrado de la dimensión de género en las políticas federales.

Con este fin, desde su creación se ha comprometido a lo siguiente:

- Elaboración de un plan de acción federal “Estadísticas e indicadores de género”: el objetivo consiste en disponer en permanencia de un arsenal de cifras riguroso para diagnosticar, vigilar y evaluar la política federal de la igualdad de oportunidades. Ese plan formula propuestas concretas sobre el modo en que puede ser estructuralmente aplicado el principio de “gender mainstreaming” en cada institución pública federal en cuestiones de ‘estadísticas e indicadores’ y sobre la manera en que pueden ser organizados su coordinación, apoyo, difusión y evaluación.
- Acciones de sensibilización general.
- Formaciones básicas sobre el “gender mainstreaming” y a un entrenamiento destinados a las administraciones federales.
- Desarrollo de una carta para los partidos políticos democráticos, para que la igualdad entre los hombres y las mujeres sea una prioridad estructural.
- Aporte a la implantación del “gender mainstreaming” en la función pública federal, comprendido el desarrollo de acciones positivas en la función pública federal.
- Creación y cofinanciamiento, en el nivel de las provincias, de una *red de coordinadoras* encargadas de promover la lucha contra las violencias ejercidas contra las mujeres y la igualdad de las mujeres y los hombres en el plano socioeconómico, en la vida social y en el acceso a los lugares de decisión.

Además, el Instituto se consagra a desarrollar ciertas actividades específicas en el sector clave del Empleo:

- El proyecto EVA (Evaluación Analítica): trabajo sobre los sistemas de clasificación de funciones que tiene por objeto proponer soluciones eficaces a la solución de la problemática de las desigualdades salariales, concluido a fines del 2006.
- El informe sobre la diferencia salarial solicitado por el gobierno federal el 8 de marzo de 2006.
- El proyecto “Padres activos” (sensibilización y promoción de la licencia de paternidad de diez días).
- El proyecto Electrónica terminado a fines de 2003 apunta a sensibilizar a los actores del sector de las nuevas tecnologías y al gran público para la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres a las nuevas tecnologías.
- El proyecto DIANE, cofinanciado por el programa europeo Equal. Se elaboró una investigación cuantitativa y cualitativa que dio visibilidad al empresariado femenino. Disponible en www.amazone.be, aporta respuestas a las necesidades específicas de las mujeres en materia de formación, asesoramiento (“mentoring”) y apoyo de red.
- La carta sindical adoptada el 23 de septiembre de 2004, después de una investigación-acción de tres años, cofinanciada por la Dirección General de Investigación de la Unión Europea. Este compromiso de la “cumbre” de las organizaciones sindicales es importante y sus efectos aparecen en la evaluación anual que se ha realizado (la publicación de esta evaluación estará disponible en abril de 2007).

- La instalación de una base de datos accesible por Internet de las prácticas adoptadas en favor de la igualdad hombres-mujeres dentro de las empresas.

Siguen, por fin, las acciones específicas emprendidas por el Instituto en el marco de la Lucha contra la violencia con respecto a las mujeres:

- Plan de acción de lucha contra la violencia entre miembros de la pareja: el Estado federal prosigue desde 2001 una política activa de lucha contra la violencia hacia las mujeres. En ese marco, un segundo Plan de acción nacional de lucha contra la violencia entre miembros de la pareja (2004-2007) fue aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de mayo de 2004. El Instituto asegura la coordinación de ese plan.
- El grupo de trabajo y la red de expertos: el grupo de trabajo está apoyado por un grupo de trabajo interdepartamental y por un grupo de expertos y el Instituto asegura la coordinación.
- Acciones de sensibilización, formación, prevención, acogida y protección de las víctimas, represión, registro y estadísticas.

1.1.3 La investigación¹⁰

Después de la 49a sesión de la Comisión del Estatuto de la Mujer, que evaluó la aplicación de la Plataforma de acción de Beijing 10 años después de su adopción, el Instituto para la Igualdad de las mujeres y los hombres organizó ocho encuentros-debates en 2005 y 2006, que tuvieron por objetivo:

- Sintetizar los principales desafíos y facetas de la situación de las mujeres en Bélgica;
- Recordar las conquistas y últimos desarrollos de Beijing+10;
- Contribuir a reunir alrededor de la cuestión a todos los actores asociativos y políticos;
- Definir un programa de acción y una agenda política con miras a Beijing+15, para la igualdad de las mujeres y los hombres en Bélgica; sobre esta base, estimular un compromiso claro de los actores políticos;
- Estimular a los hombres a asumir un papel de actor en la realización de la igualdad.

Los ocho temas abordados en ocasión de los encuentros-debate fueron los siguientes:

- Derechos y libertades sexuales y reproductivos de la mujer. ¿En qué punto estamos? (28 de abril de 2005)
- ¿Qué herramientas concretas se utilizan para la igualdad en la empresa? (28 de junio de 2005)
- Trata de seres humanos – Explotación sexual – Prostitución: ¿3 realidades, 3 desafíos? (13 de diciembre de 2005)

¹⁰ Se encontrará en anexo la lista de las publicaciones del Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres.

- Género y personas de edad avanzada: una temática por sí sola (26 de enero de 2006)
- Religiones: la palabra a las mujeres (7 de febrero de 2006)
- La desigualdad de las mujeres y de los hombres: ¿una problemática e instrumentos específicos? (27 de abril de 2006)
- Mujeres y política: ¿en medio del vado? (19 de junio de 2006)
- Género y medios: ¿cómo superar y deconstruir las imágenes y los papeles estereotipados de mujeres y hombres? (27 de junio de 2006)

Para cada uno de los encuentros-debates, fueron abordadas tres preguntas transversales:

- ¿Cuáles son las principales prioridades políticas que deben implementarse para instalar en Bélgica el espíritu y la letra de Beijing?
- Más allá de las constataciones factuales, ¿cómo leer los desafíos propios a esos temas en términos de relaciones sociales entre los sexos? ¿Asistimos a la emergencia de nuevos argumentos?
- ¿Cómo permitir a los hombres desempeñar un papel activo con miras a hacer progresar la igualdad?
- ¿Cómo declinar esos temas frente a las realidades que viven los hombres y las mujeres inmigrantes?

Estos seminarios constituyeron una verdadera actualización de los conocimientos que permite alimentar la reflexión de los responsables políticos y de los actores en cuestión, con el fin de seguir progresando hacia la realización de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Además, 2004-2005 se encomendaron estudios sobre los temas “Género y política”, “Género y migraciones”, “Estudio de género sobre los tiempos sociales y familiares” y “Género y salud”.

1.1.4 Apoyo a las organizaciones de mujeres

Cuatro asociaciones femeninas activas en el sector de la igualdad entre las mujeres y los hombres reciben un subsidio estructural otorgado por el Instituto, a saber: Amazone, el Consejo de Mujeres Francófonas de Bélgica, la Nederlandstalige Vrouwenraad y la asfl Sophia.

En 2004, el monto total de los subsidios estructurales se elevaba a 1.007.783 EUR. En 2005, ese monto se elevaba a 1.010.750 EUR. Por otra parte, se aporta anualmente un apoyo financiero a proyectos puntuales en el sector de la igualdad de las mujeres y los hombres, que alcanzaron a 194.674,58 EUR en 2004 y a 331.973,50 EUR en 2005.

1.1.5 Preparación y aplicación de las decisiones del gobierno y seguimiento de las políticas europeas e internacionales

Esta misión cumplida bajo la tutela del ministro federal de la Igualdad de oportunidades se articula alrededor de las siguientes acciones:

- Preparación y ejecución de las decisiones del gobierno en el sector de la igualdad de las mujeres y los hombres;
- Apoyo a terceros, a solicitud del gobierno (por ejemplo: órganos de opinión, etc.);
- Secretariado del Consejo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres;
- Servicio de asesoramiento y de informe de peritos al ministro de tutela y a la Representación permanente de Bélgica en la Unión Europea, en el marco del seguimiento de las políticas europeas, y dado el caso, un papel de representación;
- Contribución a la coordinación nacional de la transposición del derecho europeo y de la aplicación del derecho internacional sobre la igualdad las mujeres y los hombres.

Para más informaciones sobre las actividades del Instituto para la Igualdad de las mujeres y los hombres: <http://www.iefh.fgov.be>

1.2 Consejo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

A pedido del/de la ministro(a) competent(e) en la Política de igualdad de oportunidades o de otro ministro, así como a petición de organizaciones, grupos, individuos o por propia iniciativa, el Consejo es un órgano de opinión que puede redactar informes, emprender investigaciones, proponer medidas y proveer datos e información en cuestiones de política de igualdad de oportunidades. Su tarea consiste igualmente en redactar informes para el Consejo Nacional del Trabajo cuando este organismo se lo solicita. Para cumplir sus misiones, el Consejo puede recoger todas las informaciones necesarias y recurrir a expertos.

La composición del Consejo refleja una base social lo más amplia posible y aspira al equilibrio entre las tendencias ideológicas y sociales de sus miembros para asegurar de este modo la repercusión y difusión de las recomendaciones.

En 2004, el Consejo publicó un folleto informativo sobre el contenido de la Convención CEDAW.

Para más informaciones sobre las actividades del Consejo (principalmente sobre las recomendaciones producidas en el curso del período examinado) y para telecargar el folleto mencionado, consulte el enlace: <http://www.conseildelegalite.be>

2. Violencia contra mujeres y niños

Las sevicias sexuales figuran desde 1867 en el Título VII “Crímenes y delitos contra el orden de las familias y contra la moralidad pública”. Durante la elaboración de la ley del 28 de noviembre de 2000 relativa a la protección penal de los menores, se propuso desplazar las infracciones de violaciones y atentados al pudor al título VIII “Crímenes y delitos contra las personas”, para ajustarse a las concepciones modernas. Se propuso también modificar la definición de atentado al pudor, para objetivizar aún más la infracción. Esos cambios fueron criticados por el Parlamento, que temía que los magistrados experimentaran dificultades para aplicarlos. El proyecto fue entonces enmendado en esos puntos para conservar la situación antigua. El Comité puede tener la seguridad de que la clasificación de esas

infracciones en el título VII no tiene repercusión sobre el carácter inaceptable de esas infracciones y sobre la manera de considerar la represión.

El Estado federal prosigue desde 2001 una política activa de lucha contra la violencia con respecto a las mujeres, incluida la violencia intrafamiliar. En el nivel del Departamento de Justicia, conviene resaltar un conjunto de medidas legislativas y reglamentarias aprobadas recientemente, que refuerzan el dispositivo existente en materia de lucha contra ese tipo de violencia y responden adecuadamente a la recomendación antes citada.

2.1 Contexto general

2.1.1 Plan de acción nacional contra la violencia conyugal (PAN)

Ya en 2001, fue elaborado el primer Plan de acción nacional contra la violencia conyugal, como consecuencia de la decisión de la Conferencia interministerial en materia de igualdad de oportunidades del 14 de noviembre de 2000. Por primera vez, el gobierno decidió elaborar un plan de lucha común en materia de violencia contra las mujeres. Todas las acciones que habían sido inscritas en el marco de la lucha contra la violencia con respecto a las mujeres fueron coordinadas y establecidas por primera vez de manera concertada. Basándose sobre todo en la evaluación del primer PAN, se elaboró un nuevo plan de acción contra la violencia conyugal (PAN) para el período 2004-2007 y su alcance se extendió a las Comunidades y a las Regiones. De concierto con el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres (IEFH), se decidió para 2004-2007 concretar acciones prioritarias en un amplio sector, el de la lucha contra la violencia del (ex)-compañero. El nuevo PAN fue elaborado sobre la base de 6 grandes objetivos estratégicos: elaboración de medidas en materia de sensibilización, de educación y de formación, de prevención, de acogida y protección de las víctimas, de represión y de registro y estadísticas. El 8 de febrero de 2006, la Conferencia interministerial aprobó una definición consensual de la violencia intrafamiliar que se corresponde perfectamente con la definición utilizada en las circulares COL 3/2006 y COL 4/2006 (cf. *infra*).

2.1.2 Nota-marco de seguridad integral (NSI)

La política criminal es un componente importante de la política de seguridad definida en la Nota-marco de seguridad integral, a la cual suscribió el conjunto del gobierno federal los días 30 y 31 de marzo de 2004.

Se propuso una política integral e integrada:

La seguridad integral es el concepto que tiende a abordar la delincuencia, la incivilidad y la seguridad vial en el contexto más amplio posible, en todos sus aspectos. La idea fundamental al respecto es la atención permanente, tanto en la prevención y la represión como en el seguimiento de los autores y de las víctimas.

Ese concepto de seguridad integral puede generar un enfoque integrado. El enfoque integrado es la colaboración necesaria de todos los actores comprometidos para lograr una solución común a la problemática. En otros términos, todas las iniciativas, así como todos los proyectos y las herramientas, deben armonizarse lo mejor posible y estar coordinados, como formando parte de un gran proyecto.

Los objetivos estratégicos siguientes han sido fijados en la Nota-marco de seguridad integral en lo que concierne a la violencia intrafamiliar:

- Sensibilización de la población sobre la gravedad del fenómeno;
- Aumento de la voluntad de declarar;
- Mejora del registro en la policía y en la justicia;
- Elaboración de una política criminal uniforme;
- Continuación del refuerzo de la condición de la víctima antes, durante y después del procedimiento judicial.

2.1.3 Nota de política general

En la nota de política general de la ministra de Justicia del 28 de octubre de 2005, la violencia intrafamiliar está integrada en la parte consagrada a las líneas de fuerza de la política criminal, a saber la definición del fenómeno y una codificación uniforme para el conjunto del país. El fenómeno debe poder objetivarse sobre la base de estadísticas fiables.

2.2 *Modificaciones legislativas y otras medidas estratégicas*

2.2.1 Directivas

En materia de violencia intrafamiliar, dos textos recientes refuerzan el dispositivo existente en materia de lucha contra ese tipo de violencia:

- La circular No. COL 3/2006 del 1° de marzo de 2006 del Colegio de Fiscales generales ante las Cortes de apelación (definición de la violencia intrafamiliar y del maltrato de niños extrafamiliar, identificación y registro de los expedientes para los servicios policiales y los tribunales);
- La circular común COL 4/2006 del 1° de marzo de 2006 de la ministra de la Justicia y del Colegio de Fiscales generales, relativa a la política criminal en materia de violencia en la pareja.

Ambas directivas que entraron en vigencia el 3 de abril de 2006 persiguen cuatro objetivos:

- 1° Definir las líneas de fuerza de la política criminal en materia de violencia en la pareja;
- 2° Desarrollar un sistema de identificación y de registro uniforme para los servicios de policía y los tribunales;
- 3° Determinar medidas mínimas que serán aplicadas en todos los distritos judiciales del país;
- 4° Proponer instrumentos y referencias a los actores de la policía y de la justicia con miras a apoyar sus trabajos.

A través de estas directivas, surge claramente que la violencia en la pareja y la violencia intrafamiliar son objeto de una tolerancia cero.

2.3 *El “Conjunto Agresión Sexual”*

Con el fin de garantizar la calidad de las encuestas relativas a hechos de violación o a atentados al pudor, pero también para limitar las perturbaciones psicológicas producidas por la agresión sexual y evitar así una victimización secundaria, se ha creado desde 1989 un Conjunto Agresión Sexual (SAS). Este equipo puede contener material acondicionado o elementos sueltos. El conjunto acondicionado comprende las instrucciones y el material médico destinado al facultativo, las instrucciones y recomendaciones destinadas al funcionario de policía, así como las informaciones destinadas a la víctima.

Como consecuencia de la evaluación de la directiva ministerial relativa al conjunto agresión sexual del 15 de diciembre de 1998, se adoptó una nueva directiva el 15 de septiembre de 2005, que entró en vigencia el 1° de octubre de 2005 (circular COL 10/2005 del Colegio de Fiscales generales de las cortes de apelaciones relativa al Conjunto Agresión Sexual).

2.4 *Algunas otras iniciativas conducidas por el Servicio público federal de la Justicia*

La ley del 28 de enero de 2003, que completa el artículo 410 del Código Penal, prevé la atribución de la vivienda familiar al cónyuge o al cohabitante legal que es víctima de actos de violencia física por parte de su pareja. La misma legislación aumenta, entre otras, las penas en caso de violencia física entre los miembros de la pareja y otorga una “base” legal al “alejamiento temporario” de los autores de violencia en la pareja.

En 2006, esta ley fue objeto de una evaluación por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres en el marco del PAN.

Desde hace ya varios años, se han llevado a cabo iniciativas en materia de terapia para los autores de actos de violencia conyugal en el marco de medidas judiciales alternativas. La ministra de Justicia ha financiado proyectos que ofrecen una terapia para el autor de violencias. Se trata de un trabajo que se realiza con el autor, con el fin de hacerle tomar conciencia de la gravedad de sus actos y ayudarlo a encontrar soluciones diferentes como respuesta a los conflictos.

El nivel de poder federal ha financiado proyectos piloto de asistencia a los autores de violencia no judicializados en 2004, 2005 y 2006. El Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres ha llevado a cabo una evaluación de esos proyectos piloto.

2.5 *Política de lucha contra la violencia llevada a cabo en el Ministerio de Defensa*

En abril de 2004, Defensa ha difundido oficialmente su política contra la violencia y el acoso. Esta política pone el acento sobre la prevención y por lo tanto ha estimulado la creación de una real estructura de prevención. Prevé también un procedimiento de denuncia y de sanciones. El desarrollo de un procedimiento informal ha recibido una atención particular. También en el marco de esta política se ha fundado el servicio de inspección y mediación activo desde 2003. Este último dispone de vastas competencias y moviliza una amplia red de mediadores. Publica anualmente un informe y un análisis de las denuncias recibidas, documento que sirve de base a eventuales adaptaciones cuando se lo juzga necesario.

La política contra la violencia y el acoso es también tratada durante la formación de base del personal y en el entrenamiento anual de todo el personal.

3. Las solicitantes de asilo

3.1 Disposiciones legales y prácticas aplicadas a las solicitantes de asilo

La ley del 15 de septiembre de 2006, modificatoria de la ley del 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la estadía, el establecimiento, el alejamiento de los extranjeros (todavía no ha sido publicada en el *Moniteur belge*) estipula que los actos de persecución en el sentido del artículo 1 de la Convención de Ginebra pueden principalmente abarcar las formas de violencias físicas o mentales, comprendidas las violencias sexuales o ser actos dirigidos contra personas en razón de su sexo o contra niños. Esta nueva ley prevé también que se tome en consideración la noción de grupo social en el marco de la apreciación de los motivos de persecución.

Las instancias de asilo belgas están siempre atentas a las persecuciones fundadas en la pertenencia sexual, a pesar de que éstas no signifiquen automáticamente el reconocimiento de la calidad de refugiado(a). Ninguna política específica se aplica sistemáticamente a los candidatos refugiados.

De todos modos, conforme al artículo 8, §2 de l' del decreto real del 11 de julio de 2003¹¹, cuando hay indicaciones de persecuciones ligadas al sexo, el agente del servicio competente de la Oficina de Extranjeros (OE) verifica si el solicitante no tiene objeciones para ser atendido por una persona de otro sexo que el suyo, en cuyo caso, se da curso a su pedido. En virtud del artículo 11 de esa misma resolución, el agente del servicio competente tiene también en cuenta las circunstancias específicas del solicitante de asilo, principalmente su pertenencia a un grupo vulnerable.

Por el artículo 13 de este decreto, se imparte al personal de la Oficina de Extranjeros habilitado para examinar las solicitudes de asilo una formación relativa a la entrevista a los solicitantes de asilo y a la comunicación intercultural, así como una formación de base sobre las necesidades específicas de los grupos vulnerables. Disposiciones similares están previstas para el personal del Comisariado General para los Refugiados y de los Apátridas (CGRA) en virtud del decreto real del 11 de julio de 2003¹².

Se designaron dos coordinadoras en la Oficina de Extranjeros (una para cada grupo lingüístico) para examinar las solicitudes de asilo motivadas por la problemática de género y para informar sobre este tema a los demás miembros del personal de la Oficina de Extranjeros. Ambas coordinadoras recibieron también formación sobre los aspectos médico-socio-culturales de las mutilaciones genitales, impartida por la presidenta y fundadora del GAMS, y organizada en el Comisariado general para los refugiados y apátridas, y también asistieron a una charla sobre los

¹¹ Decreto real del 11 de julio de 2003, que fija ciertos elementos del procedimiento que deberá seguir el servicio de la Oficina de Extranjeros encargado del examen de las solicitudes de asilo basándose en la ley del 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la estadía, el establecimiento y el alejamiento de los extranjeros (M.B. del 27 de enero de 2004).

¹² Principalmente los artículos 3, §2, 4, §1 y 15 del decreto real del 11 de julio de 2003, que fija el procedimiento ante el Comisariado general de los Refugiados y Apátridas, así como su funcionamiento (M.B. del 27 de enero de 2004).

crímenes de honor. Estas coordinadoras asisten también a conferencias relacionadas con la materia que le compete. Una nueva coordinadora de la problemática del género fue designada el 18 de julio de 2005 en el Comisariado General para los refugiados y apátridas. Está encargada principalmente de la determinación y el seguimiento de las directivas sobre el análisis específico de los expedientes relativos a la problemática del género.

Los nuevos agentes a cargo de los expedientes reciben una *formación general* en el Comisariado General para los Refugiados y Apátridas, en la cual figura al menos un estudio de caso relativo a una persecución relacionada con el género. En esta formación se incluye una formación específica sobre el género. En la Oficina de Extranjeros, los nuevos funcionarios y los intérpretes reciben también una formación general.

Se distribuye un folleto titulado “Solicitar asilo en Bélgica” a las mujeres solicitantes de asilo, al comienzo del trámite en la Oficina de Extranjeros y en las asociaciones sin fines de lucro (asfl), las organizaciones no gubernamentales y todo organismo implicado en la problemática del asilo. Este folleto está disponible en varias lenguas y en el sitio Web.

En la Oficina de Extranjeros, las mujeres son interrogadas, lo más a menudo posible y según las disponibilidades, por las auditoras y su intérprete es siempre femenino, salvo que no haya intérprete femenino para una lengua determinada. Ha sido elaborado un cuestionario complementario relativo a las mutilaciones genitales femeninas, con el fin de adaptar la entrevista a la problemática vivida por la candidata refugiada.

En el Comisariado General para los Refugiados y Apátridas se ha creado un núcleo coordinador (*“focal point”*) para las mujeres. Ese núcleo coordinador vela por que las informaciones recogidas por la célula documentación a propósito de la problemática de las persecuciones ligadas al género, sean accesibles para todos; asegura el seguimiento de la jurisprudencia; es consultado en el caso de expedientes difíciles; se mantiene informado sobre la actualidad y otras manifestaciones sobre el tema. Se ha elaborado un cuestionario complementario relativo a las mutilaciones genitales femeninas, con el fin de adaptar la audición a la problemática vivida por la candidata refugiada.

Además, en caso de detección de la necesidad de un eventual acompañamiento médico o psicológico, el agente a cargo propone a la mujer solicitante de asilo que se ponga en contacto con asociaciones especializadas en este tema.

En materia de estadísticas, el CGRA ha constituido recientemente una base de datos específica para la problemática de género.

*Cantidad de solicitudes de asilo, cantidad de reconocimientos y proporción de la cantidad de reconocimientos como refugiado por el CGRA en relación con la cantidad de solicitudes de asilo por sexo, 1994-1999-2004*¹³

Año	Solicitudes		Reconocimientos		Proporción	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1994	4 227	10 078	711	776	16,8	7,7
1999	12 444	23 297	599	636	4,8	2,7
2004	5 089	9 760	1 117	1 160	21,9	11,9

El cuadro 1 muestra el resultado de los procedimientos de asilo. En 1994, 1999 y 2004, más hombres que mujeres han obtenido el estatuto de refugiado. Sin embargo, en términos de porcentajes, las solicitudes de asilo de las mujeres son reconocidas netamente con mayor frecuencia que las de los hombres. En 2004, por ejemplo, una mujer solicitante de asilo de cada cinco (21,9%) recibió el estatuto de refugiada en comparación con un solicitante de asilo masculino cada diez (11,9%).

3.2 Acogida de las solicitantes de asilo

La Fedasil es la agencia federal que aloja a las solicitantes de asilo. Su misión consiste en organizar una recepción flexible de calidad para las solicitantes de asilo en Bélgica. A pesar de que la cantidad de solicitudes de asilo varía según la situación internacional, cambiante en los aspectos político y económico, la Fedasil asegura, en colaboración con una red de asociados, una capacidad de recepción de unos 15.500 lugares.

En la primera fase del procedimiento actual de pedido de asilo, los solicitantes de asilo sólo reciben una ayuda material que les permite satisfacer sus necesidades fundamentales. La acogida tiene lugar en los grandes centros de recepción o en viviendas particulares de carácter más individual. Además del alojamiento y de la alimentación, los solicitantes de asilo reciben apoyo social y administrativo y atención médica. Pueden participar en un amplio abanico de actividades de esparcimiento, educativas y deportivas.

3.2.1 Estadísticas

La agencia federal para la recepción de los solicitantes de asilo recoge sistemáticamente datos estadísticos diversificados, en los cuales el género constituye una categoría importante. En todo momento, es posible informarse sobre la cantidad de mujeres y de hombres presentes en la red de acogida y sobre la evolución de su presencia. De cada persona se conservan los datos referentes al procedimiento administrativo, la nacionalidad, las fechas de llegada y partida, y la duración de la estadía en la red de acogida. Esta recolección de datos estadísticos le permite a Fedasil extraer conclusiones a propósito de los factores significativos pertinentes para la implementación de su misión y de sus políticas de acogida, que tienen como objetivo mejorar y acrecentar la calidad de las condiciones de

¹³ Fuente: CGRA (compilación SEIN), cuadro extraído del folleto Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre [Mujeres y hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género], edición 2006, publicada por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 24.

recepción de los solicitantes de asilo, entre las que figuran un mayor poder para las mujeres y la eliminación de la discriminación.

Actualmente, alrededor del 38% de la población total de la red de acogida son mujeres, de las cuales el 22% son adultas y el 16% son menores. La mayoría de esas mujeres están acompañadas en la red de acogida por un esposo o miembros de su familia, mientras un 6% son mujeres solteras y menos de un 1% son niñas menores no acompañadas. Las niñas no acompañadas constituyen el 28% de todos los menores no acompañados, considerados particularmente vulnerables y que reciben en consecuencia cuidados apropiados. Los menores no acompañados residen por un par de semanas en dos centros de orientación y de observación especialmente establecidos y después son transferidos hacia la estructura de acogida más adecuada. Las mujeres embarazadas se consideran también vulnerables y son tratadas en consecuencia. Los últimos años, la Fedasil ha registrado entre 320 y 400 nacimientos por año en las estructuras de acogida.

3.2.2 Personal

El personal de recepción tiene cada vez mayor conciencia de las necesidades de los solicitantes de asilo. Garantiza su bienestar y progreso de diferentes maneras. Se intercambian las experiencias y prácticas y se promueven activamente las buenas acciones.

- Los trabajadores sociales y los demás miembros del personal están informados y formados específicamente por organizaciones experimentadas en lo que se refiere a los solicitantes de asilo. Se organizan sesiones de información sobre temas precisos particularmente pertinentes para la problemática de los solicitantes de asilo, como por ejemplo la circuncisión femenina y el acceso a la atención médica.
- Se presta una atención particular al equilibrio hombres-mujeres en la contratación del personal. No sólo por cuestiones de política de diversidad o de equilibrio hombres-mujeres de los recursos humanos, sino también para garantizar el acceso a un miembro femenino del personal en todo momento. El centro de recepción Fedasil de Saint-Trond ha sido seleccionado en 2005 como la empresa que más favorece a las mujeres.
- Las asistentes sociales garantizan su presencia por las tardes para hablar a las mujeres que tienen tendencia a estar más fácilmente disponibles en ese momento del día y menos inhibidas cuando se las visita que cuando deben concurrir ellas mismas a la oficina de la asistente social.
- Se presta particular atención a la recepción de mujeres solteras con hijos: la asistente social explica el procedimiento de solicitud de asilo y el reglamento de orden interno en un entorno que permite la interacción y el diálogo.
- Se cuida con esmero que el personal sea consciente de las exigencias institucionales que requieren que todas las personas que residen en las estructuras de acogida sean tratadas de la misma manera y respetuosamente, y que estén prohibidas las discriminaciones de todo tipo, racial o sexual.
- No se toleran la violencia doméstica, los abusos o los malos tratos hacia las mujeres y el autor es sancionado. Se alienta al personal para que esté atento a los signos de violencia doméstica y para que intervenga en lugar de esperar a que las mujeres se manifiesten.

- En la medida de lo posible, se intenta poner traductoras a disposición de las mujeres que acuden a los servicios sociales o médicos.
- Cuando es posible, se toman disposiciones para asegurar el acceso a médicas y ginecólogas.

3.2.3 Material e infraestructura

- En un paquete de mercaderías estándar mensual, las mujeres reciben toallas higiénicas y tampones. Se proveen desodorantes y maquinillas de afeitar cuando se solicitan.
- Las mujeres pueden obtener contraceptivos a través de los servicios médicos de los centros de acogida.
- Hay servicios sanitarios separados para hombres y mujeres.
- Existen salas de juego para mujeres y niños.
- En algunos centros, las mujeres tienen una sala especial para mirar la televisión.
- En los grandes centros de acogida, las mujeres se alojan en alas específicas que les están reservadas.
- Se consulta a las mujeres sobre sus necesidades a nivel de infraestructura y de material y cuando es posible se satisfacen sus deseos.
- Algunos centros proveen una sala de planchar que sólo es accesible a las mujeres; algunos centros tienen también huertas, lugares destinados a la costura o salones exclusivos para las mujeres.

3.2.4 Actividades

- Se organizan grupos de discusión específicos y separados para las mujeres, los hombres, las mujeres con otros inmigrantes que no residen en la red de asilo, las mujeres solas que comparten un dormitorio o para las madres. El objetivo principal de esos grupos de discusión, además de garantizar la libre expresión de sentimientos y experiencias, sin intimidación ni estrés, consiste en discutir y resolver por sí mismas problemas comunes.
- Se proveen separadamente informaciones específicas a los residentes sobre las enfermedades de transmisión sexual; los malos tratos, los abusos y los recursos legales; sobre el cuidado de la salud; ...
- Se organizan actividades específicas para las mujeres, en horarios especiales, únicamente accesibles para mujeres, por ejemplo: mantenimiento del estado físico, cibercafés, basquetbol, natación, aerobismo, salones de té, talleres y cursos de cocina, peluquería, tejido, fabricación de joyas, patchwork, maquillaje, visitas a museos y otros acontecimientos culturales, así como actividades nocturnas. Se ofrece a las mujeres una amplia gama de actividades.
- Se ofrecen formaciones más especialmente destinadas a las mujeres (costura, peluquería, ...) y algunos módulos de cursos están reservados para las mujeres.
- Se organizan guarderías, por iniciativa del centro de acogida o por las mismas madres.

- Se garantiza la participación y la colaboración del centro de acogida en acontecimientos regionales, como el día de la mujer o el día de los refugiados.
- Se provee atención médica personalizada para las mujeres, los adolescentes y las mujeres embarazadas.
- El centro de recepción o instancias externas proveen informaciones específicas y cuidados a las madres jóvenes y a sus hijos. Y también se intercambia el saber y las experiencias en grupos de discusión especialmente organizados con ese fin.
- Se organizan actividades de intercambio con voluntarios o con el vecindario, que implican a menudo comidas multiculturales, donde se invita muy especialmente a participar a los residentes.

3.2.5 Conclusión

La eliminación de la discriminación y el fortalecimiento del poder de las mujeres exige un esfuerzo continuo. El Fedasil se esfuerza permanentemente por mejorar sus prácticas y su influencia. Un proyecto de marco legal actualmente en curso asegura la implementación de una directiva europea (2003/9/EC) que establece normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo. Cuando la directiva se traduzca en directivas prácticas y en instrucciones para los socios activos en la acogida, se prestará atención particular a las solicitantes de asilo y a sus necesidades específicas.

II. Entidades Federadas

A. Región y Comunidad flamenca

1. El método de coordinación abierta para la integración de una perspectiva de género

Desde 2005, el componente horizontal (mainstreaming) de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades ha sido desarrollado e incorporado de modo estructural. Con este fin, se usa el método de coordinación abierta.

En el otoño de 2005, tras la decisión del gobierno de usar el método de coordinación abierta como método de trabajo, se han mantenido conversaciones bilaterales entre los actores de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades por una parte y por otra los representantes de las oficinas de los diferentes ministros funcionales. Durante esos diálogos, se examinaron las posibilidades de integrar una perspectiva de igualdad de oportunidades en las respectivas áreas de competencia. Después de eso, todos los ministros flamencos presentaron propuestas sobre objetivos estratégicos y operacionales en materia de igualdad de oportunidades, y más específicamente con respecto a las cuestiones de género, orientación sexual y accesibilidad física. Esas propuestas se integraron en un ‘memorando de objetivos’, que fue adoptado por el Comité ministerial flamenco para la igualdad de oportunidades el 24 de marzo de 2006. Este comité dio luego instrucciones a los jefes de los departamentos para crear una nueva comisión sobre igualdad de oportunidades con representantes de las trece áreas de políticas.

Esta comisión sobre igualdad de oportunidades se reunió por primera vez el 19 de mayo de 2006. Ese día se convino en que los miembros de la comisión

presentarían planes de acción para sus departamentos acerca de los objetivos acordados, antes del 15 de julio de 2006. Mientras tanto, los planes fueron revisados por la Unidad de igualdad de oportunidades en Flandes, que ejerce la secretaría de la comisión.

Después de eso, se mantendrán conversaciones bilaterales entre un representante de la Unidad oficial de igualdad de oportunidades en Flandes y miembros de la comisión, para analizar sugerencias que podrían optimizar los planes de acción. La idea consiste en finalizar la redacción de los planes de acción a principios de noviembre. Ese día señalará el inicio oficial de la implantación, aunque hay que observar que ya están en marcha varias de las iniciativas descritas en los planes de acción.

La comisión sobre igualdad de oportunidades se reunirá dos veces por mes, a partir de septiembre de 2006. Esas reuniones ofrecerán la oportunidad de intercambiar buenas prácticas, adquirir más competencia con respecto a los grupos y cuestiones enfocados, que son de importancia central en el proceso de coordinación y para preparar y cristalizar las etapas siguientes del proceso (como la etapa de notificación y la preparación de nuevos objetivos y planes de acción).

Los miembros de la comisión presentarán un informe sobre los adelantos en la aplicación de los actuales planes de acción antes de 15 de julio de 2007. Por esa fecha, también presentarán planes de acción, tanto actualizados como nuevos.

2. Investigación orientada a la política

Los datos sobre igualdad de oportunidades son indispensables para practicar una política que satisfaga las necesidades constantemente cambiantes en este sentido. En realidad, los objetivos de una política sobre igualdad de oportunidades deben armonizarse con la realidad social. Mediante investigación científica pueden adquirirse percepciones y conocimientos acerca del ámbito de vida de los diferentes grupos enfocados, acerca de los mecanismos reales de discriminación que tienen importancia y acerca de las estadísticas que pueden sustanciar la discriminación o la desigualdad de oportunidades real de los grupos enfocados. Por esa razón, el desarrollo de la investigación científica ha sido uno de los instrumentos más importantes en la política sobre igualdad de oportunidades en los últimos diez años.

Desde septiembre de 2001, se ha invertido nuevamente en investigación científica a través de dos nuevos canales. Con la creación por el gobierno flamenco de 13 centros de investigación pertinente para las políticas, se constituyó también un Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Centro de investigación sobre políticas para la igualdad de oportunidades) (de modo que la igualdad de oportunidades es uno de los 13 campos en que se organiza específicamente la investigación sobre políticas). Este centro está financiado estructuralmente por el ministro flamenco de Educación por una cifra anual de 619.733,81 euros (=maintreaming), con una cofinanciación de la 'Igualdad de oportunidades en Flandes' por un monto anual de 247.890 euros. Aparte de eso, se ha reservado una partida de 124.000 euros en el presupuesto de 2006 de la 'Igualdad de oportunidades en Flandes' para investigaciones específicas.

2.1 Centro de investigación sobre políticas para la igualdad de oportunidades

2.1.1 Investigación¹⁴

Entretanto, se ha completado parte de la investigación iniciada desde 2001. Más adelante se presenta un panorama general de la investigación completada durante este período de revisión y de otras investigaciones en curso.

Panorama general:

- Investigación completada en 2006:
 - *Waar zijn al die kapsters naartoe? Positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt. (¿Dónde están todas las peluqueras? La posición de las mujeres de escasa educación en el mercado de trabajo)*

Investigadores: Mertens, Tinne, Steegmans, Nico

Las mujeres de escasa educación han seguido por lo general un curso en el sector de la asistencia y la protección; las profesiones en este sector tienen una jerarquía bastante baja. Los cursos de peluquería son populares entre las niñas, pero ‘peluquera’ es una profesión embudo. Quienes se gradúan pueden instalar un comercio por cuenta propia. De modo que la profesión ofrece perspectivas en el mercado de trabajo. Sin embargo, muchas de ellas nunca abrirán sus puertas o tendrán que cerrarlas después de corto tiempo. ¿Qué las impulsa, entonces? Se entrevistó a testigos privilegiados del sector educativo, organizaciones sectoriales y sindicatos, y se organizaron grupos de análisis con barberos y peluqueros, futuras peluqueras y ex peluqueras.

- *De velvet triangle nader bekeken: netwerken, ideeën en strategieën binnen het Vlaamse gelijkheidskansenlandschap van vrouwen- en holebibevingen. (Enfoque sobre el triángulo de terciopelo: redes, ideas y estrategias dentro del paisaje flamenco de la igualdad de oportunidades en los movimientos de gays y lesbianas)*

Investigadores: Godemont, Jozefien & Motmans, Joz

El triángulo de terciopelo es un concepto teórico de Alison Woodward (VUB) que se refiere a la interacción existente y/o posible entre actores de políticas feministas, representantes de la sociedad civil de mujeres y académicos en el terreno de la igualdad de oportunidades con respecto al género. Se refiere a un posible modo de gobierno informal y abierto en el cual es esencial la participación de la sociedad civil. La red, las ideas y las estrategias del triángulo de terciopelo se analizan con gran detalle en entrevistas exhaustivas y grupos de análisis con actores de políticas y representantes de la sociedad civil procedentes de organizaciones de mujeres y GLB.

- Investigación en curso:
 - Género y TIC. ‘Internet in het dagelijkse leven. Grenscondities van gelijke kansen in de netwerkmaatschappij’ [Internet en la vida cotidiana: condiciones fronterizas de igualdad de oportunidades en una sociedad de interconexiones] Informe provisional en 2005 *Een virtuele illusie of reële kansen? Gender in de netwerkmaatschappij* (Investigadora: Laurence Claeys).

¹⁴ La lista de publicaciones 2002-2006 se encontrará en el Anexo.

- Combinación de esferas de la vida. Informe provisional en 2006 *Roze wolk en zwarte sneeuw. Moederschapsrust bij zelfstandigen* [Nubes rosadas y nieve negra. La licencia de maternidad en las empleadas por cuenta propia] (Investigadora: Marjan Van Aerschot)

2.1.2 Contactos con la sociedad civil

El centro de investigación mantiene buenos contactos con la sociedad civil, entre otras cosas concurrendo a talleres organizados por la sociedad civil, organizando talleres sobre indicadores de género a los cuales siempre se invita a la sociedad civil y a los que siempre concurre, cooperando estrechamente con el centro de documentación “Rol en Samenleving” (Rol y sociedad), cooperando con Sophia y Amazone, lo cual permite al centro de investigación adquirir información acerca del movimiento de mujeres para difundir información sobre sus actividades y los resultados de sus investigaciones, y participando en empresas cooperativas con diferentes universidades y centros de investigación sobre los géneros, como resultado de lo cual los estudiantes pueden aportar información al centro de investigación y el centro de investigación puede aportar resultados de las investigaciones a los estudiantes.

En el contexto de ‘género y TIC’, existe cooperación e intercambio con Atel, con Digitale Ontmoetingen y con otras iniciativas de TIC que han surgido dentro del movimiento de las mujeres.

A nivel internacional, se participa en la red Athena y en AOIFE. Se trata de organizaciones que coordinan y apoyan los estudios de género, la investigación y la educación a nivel europeo. En este contexto, el centro de investigación desempeña un papel protagónico en un proyecto que reúne a responsables de políticas, la sociedad civil y la investigación científica.

2.1.3 Enfoque integral

Las mujeres aparecen (como objeto de investigación) en todas las unidades de investigación del centro de investigación. También son objeto de análisis en la siguiente investigación, llevada a cabo por unidades de investigación que se concentran principalmente en los respectivos grupos enfocados de las personas mayores, los inmigrantes y los gays, lesbianas y bisexuales.

Los miembros de la CEDAW podrán encontrar más información acerca de las actividades del Centro flamenco de investigación sobre políticas para la igualdad de oportunidades en su sitio Web (también en inglés) www.steunpuntgelijkkansen.be

2.2 *Investigación sobre las necesidades de las mujeres de origen extranjero que se encuentran en estado de pobreza*

La política flamenca sobre igualdad de oportunidades procura obtener una comprensión de las estrategias de supervivencia, del ámbito de vida y de las necesidades de las mujeres de origen extranjero que se encuentran en estado de pobreza. La razón de esto es el hallazgo de que existe una pobreza absoluta entre las mujeres de origen turco o marroquí que, a menudo como resultado de un divorcio, acaban viviendo solas. Teniendo esto en cuenta, en septiembre de 2006 se anunció un estudio, que debe estar concluido antes del 15 de julio de 2008.

3. Cooperación con las ONG

La sociedad civil es un asociado importante en la elaboración de una política efectiva sobre igualdad de oportunidades. La sociedad civil actúa como punto de contacto para los grupos enfocados, no sólo para informar sobre las discriminaciones y los embudos, sino también para modelar y ayudar a difundir la política sobre igualdad de oportunidades. Por eso es indispensable apoyar a la sociedad civil en la implantación de esa política, entre otras cosas mediante subsidios (asignaciones).

Durante los últimos años, este diálogo con la sociedad civil y el apoyo de la misma han evolucionado hacia un nivel más estructural mediante el otorgamiento de subsidios 'nominatim' (es decir, nominales) por varias organizaciones no gubernamentales (ONG) vinculadas con la igualdad de oportunidades en Flandes, cuyos objetivos de operación tienen un efecto de apoyo a la política sobre igualdad de oportunidades en Flandes. Para hacer más efectivo aún el apoyo a esta política, se asumen cada año varios compromisos, en consulta con las organizaciones que reciben los subsidios 'nominatim'. Esos acuerdos incluyen esfuerzos adicionales con respecto a la evolución de las organizaciones.

Las siguientes organizaciones reciben un subsidio 'nominatim':

- Nederlandstalige Vrouwenraad vzw (Consejo de mujeres flamencas)
<http://www.vrouwenraad.be>

El Vrouwenraad es una organización coordinadora que agrupa organizaciones de mujeres con diversas bases filosóficas e ideológicas. Involucra tanto a organizaciones profesionales como a las ramas femeninas de los partidos políticos, asociaciones socioculturales y autónomas. La organización formula opiniones, publica folletos e informes y trata de incorporar sus temas en diferentes agendas políticas ejerciendo labor de pasillos.

Monto del subsidio en 2006: 421.000 euros.

- Documentatiecentrum Rol en Samenleving (RoSa) vzw (Centro de documentación 'Función y sociedad') *<http://www.rosadoc.be>*

El Documentatiecentrum RoSa ha estado recopilando y brindando acceso a información y documentación sobre la posición de las mujeres en la sociedad desde 1978. La organización tiene su sede en la Vlaamse Gelijkekansenhuis (Casa flamenca sobre igualdad de oportunidades), donde ofrece una extensa biblioteca, entre otras cosas. El RoSa es el centro de documentación sobre mujeres más grande de Bélgica. El RoSa prepara regularmente fichas informativas y también participa activamente en el proyecto Athena de la UE, junto con el Centro de investigación sobre políticas para la igualdad de oportunidades y para la igualdad de oportunidades en Flandes. Los miembros de CEDAW podrán encontrar más información acerca de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades en el sitio Web en inglés del centro de documentación.

Monto del subsidio en 2006: 466.000 euros.

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

VZW Gynaika se ha estado concentrando en las mujeres artistas desde 1994. Por una parte, lo hace desde un punto de vista cultural/histórico, por otra alega en favor de brindar a las mujeres artistas actuales las mismas oportunidades de

desarrollo que tienen sus colegas varones. Gynaika opera una base de datos que contiene información sobre cientos de mujeres artistas (cualquiera puede consultarla) y organiza actividades regularmente.

Monto del subsidio en 2006: 124.000 euros.

- Vrouwen Overleg Komitee (VOK) vzw (Comité de consulta para mujeres) <http://www.vrouwendag.be>

El pluralista y feminista VOK organiza actividades, apoya iniciativas, interroga a los responsables de políticas y crea conciencia acerca de la emancipación de las mujeres. El Komitee es también muy conocido como iniciador del Día Anual de la Mujer, que se celebra el 11 de noviembre.

Monto del subsidio en 2006: 50.000 euros.

- Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) vzw (Centro para niñas y mujeres inmigrantes) <http://www.samv.be>

El SAMV trata de promover la emancipación y la participación de las mujeres y niñas inmigrantes, dándoles visibilidad dentro de la sociedad multicultural y concentrándose en sus necesidades específicas. Con este fin, coopera estrechamente con las asociaciones de niñas y mujeres inmigrantes.

Monto del subsidio en 2006: 98.000 euros.

Además de este otorgamiento estructural de subsidios, se conceden asignaciones a diferentes proyectos de organizaciones de mujeres.

4. Red de coordinadores provinciales

Durante este período de examen, continuó la conexión de redes con funcionarios a cargo de la igualdad de oportunidades en las provincias y las ciudades flamencas del interior. La idea de estas reuniones es intercambiar información, tratar temas comunes y promover la consulta y la cooperación para encarar nuevos proyectos, por ejemplo.

Los funcionarios locales a cargo de la igualdad de oportunidades también constituyen un canal importante para la difusión de información y documentación acerca de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades. En particular, son actores importantes en la aplicación de diferentes aspectos del plan de acción titulado ‘diversidad en la adopción de decisiones’ (véase el Artículo 7 más adelante). Las mujeres son un grupo de análisis importante de esas medidas, pero no el único. Otros grupos y subgrupos subrepresentados también están comprendidos entre los mencionados ‘grupos de análisis’.

5. Mujeres inmigrantes

Actualmente, las mujeres inmigrantes experimentan problemas sociales en diferentes áreas de la sociedad. Son un subgrupo prioritario para la actual política sobre igualdad de oportunidades. La política flamenca sobre igualdad de oportunidades trata de apoyar la emancipación tanto interna como externa de las mujeres inmigrantes. La emancipación interna se refiere a la emancipación como mujer dentro de su propia comunidad étnica/cultural. La emancipación externa se refiere a la emancipación como inmigrante en la sociedad flamenca. En el primer año del mandato del gobierno, los responsables de la política flamenca sobre

igualdad de oportunidades iniciaron un diálogo exploratorio con el propio grupo enfocado durante varias conversaciones informales con diferentes grupos de mujeres inmigrantes.

Los resultados de esas conversaciones fueron presentados a fines de 2005 en ilustraciones y texto de manera accesible, merced a un calendario para 2006 donde se retrata el entorno social de las mujeres inmigrantes. Se distribuyeron 1.500 copias de ese calendario.

Esa iniciativa se continuó en la primavera de 2006 con la creación de un grupo de reflexión para mujeres inmigrantes. El grupo de reflexión está constituido por mujeres que, dados sus antecedentes étnico/culturales y/o su contacto profesional con mujeres inmigrantes, tienen la competencia necesaria para convertir nuevas ideas en acciones y revisar las medidas de política existentes. De este modo, se hace que la política sobre igualdad de oportunidades satisfaga las necesidades reales del grupo enfocado y obtenga apoyo suficiente.

Las necesidades identificadas de las mujeres inmigrantes se examinarán con los ministros flamencos competentes mediante el método de coordinación abierta.

6. Iniciativa de instrucción ‘Steunpunt Internationaal Privaatrecht’ (Centro sobre derecho internacional privado)

Como ya se ha señalado, la política sobre igualdad de oportunidades requiere un enfoque acerca de las mujeres inmigrantes que se concentre a la vez en el género y en la etnicidad. Por eso es que la política sobre igualdad de oportunidades ha adoptado un enfoque doble para este grupo enfocado: por una parte, una política de inclusión y por otra, una política específica cuando resulte apropiado.

El hecho de que sea aconsejable adoptar una política específica para las mujeres inmigrantes, entre otras cosas en lo que concierne al derecho internacional privado, se mostró claramente desde la creación de la Comisión para el diálogo intercultural, instituida por el gobierno federal el 23 de febrero de 2004. El motivo es que las mujeres inmigrantes afrontan, por ejemplo, conflictos legales entre el derecho de familia internacional, los tratados internacionales firmados por Bélgica y algunos valores fundamentales de nuestra sociedad. La situación incierta de algunas mujeres hace que su condición legal sea aún más precaria. Al fin y al cabo, es difícil para las mujeres afirmar sus derechos si no están familiarizadas con esos derechos y/o si esos derechos son ignorados en su propio contexto cultural y social, y acerca de los cuales no pueden obtener ninguna información de ninguna autoridad.

El Steunpunt Internationaal Privaatrecht inició sus actividades el 1° de diciembre de 2005 en el marco del Vlaams Minderhedencentrum (Centro flamenco sobre las minorías). Se trata de un proyecto piloto que se creó por iniciativa del ministro federal para la Igualdad de oportunidades, en cooperación con las regiones. El derecho internacional privado es la rama jurídica que abarca las normas que determinan qué legislación nacional se aplica a las personas de una nacionalidad distinta de la del país en que residen. Determina, por ejemplo, qué legislación nacional se aplica si personas de diferente nacionalidad se casan o se divorcian en otro país que el de su nacionalidad. Por lo tanto, para poder brindar asistencia legal a alguien de origen extranjero en una situación concreta, hay que estar familiarizado con el derecho internacional privado belga y a la vez con el sistema jurídico extranjero aplicable.

El principal objetivo del Centro es ofrecer asistencia jurídica a cualquiera que la solicite. El grupo enfocado consiste en primer término en las partes directamente involucradas, o sea las mujeres de origen extranjero y las mujeres de nacionalidad extranjera, así como los servicios intermediarios que afrontan este problema. La idea es que el Centro organice también formación para las personas que se ocupan profesionalmente de esta cuestión (abogados, magistrados, funcionarios del Registro de Nacimientos, Decesos y Matrimonios, asesores legales dentro del marco de la asistencia jurídica y profesionales de los sectores social y de las minorías), con el fin de permitirles aportar la asistencia jurídica apropiada al grupo enfocado.

La política flamenca sobre oportunidades apoya financieramente esta iniciativa de formación, junto con el ministro flamenco responsable de la integración cívica y el Secretario de Estado de Bruselas para la igualdad de oportunidades.

7. El Anuario del Género

A principios de 2006 se decidió integrar cuatro publicaciones que estaban (parcialmente) orientadas por la política flamenca sobre igualdad de oportunidades. Se trataba, en primer término, del 'Jaarboek Gelijke Kansen' (Anuario sobre Igualdad de Oportunidades), una publicación anual del Centro de investigación sobre políticas acerca de la igualdad de oportunidades. Aparte de eso, se había publicado durante algunos años el 'Géneroboekje' (Agenda sobre Género), que contiene estadísticas acerca de la posición de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. En tercer lugar, se editaba una publicación en el marco del procedimiento de coordinación abierta, para controlar los progresos anuales. Por último, los responsables de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades habían encargado un ensayo para explicar la brecha en las carreras desde una perspectiva de género. El título funcional de la publicación integrada es: 'Vlaams Génerojaarboek' (Anuario Flamenco sobre Género).

La edición de 2006 del Vlaams Génerojaarboek se concentra en los salarios por género y las brechas en las carreras. Contiene cuatro partes. La primera presenta estadísticas acerca de los hombres y las mujeres en varias áreas de la vida social inextricablemente ligadas con el mercado laboral. Una segunda parte contiene cifras acerca del tema específico de los hombres y las mujeres al final de sus carreras. La primera parte ha sido elaborada por el Steunpunt Gelijkekansenbeleid, la segunda por el Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Centro de Empleo, Mano de obra y Capacitación). La tercera parte también es proporcionada por el Steunpunt Gelijkekansenbeleid y se concentra en el modo en que es desarrollado el concepto de igualdad de oportunidades por las diferentes áreas de política flamencas. Arranca de los objetivos de género que fueron presentados por las diferentes áreas de políticas en el marco del método de coordinación abierta. La cuarta parte es un ensayo del Prof. Dr. Luc Sels en que se enfoca la brecha en las carreras desde una perspectiva de género.

El primer Vlaamse Génerojaarboek se publicará en diciembre de 2006. Aparecerá anualmente. En 2007, el enfoque se centrará en la brecha en los salarios y la brecha en las carreras por géneros.

B. Comunidad francesa

1. Una célula especializada

Para promover una dinámica de igualdad de oportunidades en las materias que le competen, la Comunidad francesa Valonia-Bruselas dispone de una dirección especializada. La Dirección de Igualdad de Oportunidades depende directamente de la Secretaría general del Ministerio de la Comunidad francesa y de la ministra-presidenta del Gobierno de la Comunidad francesa a cargo de la igualdad de oportunidades.

Sus misiones consisten en:

- Promover e impulsar una dinámica de igualdad de oportunidades en las materias que son de competencia de la Comunidad francesa;
- Ser un lugar de recursos abierto al intercambio, la reflexión y la creación;
- Informar al sector asociativo, escucharlo, ayudarlo y apoyarlo en sus investigaciones y diligencias;
- Iniciar experiencias innovadoras al servicio de una política concreta de igualdad de oportunidades, principalmente por medio del desarrollo de herramientas, en la Comunidad francesa.

Así, la Dirección de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de la Comunidad francesa trabaja la cuestión de la igualdad mujeres/hombres en el marco de competencias de la Comunidad francesa. Se trata de materias personalizables, tales como los diferentes niveles y tipos de enseñanza, la educación, la investigación científica, la cultura (música, danza, artes escénicas, educación permanente, centros culturales, artes de las letras, patrimonio cultural, etc.), la promoción de la salud, el deporte, la juventud, la ayuda a la juventud, el audiovisual y los medios.

2. Asociaciones y apoyo de la sociedad civil

La Dirección de Igualdad de Oportunidades desarrolla diferentes actividades propias (campañas de sensibilización, elaboración y difusión de herramientas pedagógicas, producción de opiniones específicas sobre la cuestión de la atención a la dimensión de género, acuerdos bilaterales en el nivel internacional, y trabaja en colaboración o en coordinación con el medio asociativo, con universidades y/u otros niveles de poder.

Apoya diferentes redes de asociaciones femeninas y/o feministas (por ej. en materia de lucha contra la violencia entre miembros de la pareja y en materia de integración de la dimensión de género en el sistema educativo), cuyas reivindicaciones transmite al poder político. El sector asociativo está vinculado con la preparación de campañas de sensibilización por su participación activa en los grupos de trabajo preparatorios.

Financia y/o cofinancia también diferentes proyectos que emanan del sector asociativo. De 2002 a 2005 inclusive, fueron financiados 140 proyectos (presupuesto anual medio otorgado en subvenciones: 400.000 EUR).

Por otra parte, dentro del Ministerio de la Comunidad francesa, el Servicio de educación permanente desarrolla dos tipos de acción sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres:

1°) La subvención estructural de asociaciones activas en materias y desafíos “mujeres”. Esas asociaciones subvencionadas, cuyo objeto social es la igualdad entre las mujeres y los hombres, se rigen por el decreto del 17 de julio de 2003.

La promoción y la protección de los derechos fundamentales y las cuestiones de emancipación figuran también en el centro de las actividades de educación permanente.

Estos objetivos están explícitamente enunciados en el artículo 1 del decreto 2003. Ese decreto tiene por objetivo “el desarrollo de la acción asociativa en el campo de la educación permanente que se ocupa del análisis crítico de la sociedad, la estimulación de iniciativas democráticas y colectivas, el desarrollo de la ciudadanía activa y el ejercicio de los derechos sociales, culturales, medioambientales y económicos en una perspectiva de emancipación individual y colectiva de los públicos, privilegiando la participación activa de los públicos a los que se dirige y la expresión cultural. Estos fines están asegurados por el apoyo a las asociaciones que tienen como objetivo favorecer y desarrollar, principalmente en los adultos:

- a) una concienciación y un conocimiento crítico de las realidades de la sociedad;
- b) capacidades de análisis, de elección, de acción y de evaluación;
- c) actitudes de responsabilidad y de participación activa en la vida social, económica, cultural y política.

El accionar de las asociaciones en cuestión se inscribe en una perspectiva de igualdad y de progreso social, con miras a construir una sociedad más justa, más democrática y más solidaria, que favorezca el encuentro entre culturas por medio del desarrollo de una ciudadanía activa y crítica y de la democracia cultural.

En 2003, 2004 y 2005, se cuenta con 67 asociaciones reconocidas en educación permanente, activas en los desafíos “mujeres” y que reciben una subvención estructural. Varias asociaciones entre las reconocidas lo deben a una especificidad en cuanto a su objeto social, formulado en términos de lucha contra las violencias ejercidas sobre las mujeres.

2°) La subvención puntual de proyectos extraordinarios de las asociaciones que organizan un evento o una actividad centrada en las mujeres. El apoyo a los proyectos puntuales que enfocan la igualdad de las mujeres y los hombres está regido por la Circular del 15 de mayo de 2001, relativa a las subvenciones de proyectos puntuales de educación permanente y de creatividad.

A título de ejemplo, en 2004, 38.750 € acordados en el marco del apoyo a los proyectos puntuales de las asociaciones sobre los desafíos “mujeres” abarcaban 11 proyectos, que están mayormente ligados a asociaciones de mujeres inmigradas o a actividades que las enfocan. En junio de 2005, la lista de proyectos puntuales retenidos abarca 23 proyectos, el 50% de los cuales se dirigen a mujeres inmigradas.

3. Política de investigación¹⁵

Desde 2002, la Dirección de Igualdad de Oportunidades ha llevado a cabo varias investigaciones:

- Enfermedades infantiles y guarda de niños enfermos: ¿una fuente de desigualdades hombres-mujeres? (2003)
- Newtonia – Acceso de las mujeres jóvenes a los estudios universitarios científicos y técnicos (2002)
- Newtonia 2 – Promoción del acceso de las mujeres jóvenes a los estudios universitarios en ciencias y en ciencias aplicadas (2003)
- Investigación sobre la cuestión del matrimonio forzado: “El matrimonio: ¿una elección para toda la vida? Encuesta sobre las aspiraciones y expectativas de los jóvenes con respecto al matrimonio” (2004)
- Estudio sobre la integración entre los jóvenes de estereotipos sexistas vehiculados por los medios (2006)

Desde diciembre de 2006, se está realizando un estudio cualitativo y cuantitativo sobre la violencia en las relaciones amorosas de los jóvenes.

Además, la Dirección de Igualdad de Oportunidades publica todos los años, desde 2001, un informe de actividades en el cual retoma sus prioridades, misiones, actividades, perspectivas de trabajo y el conjunto de investigaciones y proyectos de la sociedad civil financiados con sus créditos.

Publicaciones del Ministerio de la Comunidad francesa:

- Faits et Gestes n° 6: « *La garde des enfants malades: une inégalité femmes/hommes* » [Hechos y gestos n° 6: “La guarda de los niños enfermos: una desigualdad mujeres/hombres”], 2002.
- Faits et Gestes n° 7: « *Les filles et les carrières scientifiques et techniques* » [“Las jóvenes y las carreras científicas y técnicas”], 2002.
- Faits et Gestes n° 12: « *Les études et les carrières scientifiques au féminin* », [Los estudios y carreras científicas en femenino”], 2004.
- Faits et Gestes n° 15: « *Mariage choisi, mariage subi: quels enjeux pour les jeunes?* » [“Matrimonio elegido, matrimonio sufrido: ¿qué desafíos para los jóvenes?”], 2004.
- Faits et Gestes n° 22: « *Les jeunes face au sexisme à la télévision* » [“Los jóvenes frente al sexismo en la televisión”], 2006.
- « *Ensemble... Offrons un avenir à l'égalité* » [“Juntos...Ofrezcamos un porvenir a la igualdad”], documento de sensibilización destinado a los docentes y futuros docentes, abril de 2003.
- Manual pedagógico « *Femmes/Hommes dans le monde* » [“Mujeres/Hombres en el mundo”] para los 12-15 años, marzo de 2004.

¹⁵ Se encontrará la lista de las publicaciones de la Dirección de Igualdad de Oportunidades en anexo.

- « *Je t'aime. La violence nuit gravement à l'amour* » [“Te amo. La violencia le hace mucho daño al amor”], herramienta de prevención y sensibilización de los jóvenes a la violencia en las relaciones amorosas, para los 15-24 años, 2004.

4. Política local de igualdad de oportunidades

En el marco de la actividad de la red de coordinadoras provinciales, la Comunidad francesa interviene en la cofinanciación de los salarios y gastos de funcionamiento de los coordinadores-as provinciales, activos-as dentro de una coordinación provincial (colocada bajo la tutela de la Diputación permanente) y en el apoyo a los proyectos presentados en el marco de invitaciones a proyectos anuales dirigidas a las asociaciones en el terreno por intermedio de los-las coordinadores-as.

En el respeto de sus competencias respectivas, los diferentes asociados (Estado federal, Comunidad, Región) se comprometen a proseguir y coordinar su política local de igualdad entre las mujeres y los hombres de la siguiente manera:

1° Apoyando en cada provincia francófona una coordinación provincial (compuesta de dos coordinadoras a tiempo completo).

2° Haciendo una invitación anual a presentar proyectos cuyo objetivo sea apoyar proyectos piloto en el sector de la política de igualdad entre mujeres y hombres en el plano local en las 5 provincias francófonas.

3° Velando porque se asegure una coherencia en los proyectos que derivan del aspecto socioeconómico coordinados por las coordinaciones provinciales.

5. Una política específica: la lucha contra las violencias con respecto a las mujeres en la Comunidad francesa

Recordemos que las competencias de las Comunidades en materia de lucha contra la violencia conyugal se refieren principalmente a la prevención.

El Plan nacional de lucha contra la violencia con respecto a las mujeres, lanzado en noviembre de 2001, comprometió a diferentes niveles del Estado federal, las Regiones y las Comunidades. En esa etapa, no se había propuesto reforzar el dispositivo legislativo, sino explotar más eficazmente los instrumentos existentes.

El Programa de acción gubernamental para la promoción de la igualdad mujeres-hombres, de la interculturalidad y de la inclusión social, adoptado el 25 de febrero de 2005, manifiesta la voluntad del gobierno de la Comunidad francesa de que la lucha contra las violencias ejercidas sobre las mujeres sea una prioridad política.

En particular, el Programa de acción prevé que la Comunidad francesa contribuya activamente a la ejecución del Plan de Acción Nacional (PAN) contra las violencias conyugales 2004-2007. Teniendo en cuenta sus competencias, los tres ejes posibles de intervención de la Comunidad francesa en el marco del Plan de Acción Nacional contra las violencias conyugales son la sensibilización, la formación y la prevención.

Objetivo 1: sensibilización

- Campaña de sensibilización y de información dirigida a los jóvenes sobre la violencia en las relaciones amorosas, difundida prioritariamente en las escuelas, los centros deportivos, culturales y de jóvenes;
- Campaña gubernamental de sensibilización a las violencias conyugales destinada al gran público;
- Información a los profesionales de los medios sobre la cuestión de la violencia en la pareja, con el fin de permitirles tratar la cuestión de manera adecuada, frenar la reproducción de estereotipos en la materia y vehicular una imagen positiva de las mujeres y los hombres;
- *Sensibilización de los jóvenes al fenómeno de la violencia entre miembros de la pareja en el marco de la educación sexual y afectiva;*
- Creación y difusión entre los docentes de un repertorio de herramientas de sensibilización disponibles en la Comunidad francesa;
- *Organización de una mesa redonda sobre la violencia en la pareja entre los jóvenes;*
- *Sensibilización de los jóvenes autores de violencia en el marco de la Ayuda a la juventud.*

Objetivo 2: formación

- ***Formación inicial de los(as) docentes a la igualdad mujeres-hombres / formar los(as) futuros docentes a los conceptos de igualdad mujeres-hombres y a la detección de los estereotipos sexistas;***
- Formación continua de los(as) docentes y del personal de encuadramiento sobre el género;
- Formación continua de los(as) agentes PMS (psico-médico-sociales) a la igualdad mujeres-hombres y a la detección de los estereotipos sexistas;
- Integración en las formaciones violencia/gestión de conflictos propuestas por el IFC¹⁶ de la noción de igualdad de niñas y niños.

Objetivo 3: prevención

- Integración de la dimensión de género en el proceso de titulación de los manuales escolares y documentales (comprendidos los soportes CD-Rom);
- Integración de la cuestión de las violencias sexistas en las líneas directrices para los publicitarios, con el fin de ayudar a los creadores a concebir mensajes publicitarios que vehiculen una imagen positiva de las mujeres y de los hombres;
- Creación de un Premio anual discernido conjuntamente por la Comunidad francesa y los profesionales a una publicidad y a un programa audiovisual o radiofónico que haya contribuido a modificar las representaciones

¹⁶ Instituto de la Formación en Cursos de Carrera.

tradicionales de los papeles masculino y femenino y promovido el principio de la igualdad entre los sexos;

- Desarrollar la sensibilización con respecto a las mujeres y a los hombres dentro de la Administración de la Comunidad francesa y de los Gabinetes que de ella dependen.

Tres años después de la publicación del folleto « *Violences dans les relations amoureuses* » [Violencias en las relaciones amorosas], la Dirección de Igualdad de Oportunidades lanzó en noviembre de 2004¹⁷ una nueva campaña de sensibilización y de prevención contra la violencia entre los miembros de la pareja, en particular entre los jóvenes. Esta segunda campaña, titulada « *Je t'aime. La violence nuit gravement à l'amour* » [Te amo. La violencia le hace mucho daño al amor] se enriqueció con el aporte de la evaluación de la primera y los comentarios emitidos por las asociaciones en el terreno reunidas en grupo de trabajo¹⁸ con miras a la redacción del texto del folleto.

Destinada a un público de 15 a 25 años, y abordando el tema aún ampliamente tabú de la violencia verbal, psicológica, física y sexual en las relaciones amorosas entre los jóvenes, esta campaña se dirige tanto a la víctima como al agresor y a su entorno.

Enfoca varios objetivos:

- hacer que los jóvenes reconozcan los signos de violencias psicológicas, físicas y sexuales en sus relaciones amorosas y en las de su entorno;
- dar consejos, direcciones y teléfonos para obtener ayuda a las jóvenes víctimas o a los testigos de esas violencias;
- combatir y deconstruir los estereotipos y los mitos que rodean las relaciones amorosas y la violencia.

Por otra parte, la Comunidad francesa ha desarrollado diferentes asociaciones con el medio asociativo:

- “**Red belga francófona para la eliminación de violencias entre miembros de la pareja**” (REV);
- Amnesty International en su campaña nacional e internacional sobre el tema “Terminar con la violencia contra las mujeres”, que trata sobre la violencia en la familia, en el medio social y la violencia cometida por el Estado.
- La asociación Solidaridad mujeres en el marco de su proyecto de “Prevención de las violencias ejercidas sobre las mujeres: formación de los(as) futuros(as) docentes para una educación no sexista”, llevado a cabo en el marco del Programa DAPHNE.

¹⁷ Campaña lanzada en el marco de la jornada internacional de lucha contra las violencias ejercidas sobre las mujeres, el 25 de noviembre de 2004, y la Jornada nacional de lucha contra las violencias ejercidas sobre las mujeres en Bélgica, el 11 de noviembre de 2004.

¹⁸ Las asociaciones siguientes formaron parte del grupo de trabajo: Centro Mujeres y Sociedad, Centro de prevención de las violencias conyugales y familiares, Colectivo contra las violencias familiares y la exclusión, Solidaridad mujeres y refugio para mujeres golpeadas, Garance, Magenta, Praxis, Campagne Ruban blanc.

Además, la Comunidad francesa apoyó diferentes acciones emprendidas sobre la cuestión de las mutilaciones genitales femeninas (coloquio, herramientas pedagógicas destinadas a sensibilizar más particularmente a los jóvenes, etc.)

Por otra parte y con el fin de luchar contra la violencia ejercida sobre las mujeres, la Oficina del Nacimiento y de la Infancia (ONE)¹⁹ ha:

- Creado una célula “Acoso moral y sexual en los lugares de trabajo”.
- Colocado carteles de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres en los locales de consultas médicas para niños.
- Editado folletos de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres y los ha puesto a disposición de los utilizadores de los servicios de la ONE.

En el nivel audiovisual, respondiendo a la invitación del gobierno de la Comunidad francesa a emitir una opinión y recomendaciones sobre el tratamiento de la información sobre los casos de violencias perpetradas en detrimento de las mujeres, el Colegio de asesoramiento del CSA²⁰ integró esta cuestión en su dictamen del 4 de julio de 2006, titulado “*Igualdad, multiculturalidad e inclusión social – Presencia y representación de las mujeres en los servicios de radiodifusión*” (ver el texto integral del dictamen en el sitio Internet del CSA, en la dirección http://www.csa.be/AVIS/ca_avis.asp), donde se recomienda a los editores de servicios y a los demás actores de la cadena de valor audiovisual diversas medidas en materia de tratamiento periodístico de los casos de violencia con respecto a las mujeres, comprendida la violencia en la pareja.

Dentro de las instituciones públicas de protección de la juventud, se han aplicado diferentes medidas para asegurar los derechos y libertades de las mujeres y principalmente, en relación con la violencia:

- Desde 2002, se han formado equipos educativos mixtos en los institutos públicos de protección de la juventud (IPPJ). Se debe notar que la modalidad mixta existe desde hace varias décadas dentro de los equipos de dirección y de los equipos psico-médico-sociales (PMS).
- En el marco de la prevención de la violencia en los IPPJ, la Dirección general de asistencia a la juventud (DGAJ) ha firmado un convenio con el Servicio de Intervención Psicológica y Social Urgente (SISU). El personal femenino y las jóvenes alojadas, que son principalmente víctimas de violencias verbales, físicas o morales, tienen la posibilidad de recurrir a ese servicio de la Cruz Roja de Bélgica.
- Las instituciones organizan sesiones de educación afectiva y sexual. Estas sesiones están a cargo de los servicios de planeamiento familiar.

¹⁹ La Oficina del Nacimiento y de la Infancia (ONE) es un servicio público de la Comunidad francesa. Su misión consiste en asegurar —en el respeto de las legislaciones en vigencia y según la misión operacional enfocada— el consentimiento, la subvención, la organización, el acompañamiento, el control y la evaluación de la recepción del niño de menos de 12 años fuera de su ambiente familiar.

²⁰ El Consejo superior del Audiovisual (CSA) participa en la elaboración de la reglamentación del sector audiovisual, verifica su aplicación y, llegado el caso, sanciona las infracciones.

- La DGAJ ha encargado estudios y organiza formaciones sobre los abusadores sexuales, con el fin de asegurar una atención más adecuada de los menores que son confiados a los IPPJ y evitar así las reincidencias.

Finalmente, se debe recordar que los jóvenes alojados se benefician con la asistencia de consejeros religiosos o morales que dispensan también una enseñanza en la que tradicionalmente se abordan estos temas.

C. Región valona

1. Pobreza

En la medida en que en la Valonia, el porcentaje de riesgo de pobreza se eleva al 18% para las mujeres, mientras que es del 12% para los hombres, se puede considerar que las medidas tomadas con el fin de favorecer el acceso de las personas económicamente precarizadas al derecho de llevar una vida conforme con la dignidad humana contribuyen de cierta manera a reducir las discriminaciones contra las mujeres.

Así, los subsidios por mudanza y alquiler (ADEL), que consisten en una ayuda financiera acordada a las personas que pasan de una situación de sin hogar o de una vivienda insalubre a ocupar una vivienda sana, se otorgan mayoritariamente a mujeres. Otros ejemplos son las medidas tomadas en el sector de la energía, en particular la subvención a las familias de ingresos modestos (sobre todo las familias monoparentales, en las cuales el jefe es a menudo una mujer) para promover la utilización racional de la energía, las economías de energía y las energías renovables y la provisión garantizada de un mínimo de electricidad y de gas a las categorías de personas desfavorecidas.

2. Lucha contra las violencias con respecto a las mujeres

Las competencias de la Región valona en materia de lucha contra la violencia con respecto a las mujeres se aplican esencialmente a las funciones de protección y de reparación.

El decreto del 12 de febrero de 2004, relativo a la acogida, alojamiento y acompañamiento de las personas que sufren dificultades sociales, permite mantener y subvencionar trece casas maternas y dos refugios para mujeres víctimas de violencias conyugales. Además, también se otorgan subvenciones de mudanza y de alquiler (ADEL) para facilitar el alojamiento de las víctimas.

La Región valona financia también un centro de acogida para víctimas de violencias conyugales en un hospital, y diferentes iniciativas públicas o privadas destinadas a acompañar a las víctimas o a sensibilizar a los poderes públicos y la sociedad civil sobre la necesidad de luchar contra esas violencias. Los servicios de ayuda a los justiciables de la Región valona aportan un apoyo administrativo y moral a las víctimas.

La Región valona participa activamente en el Plan de acción nacional de lucha contra las violencias conyugales, principalmente por medio del cofinanciamiento del tratamiento terapéutico de los autores de violencia y de las coordinaciones provinciales de la igualdad de oportunidades.

Dentro del FOREM, se ha establecido un dispositivo de prevención y de protección de los trabajadores y trabajadoras en materia de violencia, acoso moral y acoso sexual. Consiste en la inserción en el nuevo reglamento de trabajo del FOREM (aplicable a partir del 1° de enero de 2006) de una instrucción relativa a la violencia y al acoso moral o sexual en el trabajo, que incluye:

- una declaración de principios;
- las definiciones y el marco legal;
- la declaración de política de prevención y de protección;
- la descripción del dispositivo instalado;
- la descripción del procedimiento que deben seguir los miembros del personal y los pasantes que se estiman víctimas de violencia o de acoso por parte de otros miembros del personal o pasantes (interno) o por parte de otras personas (externo);
- un ordenograma de los procedimientos de tratamiento de las denuncias de los miembros del personal (interno);
- la descripción de los procedimientos disciplinarios y de las sanciones;
- las direcciones útiles;
- las coordenadas y direcciones de contacto de las personas que escuchan;
- la descripción de la documentación disponible.

Todos los miembros del personal pueden acceder al conjunto del procedimiento por el Intranet del FOREM.

3. Mujeres migrantes

El decreto del 4 de julio de 1996 relativo a la integración de las personas extranjeras o de origen extranjero organiza el adaptación de siete centros regionales. Prevé también la subvención de iniciativas locales de desarrollo social.

En ese marco, la Región valona apoya numerosas acciones de emancipación social que enfocan a las mujeres inmigradas, principalmente provenientes de medios populares. Esas acciones tienden a permitir que las mujeres enfocadas adquieran las condiciones mínimas para iniciar un recorrido de inserción socioprofesional por medio del aprendizaje del francés como lengua extranjera y de un conocimiento sociocultural suficiente del medio de acogida. Se subvencionan anualmente alrededor de ciento cincuenta iniciativas.

D. Región de Bruselas-Capital

1. Datos factuales

Las declaraciones gubernamentales bruselenses ponen el acento sobre la igualdad desde hace varios años y el proceso ha ido creciendo bajo esta

legislatura²¹. Con el propósito de favorecer la implantación de una perspectiva de género, la Región se ha dotado de varios mecanismos.

El Ministerio cuenta con varios servicios responsables de esta materia, tanto en el plano interno como externo.

La Dirección de recursos humanos y de la igualdad de oportunidades dispone de una célula encargada de promover la igualdad y la diversidad en el ministerio. En el plano interno, se propone al personal cada año varias actividades de formación, de sensibilización y de comunicación, principalmente informaciones de naturaleza legal.

El Ministerio aplica el decreto real del 27 de febrero de 1990 sobre las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los servicios públicos.

En ese marco, ha sido designada una funcionaria encargada de la igualdad de oportunidades, se ha redactado un informe analítico que comprende datos sexuados relativos al personal, regularmente se realiza un plan de acción sobre igualdad de oportunidades, se ha creado una comisión de acompañamiento.

La célula aporta apoyo financiero a las asociaciones que desarrollan proyectos en la materia.

Una funcionaria encargada de la coordinación de la lucha contra la violencia conyugal trabaja allí sobre la participación bruselese en el plan federal de lucha contra las violencias conyugales 2004-2007.

Como aplicación de las recomendaciones elaboradas en la Conferencia de Beijing, la célula redacta un informe sobre el estado de las iniciativas emprendidas en el marco de los objetivos de la Conferencia.

Dentro de la Administración de los poderes locales, desde 2001 actúa una célula de coordinación responsable de la promoción de la igualdad hombres/mujeres en el nivel municipal. En la óptica de integración de una perspectiva de género, esta célula actúa dentro de la administración regional con el fin de que se tenga en cuenta el género en las políticas que se aplican en el marco de la tutela sobre los poderes locales. En ese marco, se propusieron cursos de formación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres para los funcionarios locales y regionales, sin interrupción desde 2002, con el fin de difundir las disposiciones legales nacionales e internacionales, comprendida la Convención CEDAW. El programa sigue en vigencia.

En 2005, la Región contó con un presupuesto total de 590.000 € para la partida ‘Gasto general de la Administración Igualdad de oportunidades’. El aumento de ese presupuesto es la consecuencia lógica de la voluntad política expresada en la

²¹ Declaración gubernamental de 2004:

“La Región velará por promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de todas sus políticas.

Para lograrlo, llevará a cabo encuestas y estudios estadísticos según el género en todas sus competencias regionales.

Designará por servicio público a un(a) responsable de la igualdad y estará atenta en todas las instancias a un equilibrio de la representación entre hombres y mujeres.

El gobierno se compromete también a presentar ante el Parlamento un informe anual de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”

declaración gubernamental de 2004. Se puede observar, sin embargo, la confusión producida por el término “igualdad de oportunidades”, término polisémico si los hay. Disponer de estructuras diferenciadas al efecto y poder utilizar presupuestos establecidos en la óptica de la planificación de presupuestos por géneros (gender budgeting), mejoraría la legibilidad de la política de igualdad y particularmente de los públicos enfocados.

2. Actos legislativos

El 20 de abril de 2006 se adoptó una ordenanza relativa a la elaboración por parte del gobierno de un informe anual de evaluación de la política gubernamental de igualdad entre mujeres y hombres²². La ordenanza prevé que el gobierno bruselense deposite anualmente un resumen del seguimiento de los objetivos de Beijing en sus políticas (objetivos estratégicos, medios financieros, evaluación etc. ...). Ese informe se deposita en el parlamento regional.

En el nivel bruselense, particularmente municipal, se promovieron varias cartas para la igualdad.

La “carta para las mujeres de Bruselas” de diciembre de 2005, que incita a que las mujeres se asocien y se comprometan a participar activamente en la vida pública local, se esfuercen por alcanzar una representación paritaria en las comunas, cuenten con una regiduría de la igualdad en la alcaldía dotada de suficientes recursos humanos y financieros.

La carta del CCRE “Carta para la igualdad de oportunidades mujeres/hombres en la vida local”, que destaca no sólo la participación de las mujeres en la vida política y pública, sino también el papel, en materia de igualdad, de los municipios en tanto empleadores y prestatarios de bienes y servicios. Esas cartas han sido adoptadas por varias comunas bruselenses.

Se trata, sin embargo, de compromisos de naturaleza general, de instrumentos no imperativos y no cifrados de difícil evaluación. Su aplicación está desprovista de todo medio de coacción.

En materia de acoso moral y sexual, desde la adopción de la ley del 11 de junio de 2002, la Región ha organizado varias formaciones para funcionarios comunales, relativas a la protección de los trabajadores contra la violencia en el trabajo, poniendo el acento sobre el género.

Además, la Región participa desde 2002, a través de la coordinación regional de lucha contra la violencia, en la coordinación del plan federal de lucha contra la violencia conyugal. La coordinación creada al efecto pone en contacto los servicios de socorro de primera línea y coordina el plan regional favoreciendo actividades de sensibilización y prevención.

En el nivel de la Comisión comunitaria francesa de la Región de Bruselas-Capital²³, el decreto relativo a los servicios de ayuda por una parte a las víctimas y a sus allegados y por otra parte a los acusados y condenados en libertad, a los ex-detenido y a sus allegados, permite, además del reconocimiento de los servicios generales que tratan todos los tipos de infracciones, un reconocimiento de servicios

²² M.B. del 9 de mayo de 2006.

²³ La Comisión comunitaria común regula y administra las materias comunitarias comunes a ambas comunidades (francófona y flamenca) de la Región.

específicos a ciertos tipos de infracción. De esta manera, se incluyen dos servicios en espera de aprobación, uno para las víctimas y autores de violaciones, otro para las víctimas y autores de violencias conyugales.

El decreto relativo a los hogares de acogida ofrece refugio a las personas sin domicilio. Se otorga una atención particular a las mujeres y a las familias. Así, un hogar recibe mujeres (con sus hijos) víctimas de violencias conyugales, otros hogares se destinan específicamente a las (jóvenes) mujeres embarazadas, recibéndolas durante el embarazo y las primeras atenciones de su maternidad. Además del alojamiento, esos hogares se encargan de ayudar a sus beneficiarias a adquirir o reencontrar su autonomía.

E. Comunidad germanófona

La asfl Prisma, financiada por la Comunidad germanófona, organiza el funcionamiento del Centro de guía (Frauenberatung) y un Hogar de refugio (Frauenfluchthaus) para mujeres en dificultades.

1. Acogida de mujeres en dificultades

1.1 Centro de guía

El centro de guía para mujeres en dificultades persigue los siguientes objetivos:

- escuchar y apoyar a las mujeres que han vivido situaciones de violencia sexual, violencia física y/o psíquica;
- elaborar soluciones para situaciones de relaciones extremadamente difíciles;
- apoyar a las mujeres en situaciones de divorcio o separación;
- apoyar a las mujeres confrontadas con la muerte, el duelo, la pérdida o una enfermedad;
- apoyar a las mujeres en situación de crisis, que están buscando un cambio en su situación de vida;
- llevar a cabo campañas de información y de sensibilización.

1.2 Hogar de refugio

El hogar de refugio alberga a las mujeres y sus hijos cuando la situación lo impone. En el año 2005, 16 mujeres y 15 niños fueron alojados en el hogar de refugio.

En 2005, 226 mujeres consultaron la asfl Prisma (179 para una consulta individual; 33 para informaciones jurídicas y 14 para seguir una terapia específica).

En cuanto a la edad, se constata un aumento por grupo de edad por debajo de los 25 años y por encima de los 50.

2. Acogida de los solicitantes de asilo

La Oficina de asilo de la Cruz Roja de la Comunidad germanófona se ocupa de solicitantes de asilo, refugiados políticos, migrantes y extranjeros que enfrentan todo tipo de dificultades, personas desfavorecidas (en aplicación de la Convención de Ginebra), y muy particularmente de las mujeres, alóctonas o autóctonas.

Un nuevo proyecto titulado “Frauenerzählcafé”, será lanzado en enero de 2007 con el objetivo de mejorar los contactos sociales entre las mujeres, extender la red (“network”) y abolir todo tipo de prejuicios, angustia y desconocimiento por medio de la creación de un lugar de encuentro para mujeres extranjeras y belgas.

Artículo 4

I. Nivel federal

1. En la función pública federal

El decreto real del 27 de febrero de 1990 sobre medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los servicios públicos se aplica a numerosos servicios públicos, principalmente a los servicios públicos federales (SPF), establecimientos científicos y organismos de interés público (OIP). Obliga a cada servicio público a adoptar medidas que corrijan las desigualdades de hecho que afectan las oportunidades de las mujeres por medio de planes de igualdad de oportunidades.

Este plan contiene sobre todo una descripción de las situaciones que se deben corregir y una descripción de las medidas positivas previstas. Designa responsables de la ejecución de esas medidas positivas e indica las modalidades de la evaluación periódica y final del plan. Este agente está exento parcialmente de sus tareas habituales, en función de los efectivos de la institución, para realizar esta tarea. Además, en cada servicio público, se crea una comisión interna de acompañamiento, encargada de dar su opinión sobre el plan de igualdad de oportunidades, evaluar las medidas positivas y ejercer control sobre su ejecución.

La ejecución de medidas positivas en el sector público federal experimentó una evolución importante a partir de la publicación del decreto real del 27 de febrero de 1990²⁴ sobre medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en los servicios públicos y en particular desde que el gobierno federal se encarga de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas en vigencia.

El sistema instalado por el decreto mencionado ha sido objeto de una evaluación que reconoce la oportunidad de integrar las decisiones adoptadas a título de medidas positivas para el personal de la función pública federal en la política de gestión del personal, aplicadas bajo la autoridad del ministro de la Función pública. Más precisamente, esta integración se realizó por medio de la introducción de una sección igualdad hombres-mujeres en el proyecto “Diversidad” implementado en la

²⁴ Decreto real del 27 de febrero de 1990 sobre medidas tendientes a la promoción de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en los servicios públicos, M.B. del 8 de marzo de 1990.

función pública federal. Ese proyecto está descrito en detalle en la contribución relativa al artículo 2 de la Convención.

El 26 de octubre de 2004, un acontecimiento nacional sobre la diversidad en los servicios públicos, organizado por el SPF Personal y Organización, permitió a los representantes de todos los departamentos federados, y también a los regionales y comunitarios, promover acciones y otras buenas prácticas en cuestiones de diversidad en los servicios públicos.

En 2005, fue creada una célula diversidad permanente en el SPF P&O, en el marco del Plan de acción Diversidad lanzado a mediados de febrero por el ministro de la Función pública. Se constituyó una red de personas de contacto, para cada departamento federal, como postas de acciones de sensibilización.

Movidos por la preocupación de ser eficaces, la red de funcionarios “medidas positivas” de los servicios públicos federales integró una red de funcionarios para acompañar el proyecto diversidad. Durante una reunión organizada el 3 de mayo de 2005, los miembros de la red fueron informados del nuevo “proyecto diversidad” y, para los miembros de esa red que no pertenecían a un SPF o a un organismo público federal, se ofrecieron informaciones relativas a las iniciativas desarrolladas por la red de coordinación provincial y por las comunidades. Esas informaciones se difundieron con la colaboración de los servicios involucrados para hacer que los miembros de la red “medidas positivas” que no integraban la “red diversidad” se sumaran a las iniciativas desarrolladas en su nivel de poder.

1.1 El ‘Plan de Acción 2005-2007 para valorizar la diversidad’

El ‘Plan de Acción 2005-2007 para valorizar la diversidad’ enfoca tres sectores de población: las personas disminuidas, las personas de origen extranjero y las mujeres en funciones donde están subrepresentadas.

Ese plan propone acciones específicas con respecto a las mujeres en los sectores donde están subrepresentadas, incluyendo la incitación a las mujeres para que se postulen en funciones técnicas o directivas, una investigación activa sobre mujeres que pueden ser miembros de jurados de selección, la verificación de los sesgos de género en la preselección de directivos en Selor y la fijación de un objetivo cifrado en un tercio de mujeres en las funciones bajo mandato. El porcentaje de mujeres en las funciones de dirección aumenta lentamente y alcanza al 14,3% en julio de 2006.

Se realizó una campaña de comunicación “Mujeres en la Cumbre” para estimular a las mujeres a presentarse como candidatas en las funciones de dirección en la administración. La campaña se desarrolló primero en la interna con una carta enviada en mayo de 2005 a todas las mujeres funcionarias de nivel A y con la difusión de carteles dotados de espejos con el mensaje “¿Una futura mujer en la cumbre? ¡Basta con creerlo para verla!”. En una segunda fase, la campaña se desarrolló también en la externa con anuncios publicados en los periódicos. Como consecuencia de esta campaña, se pudo observar una primera tendencia positiva. La proporción de inscripciones de mujeres en las selecciones para las funciones superiores y las funciones de encuadramiento, después de la campaña interna aumentó en término medio un 2%, pasando del 33% al 35% de mujeres candidatas en total para la “cuarta ola” (clausurada en septiembre de 2005, cifras para los candidatos internos y externos). La proporción de candidaturas femeninas aumentó

durante la última ola (diciembre de 2005), es decir después de la campaña externa, para alcanzar un total del 42%. Demás está decir que los esfuerzos para estimular las candidaturas femeninas deberán ser y serán proseguidos.

Se acordó también una gran importancia a la sensibilización de los funcionarios y sus directivos sobre los posibles sesgos de género, así como a la promoción de la neutralidad en términos de género (descripciones neutras de funciones, redacción de ofertas de empleo neutras en términos de género, etc.).

El equilibrio vida privada/vida profesional se tiene también en cuenta en un proyecto piloto sobre la problemática de las reuniones tardías y/o poco eficientes y a través de la realización de proyectos piloto de teletrabajo. La célula diversidad, que fue creada para asegurar el seguimiento del plan de acción, se encarga de implementar las medidas mencionadas más arriba.

2. En el sector de la adopción de decisiones políticas

En todos los niveles de poder (nivel federal – entidades federadas) se han adoptado medidas especiales tendientes a acelerar la instauración de una igualdad de hecho entre hombres y mujeres, para reforzar la participación de las mujeres en las decisiones políticas.

Esas medidas legislativas y su repercusión sobre la presencia de las mujeres en las instituciones políticas belgas se presentan en el artículo 7 de este informe.

3. Para estimular el uso de la licencia de paternidad

El Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres desarrolla desde 2002 una campaña de información y de sensibilización sobre la licencia de paternidad. Se distribuyó un desplegable en cuatro lenguas, destinado a futuros padres por numerosos canales, entre ellos las comunas y sitios Internet. Se desarrolló un instrumento de animación teatral para sensibilizar al mundo del trabajo (empleadores públicos y privados, sindicatos), que está disponible en dos lenguas en video y DVD.

Un análisis del estado de la transposición de la licencia de paternidad a los poderes locales demostró la necesidad de mantenerse proactivo en la materia.

4. La Carta de los hombres que se comprometen en la realización de la igualdad de las mujeres y los hombres

En ocasión de un seminario organizado el 8 de marzo de 2006, el ministro federal a cargo de la Igualdad de oportunidades propuso a la firma de los hombres una carta que se les dirige específicamente para que se comprometan de manera activa en la realización de la igualdad. La carta se puede encontrar en el sitio del Instituto para la Igualdad de las mujeres y los hombres.

II. Entidades federadas

Comunidad francesa

El 20 de junio de 2002 se adoptó un decreto focalizado sobre la representación de los sexos en las federaciones y asociaciones deportivas (un mínimo del 20% de mujeres en los órganos administrativos). Con fecha 31 de diciembre de 2004,

24 federaciones, o sea el 37,5%, cumplían con las condiciones de representación de mujeres en su Consejo de administración.

El gobierno de la Comunidad francesa también adoptó, el 17 de julio de 2002, un decreto tendiente a promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos.

Ese decreto prevé principalmente que:

- por lo menos un hombre y una mujer deben ser presentados como candidato/a(s) en los mandatos titulares y suplentes de los órganos consultivos;
- los órganos consultivos deben contar con un mínimo del 35% de miembros de cada sexo;
- cada dos años, el gobierno somete al Consejo de la Comunidad francesa una evaluación del presente decreto.

Se ha incorporado al plan de formación 2006-2007 de la Escuela de Administración Pública un módulo específico sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de integrar un procedimiento cuidadoso de la igualdad entre los sexos en la elaboración de las disposiciones legislativas, las políticas y los programas y proyectos en general.

Artículo 5

I. Nivel federal

1. La imagen de las mujeres y de los hombres

1.1 En la publicidad

Para mejorar la lucha contra los estereotipos de género, el Senado de Bélgica ha adoptado el 15 de febrero de 2006 una resolución relativa a la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad. El Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres y la Comisión de Publicidad del Jurado de Ética Publicitaria son consultados en el marco de esta resolución con el objeto de analizar y hacer estudiar el tema y de desarrollar acciones específicas, cada uno en el sector de sus competencias.

1.2 El proyecto Electrónica

En 2000, como consecuencia de la Cumbre de Lisboa, el Estado federal se comprometió a impulsar la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres a las tecnologías de la información y de la comunicación. En ese marco, la Dirección de Igualdad de oportunidades del servicio público federal Empleo, Trabajo y Concertación social ha conducido, en cofinanciación con el Fondo Social Europeo, un proyecto sobre el tema. Ese proyecto llamado Electrónica permitió la elaboración y la realización de una campaña de sensibilización del gran público; de cuatro herramientas de sensibilización y de deconstrucción de los estereotipos en lo que se refiere al acceso de mujeres y hombres a los oficios y a las formaciones en las tecnologías de la información y de la comunicación; de un estudio cualitativo sobre las dificultades encontradas por los/las estudiantes en la elección de estudios y de

oficios de las tecnologías de la información y de la comunicación. Ese proyecto realizado con socios institucionales y asociativos fue cerrado a fines de 2003.

2. Los “Estados generales de las familias”

Por iniciativa de los secretarios de Estado para las Familias y las Personas disminuidas que se han sucedido durante el período cubierto por el informe, se organizaron entre 2004 y 2006 “Estados generales de las familias”, que reunieron a los actores institucionales federales, comunitarios y regionales, y a los actores en el terreno, que tenían por objetivo “Comprender y brindar más apoyo a la familia en todos sus Estados”. El informe relativo a esos Estados generales, que contiene recomendaciones, será difundido durante el año 2007 y en un portal www.lesfamilles.be se prosigue el trabajo de información y difusión de los resultados.

3. Lucha contra ciertos comportamientos socioculturales, estereotipos y prejuicios en el Ministerio de Defensa

En el Ministerio de Defensa, en el marco de la ejecución del plan estratégico de diversidad, se han tomado medidas en los sectores de la formación y del reclutamiento, con el objeto de eliminar ciertos comportamientos socioculturales, estereotipos y prejuicios.

3.1 Teatro de diversidad

En 2006, se organiza un teatro de diversidad, coincidiendo con la formación de base de los militares con el propósito de sensibilizar a los militares sobre la existencia de pensamientos estereotipados y sobre los prejuicios en general. También se abordaron en las sesiones del Teatro de diversidad algunos métodos destinados a enfrentar los problemas engendrados por los prejuicios o estereotipos.

3.2 Formación sobre la diversidad

Además de los teatros de diversidad accesibles a los militares durante su formación básica, la Defensa también quiso ofrecer posibilidades de formación a todos los militares, algunas más especializadas que otras.

Como su nombre lo indica, los seminarios abiertos se ofrecen a todos los militares. El objetivo del seminario abierto que concierne a la diversidad consiste en hacer conocer el tema de la diversidad en todos sus aspectos: origen étnico, género, edad, etc., y en sensibilizar a los participantes sobre la riqueza de la diversidad y también sobre los problemas que pueden encontrar. Los participantes aprenden también a vivir la diversidad en el lugar de trabajo.

La formación de mediadores locales de la Defensa contiene también un módulo “diversidad”. En ese módulo, se abordan con mayor profundidad fenómenos tales como los estereotipos y prejuicios.

3.3 Aptitudes comunes individuales colectivas [Joint Individual Common Core Skills] (JICCS) en el sector normas y valores

Las JICCS son las actitudes y competencias básicas que todo militar debe exhibir; “El respeto de los demás” (comprendida su diversidad) forma parte de ellas. Un segundo tema de las JICCS se refiere a la violencia y el acoso (ver también el

Art. 3). La política contra la trata de seres humanos se integrará también en las JICCS.

3.4 *Creación de una imagen*

La Defensa quiere mostrar sin equívocos que las mujeres ocupan plenamente su lugar, en las mismas condiciones que los hombres y en todos los puestos existentes. Durante las campañas de reclutamiento aparecen publicidades también en los semanarios que se dirigen a un público femenino. Señalemos también que el portavoz de la Defensa es una mujer.

II. Entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

1. Cómo romper los patrones tradicionales de roles mediante la política vertical del ministro flamenco responsable de la igualdad de oportunidades

Existe una brecha entre lo que ya se ha logrado legalmente en términos de igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres y lo que se comprende o acepta socialmente. A pesar del enorme progreso alcanzado desde la aparición del movimiento femenino, los hombres y las mujeres aún no tienen realmente igualdad de oportunidades en diversas áreas de la vida comunitaria. Además, es importante no sólo señalar las diferencias entre hombres y mujeres, sino también las diferencias entre las propias mujeres. Existen características y mecanismos específicos de género que hacen que determinados grupos de niñas y mujeres queden rezagadas en términos de nivel medio de educación y trabajo, y en términos de participación sociocultural y política. Es el caso, entre otros, de las madres solteras, las mujeres de edad avanzada y las mujeres y niñas inmigrantes. Por último, el discurso sobre la igualdad de oportunidades corre el riesgo de quedar demasiado fácilmente reducido a 'las mismas oportunidades para los hombres y las mujeres'. Los hombres también afrontan prejuicios y desigualdad de oportunidades que les impiden desarrollarse. Es por eso que combatir los estereotipos acerca de los hombres y la consiguiente discriminación es un punto importante que preocupa durante este mandato de gobierno.

2. La campaña por diferentes medios sobre la igualdad de oportunidades y los roles fijos en el lugar de trabajo y dentro de la familia

En el marco de las actividades temáticas relativas a la cuestión de la 'integración de una perspectiva de género' (Prioridad 5 del FSE), la política flamenca sobre igualdad de oportunidades ha iniciado el lanzamiento de una campaña para difundir los productos que se han elaborado en el marco de la Prioridad 5 del FSE, tanto entre el público en general como entre los actores participantes. En cooperación con el ministro flamenco de Trabajo se hizo un nuevo llamado a las empresas, los asociados sociales y la sociedad civil para desarrollar proyectos piloto innovadores con respecto a esos problemas combinados, dentro del marco del plan de acción estratégico sobre igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres.

La política flamenca sobre igualdad de oportunidades aspira a introducir la combinación de trabajo y familia en la agenda pública de un modo nuevo y contemporáneo mediante una campaña de imagen en gran escala por diferentes

medios. Organizando charlas en las escuelas flamencas, se estimulará a los jóvenes a pensar acerca de la igualdad de oportunidades y los roles fijos. Ese intercambio de pensamientos se promueve también dentro de la comunidad inmigrante. En el marco de esta campaña, se utilizarán varios medios, tales como la radio y la TV. La campaña tiene también el respaldo de un sitio Web y publicaciones específicas.

3. Departamento de Cultura, Juventud, Deportes y Medios

En términos de política de personal, la política sobre cultura, juventud, deportes y medios recurre a medidas de aplicación general que atraigan y permitan a las mujeres ocupar un empleo (licencia parental, horario flexible, uso en género neutro de las palabras para los procedimientos de contratación, las descripciones de tareas y la gestión de nuevas competencias, ...). Algunos miembros del personal de Bloso, por ejemplo, asistieron a más cursos de formación sobre el tema de la política de personal con conciencia de género (2005) y el género en equilibrio (2002).

4. Violencia en la pareja

En 2006, los Centros de trabajo sobre bienestar general en Flandes fueron reforzados con 14 equivalentes de tiempo completo para tratar de resolver más eficazmente la violencia en la pareja. Esto representa una inversión anual de 664.548 euros.

La idea consiste en orientar estrictamente a todas las partes interesadas hacia una nueva o mejor (co)existencia sin violencia, junto con la policía, las oficinas del fiscal, los tribunales y otras instituciones especializadas en bienestar y salud.

Este enfoque coincide con la circular conjunta del ministro de Justicia y el Colegio de Fiscales Generales sobre la violencia en la pareja y se inscribe en el Plan de acción nacional contra la violencia en la pareja.

B. Comunidad francesa

El Programa de acción gubernamental para la promoción de la igualdad mujeres-hombres, de la interculturalidad y de la inclusión social prevé conducir una reflexión entre el gobierno y la Comunidad francesa, el Consejo Superior del Audiovisual (CSA) y los profesionales de los medios y de la publicidad, con miras a tratar la cuestión de los estereotipos sexistas en los medios.

La Dirección de Igualdad de oportunidades realizó un estudio de la situación previa a los mecanismos existentes en la materia y una localización de las buenas prácticas instaladas en los estados miembros de la Unión Europea, con el fin de fundar la concertación entre esos diferentes actores.

En la Comunidad francesa se pueden encontrar varios textos que se refieren a la dignidad humana, a la violencia y/o a la protección de los menores; se trata:

- del Decreto sobre la radiodifusión,**
- del Contrato de gestión de la RTBF (radio y televisión belgas francófonas),**
- del Código de deontología firmado por las cadenas de la Comunidad francesa,**
- del Código de ética de la publicidad,**

- del Código de ética de la publicidad audiovisual destinada a los niños.

Además, en diciembre de 2005, la Dirección de Igualdad de oportunidades comenzó un estudio sobre la integración entre los jóvenes de estereotipos sexistas vehiculados por los medios. Los objetivos de este estudio, que prosiguió un equipo de la Universidad de Lieja hasta diciembre de 2006, se proponen:

- analizar en qué medida los medios vehiculan estereotipos sexistas;
- analizar en qué medida los medios influyen sobre la percepción y la integración, particularmente entre los jóvenes, de esos estereotipos sexistas y sus efectos sobre la representación de ambos sexos entre los jóvenes;
- proponer pistas, llegado el caso, para reducir la influencia de esos estereotipos entre los jóvenes y para asegurar una representación igualitaria de ambos sexos vehiculada por los medios.

El Programa de acción anuncia igualmente la creación de un *premio anual*, discernido conjuntamente por la Comunidad francesa y los profesionales, a una publicidad y un programa, audiovisual o radiofónico, que haya contribuido a modificar las representaciones tradicionales de los roles masculino y femenino y promovido el principio de igualdad de los sexos. Para preparar la base a la creación del premio, se estableció una asociación entre la Dirección de Igualdad de Oportunidades y el Servicio del Audiovisual de la Comunidad francesa.

La opinión ya mencionada del Colegio de asesoramiento del CSA (Consejo Superior del Audiovisual) desarrolla igualmente el tema de la imagen y la representación de la mujer en los medios y llega a diversas recomendaciones formuladas por el Colegio de asesoramiento a los editores de servicios y demás actores en la cadena de valor audiovisual. El Colegio insta a la vigilancia sobre la circulación de estereotipos sexistas y a una mejor representación de la diversidad de los roles y las funciones de los hombres y las mujeres en los informativos radiales, los programas coproducidos o encomendados, los programas para niños, los clips videos y las series televisivas. El Colegio de asesoramiento alienta también al sector de la producción publicitaria y de la formación a estar atentos sobre cuestiones de imagen de las mujeres y de género en general.

El Colegio prevé en este dictamen diferentes herramientas que permiten principalmente evaluar la presencia y la representación de las mujeres en los servicios de radiodifusión.

Además, la recomendación del Colegio de ejercer una autorización y control del CSA sobre la protección de los menores (ver el sitio Internet del CSA, en la dirección: http://www.csa.be/AVIS/cac_recommandations.asp), adoptada el 21 de junio de 2006, recapitula la jurisprudencia del CSA en materia de protección de los menores y de aplicación de la señalética en lo que se refiere a la violencia y el sexo en los servicios de radiodifusión.

Para luchar contra los estereotipos ligados al sexo y estimular la educación familiar, la Oficina del Nacimiento y de la Infancia (ONE) tiene una misión general de acompañamiento del niño en relación con su medio familiar y su entorno social. Tiene también como misión realizar acciones de apoyo a la paternidad y a la promoción de la salud. Esta nueva manera de comprender las misiones de la Oficina, que se describe en el decreto del 17 de julio de 2002 de reforma de la ONE,

lo confirma en su papel de organismo que se ocupa del conjunto de la protección maternal e infantil.

Estas misiones lo llevan a admitir, evaluar y apoyar consultas prenatales y consultas para niños creadas por iniciativa de un comité de voluntarios, que puede provenir del mundo asociativo o de los poderes locales. La Oficina organiza igualmente consultas periódicas y giras de vehículos sanitarios que atienden las zonas rurales.

Las sesiones de consultas son atendidas por ginecólogos y parteras en consultas prenatales y por médicos clínicos reciclados o por pediatras en las consultas para niños, las consultas periódicas o los vehículos sanitarios. La Oficina colabora con más de mil médicos. Más de setecientos cincuenta trabajadores médico-sociales (TMS), ya sea enfermeros o asistentes sociales, asisten a los médicos y aseguran apoyo a las familias en las sesiones de consulta, en el marco de permanencias o en visitas a domicilio.

La Oficina ofrece esos servicios gratuitamente a todas las familias que desean utilizarlos y no tienen carácter obligatorio ni apremiante. En 2005, 12.530 futuras madres se habían inscrito por primera vez en las consultas prenatales, 51.608 bebés se habían recientemente inscrito en las consultas para niños y 137.975 niños de 0 a 6 años estaban inscritos.

En 2004, se reformó el sector. Después de una información de terreno, en 2005 se profundizó la reflexión sobre el terreno en los equipos de consulta. Fue la ocasión para concretar ciertos aspectos de la reforma (mejora de los locales, programa anual de actividades, fusión de las consultas, ...). A principios de 2006 se realizó una evaluación de esta reforma. Se comprobó que era positiva en muchos aspectos. Una nueva evaluación de la aplicación de esta reforma se llevará a cabo en 2006 sobre la evolución de los problemas en suspenso (informatización de los equipos, principalmente), sobre el estado de las coordinaciones que se desarrollan en el terreno y sobre la entrada de los proyectos salud-paternidad. Esos proyectos conciernen acciones que tienen por objeto mejorar la promoción de la salud y la prevención médico-social del niño, cualesquiera sean su sexo, su posición económica y social, su cultura, ... así como el apoyo a los progenitores. Implican a los diferentes actores de la Primera Infancia, ya sean miembros o colaboradores de la ONE. Todas tienen como preocupación principal al niño y su familia que habiten el territorio de la Comunidad francesa. Estas acciones son complementarias en relación con las que se siguen ejerciendo en la misión de acompañamiento, a cargo, entre otras, de la Oficina (detección visual precoz y detección auditiva, consultas prenatales, consultas periódicas, consultas para niños, ...).

En materia de deportes,²⁵ fisiológicamente no existe la igualdad de género. Sin embargo, conviene trabajar sobre la accesibilidad de todos a las actividades deportivas. Debe considerarse y ponerse en ejecución la iniciación de proyectos y la implantación de políticas de medidas destinadas a alentar la participación de las mujeres en todos los niveles de la práctica deportiva.

²⁵ El Instituto Nacional de Educación Física y Deportes (Ineps), fundado en 1955 y convertido en la Adeps desde 1964. Es desde 1983 una de las seis direcciones generales del Ministerio de la Comunidad francesa, la D.G. del Deporte. Retoma las atribuciones que correspondían antes a la Adeps. La Adeps participa de la promoción, el desarrollo y la animación de una cantidad siempre en aumento de actividades deportivas.

Aparte de las atletas y de las condiciones o dificultades de sus prácticas, también hay que estar atentos a la presencia de las mujeres entre los dirigentes de clubes y federaciones deportivas, árbitros y jueces, periodistas, miembros de diversas comisiones de asesoramiento, etc.

En consecuencia, se han adoptado las siguientes medidas en la Comunidad francesa:

- Se ha facilitado ampliamente el acceso de niñas y mujeres jóvenes a la casi totalidad de las pasantías deportivas organizadas en internado/externado, ya que la mayoría de las pasantías son mixtas o femeninas. Este libre acceso termina con ciertos estereotipos y elimina en parte las prácticas habituales.
- Con el fin de desarrollar el deporte femenino y sensibilizar a las mujeres de todas las edades, la Comunidad francesa mantiene y desarrolla actividades deportivas y/o de esparcimiento del tipo Deportes para todos, Deportefamilia, Deporte escolar, Programas de desarrollos deportivos, Verano jóvenes, etc.
- El deporte femenino interesa moderadamente a los medios y patrocinantes, salvo cuando cuenta con atletas de muy alto nivel (cf. el tenis y el atletismo). En sus visuales promocionales, la D.G. del Deporte se preocupa por integrar y difundir imágenes de hombres y mujeres mezclados o de mujeres deportivas ...
- Lanzamiento de la operación Cheque Deporte desde el 1º de agosto de 2005. Esta iniciativa se propone alentar la integración, afiliación y participación de jóvenes de 6 a 18 años vulnerables socioeconómicamente en las estructuras deportivas de la Comunidad francesa.
- Anualmente se procede a una recolección de datos estadísticos relativos a la frecuentación de las pasantías, las actividades del servicio Deportes para Todos y las afiliaciones en las federaciones y asociaciones deportivas reconocidas.

En el nivel de la Enseñanza, las diferentes Comisiones de instrumentos de evaluación en la Comunidad francesa se ocupan de promover una imagen no estereotipada de la mujer a través de la producción de instrumentos de evaluación, desterrando sobre todo los estereotipos sexistas de todas sus producciones. Igualmente, siguiendo el decreto relativo a la actualización y difusión de manuales escolares y otras herramientas pedagógicas en los establecimientos de enseñanza obligatoria, adoptado en 2006, la Comisión de pilotaje de la enseñanza deberá verificar en los próximos meses que los manuales y soportes lógicos escolares sometidos a su aprobación no vehiculen estereotipos sexistas para garantizar el respeto de la igualdad hombres-mujeres.

En Educación permanente, el decreto de julio de 2003 permite un apoyo activo a las asociaciones que desarrollan actividades de sensibilización y de información al gran público con el fin de hacer evolucionar los comportamientos y las mentalidades en materia de desafíos culturales, de ciudadanía y de democracia. Así, los Centros de salud reconocidos y apoyados en educación permanente atienden a menudo públicos femeninos. La prevención y la sensibilización ante el problema del SIDA son actividades asumidas por varias asociaciones de educación permanente, enfocando a las mujeres (SIREAS, El Colectivo de Mujeres, ...).

C. Región valona

La Región valona apoya y subvenciona cada año las iniciativas del mundo asociativo o de las autoridades locales tendientes a luchar contra los prejuicios y las prácticas fundadas sobre estereotipos. Esas iniciativas son evaluadas y retomadas en el informe anual que el gobierno Valón presenta al Parlamento valón.

D. Región de Bruselas-Capital

Se han adoptado planes y cartas sobre la diversidad en el empleo, tendientes en primera instancia a luchar contra las discriminaciones múltiples. A pesar de que la educación no depende de la Región, se han realizado acciones de sensibilización a la diversidad y a la lucha contra los estereotipos.

En septiembre de 2005, la administración de los poderes locales de la región bruselense, en colaboración con el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, organizó un coloquio consagrado al rol de los hombres en la igualdad hombres/mujeres. Abierto al gran público, abordó sucesivamente la problemática de las identidades masculina y femenina y el rol de los hombres en las políticas de igualdad.

Artículo 6

I. Nivel federal

1. Trata y tráfico de seres humanos

Desde hace más de diez años, Bélgica ha optado por un enfoque pluridisciplinario de la problemática de la trata de seres humanos. Este enfoque tiende a integrar a la vez una dimensión represiva y una dimensión humanitaria de la lucha contra ese fenómeno.

La protección de los niños forma parte integrante de esta lucha contra la trata de seres humanos, pero Bélgica no dispone sin embargo de disposiciones específicas al respecto. La problemática de la trata de niños se encuadra, por lo tanto, en el marco general de la lucha contra la trata de seres humanos.

1.1 En el nivel internacional

El 17 de noviembre de 2005, Bélgica firmó el Convenio No. 197 sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, adoptado el 16 de mayo de 2005. El procedimiento de ratificación está en curso.

El 17 de marzo de 2006, ratificó el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño, relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, adoptado en Nueva York el 25 de mayo de 2000.

1.2 En el nivel nacional

1.2.1 Evolución legislativa en materia de lucha contra la trata de seres humanos

La precedente ley del 13 de abril de 1995, que contenía disposiciones para la represión de la trata de seres humanos y de la pornografía infantil, ha sido

reemplazada, en lo que concierne a las disposiciones relativas a la trata de seres humanos, por la ley del 10 de agosto de 2005, que modifica diversas disposiciones con miras a reforzar la lucha contra la trata y el tráfico de seres humanos y contra las prácticas de los mercaderes de sueño (M.B. del 2 de septiembre de 2005).

El primer objetivo de esta ley consiste en conformar nuestra legislación con las disposiciones europeas e internacionales en la materia, principalmente los dos protocolos adicionales de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, a saber: el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, los tres firmados en Palermo el 15 de diciembre de 2000.

La nueva ley opera una distinción clara entre la trata y el tráfico de seres humanos. Ambas infracciones están ahora claramente definidas y son reprimidas en base a disposiciones específicas: el Código Penal para la trata (artículo 433 quinquies) y el nuevo artículo 77 bis de la ley del 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la estadía, el establecimiento y el alejamiento de los extranjeros, para el tráfico de seres humanos (“ley sobre los extranjeros”).

La nueva incriminación de la trata de seres humanos ha sido profundamente modificada. En primer lugar, la incriminación cubre, además de la trata transnacional (combinada con el desplazamiento de la víctima desde su país de origen a un país de destino), la trata nacional, cometida en el territorio belga sin traspasar la frontera. La incriminación de la trata de seres humanos pone el acento, ya no sobre la noción de abuso de la víctima, como lo hacía la ley del 13 de abril de 1995, sino sobre su explotación.

Otra innovación de la nueva ley reside en la precisión de la finalidad de la explotación. Varias formas de explotación son enumeradas: la explotación sexual (explotación de la prostitución y pornografía infantil), la explotación de la mendicidad, la explotación por el trabajo (trabajo en condiciones contrarias a la dignidad humana), la extracción ilegal de órganos y la comisión de infracciones.

Para que la infracción de trata de seres humanos sea consumada, no se requiere la realización de la explotación. Sin embargo, se deberá probar que una de las formas de explotación antes enumeradas estaba prevista en el momento en que han tenido lugar el reclutamiento, el transporte o el alojamiento. Generalmente, serán los elementos de hecho los que permitirán establecer la intención de explotación.

Esta ley introduce igualmente diversas circunstancias agravantes, repartidas en tres niveles: las circunstancias agravantes ligadas a la calidad de la víctima y del autor; las que están ligadas a los medios de acción, a las circunstancias del acto, y a las consecuencias de la infracción y por fin las circunstancias agravantes ligadas a la implicación de una organización criminal y a la eventual muerte no intencional de la (o las) víctima(s).

Por fin, esta ley adapta igualmente las sanciones, en razón de la gravedad de las infracciones de la trata de seres humanos. La ley prevé sancionar la infracción simple de trata de seres humanos con una pena privativa de la libertad que va de un año a cinco años (como es ya el caso actualmente), y con

una multa considerablemente aumentada, ya que puede escalonarse entre 500 EUR a 50.000 EUR, con el fin de aumentar la represión y teniendo en cuenta las ganancias que generan esas formas de criminalidad.

En lo que concierne a la recomendación 35, según la cual “el Comité se inquieta igualmente por el hecho de que la supresión del delito de proxenetismo, destinada a evitar sanciones en el nivel de la cohabitación, puede facilitar la explotación de la prostitución”, conviene señalar que el artículo 380 §1, 4° y §4, 4° del Código Penal tiene un amplio alcance, dado que reprime la explotación de la prostitución o del libertinaje, de cualquier manera que sea.

Si el legislador de 1995 suprimió la incriminación de cohabitación con una prostituta, no entendió legitimar su explotación por parte del cohabitante. Deseó que ya no se pusieran trabas al desarrollo de una relación afectiva estable en una prostituta, factor que puede incitarla a abandonar la prostitución. Si el cohabitante explota a la prostituta al no contribuir a los gastos del hogar y viviendo “a su costa”, el juez de fondo podrá considerar que existe explotación de la prostitución.

1.2.2 Otras medidas sobre represión de la trata de seres humanos

Otros diversos instrumentos aseguran una lucha eficaz contra el fenómeno de la trata. Señalemos, entre otros:

- *la directiva ministerial concerniente a la política de búsqueda y persecución en materia de trata de seres humanos*, llamada Col 10/2004, que busca coordinar la política de búsquedas y persecuciones en materia de lucha contra la trata de seres humanos en el terreno. No obstante, se ha adoptado una nueva directiva para conformarse a las nuevas disposiciones legislativas. Esta directiva entrará en vigencia el 1° de febrero de 2007. Este instrumento define principalmente el papel de los magistrados de referencia “trata de seres humanos” designados en cada distrito judicial.
- *La célula interdepartamental de lucha contra la trata de seres humanos*, que reúne a todos los actores federales activos en la lucha contra los fenómenos precitados. Desempeña a la vez una función de coordinación, de evaluación de los resultados de la lucha contra el tráfico y la trata de seres humanos y, llegado el caso, de formulación de recomendaciones.
- *Sensibilización de los intervinientes*

Está prevista una formación en materia de trata de seres humanos en la instrucción de los agentes de policía y las escuelas de policía organizan formaciones profundizadas destinadas a policías en actividad en las unidades que se ocupan de la trata y del tráfico.

El Consejo Superior de Justicia ha desarrollado también un programa de formación de dos días, dirigido a los magistrados. Esas formaciones se impartieron en 2005 y se repitieron en 2006.

1.2.3 Medidas en favor de las víctimas

a) **Otorgamiento de un título de estadía específico**

En su aspecto humanitario, el sistema belga de lucha contra la trata de seres humanos permite ofrece títulos de estadía específicos a las víctimas que abandonan el medio de explotación, colaboran con las autoridades judiciales y aceptan el acompañamiento de un centro de acogida especializado. Actualmente, esas disposiciones están definidas en una circular del 1° de julio de 1994 y en directivas de 1997, modificadas en 2003. Esos mecanismos de protección habían sido expuestos en el informe anterior.

En el marco de la transposición de una directiva europea²⁶, este procedimiento de otorgamiento de títulos de estadía específicos ha sido introducido en una ley. Se trata de la ley del 15 de septiembre de 2006, que modifica la ley del 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la estadía, el establecimiento y el alejamiento de los extranjeros, publicada en el *Moniteur belge* del 6 de octubre de 2006 y que debe entrar en vigencia a una fecha determinada por el Rey. El procedimiento, que sigue siendo globalmente el mismo, ofrece esta protección a las víctimas de la infracción de trata de seres humanos en el sentido del artículo 433quinquies del Código Penal y a las víctimas de ciertas formas de tráfico de migrantes. El estatuto de protección puede aplicarse tanto a los habitantes de los Estados miembros de la Unión Europea como a los habitantes de terceros países.

De esta manera, durante la primera etapa del período de reflexión (45 días), la víctima puede tomar una decisión sobre el hecho de que va declarar o no sobre las personas o las redes que la habrían explotado o puede prepararse para el retorno a su país de origen.

Cuando querelle o haga declaraciones, la víctima pasará a la segunda etapa del plazo de reflexión y estará autorizada provisoriamente a la estadía. En ese caso, se la inscribe en el registro de extranjeros y entra en posesión de un documento de estadía de tres meses de validez como máximo.

Cuando la víctima presenta una querrela o hace declaraciones inmediatamente contra los autores de la infracción, el ministro o su delegado puede, a pedido del centro de acogida que se encarga de su acompañamiento, proporcionarle un documento de estadía de de tres meses de validez como máximo. En ese caso, la primera etapa es, en efecto, superflua.

Durante la segunda etapa del período de reflexión, el Fiscal del Rey o el fiscal del trabajo se pronunciará sobre la prosecución de la indagatoria o del procedimiento judicial, así como sobre la voluntad de cooperación de la víctima y sobre el hecho de que haya roto sus vínculos con los autores de la infracción.

Cuando la víctima cumple con las tres condiciones acumulativas (la indagatoria o el procedimiento judicial todavía no está cerrado, el interesado demuestra una clara voluntad de cooperación y ha roto los vínculos con los

²⁶ Directiva 2004/81/CE del Consejo de la Unión Europea del 29 de abril de 2004, relativa al título de estadía entregado a los habitantes de terceros países que son víctimas de la trata de seres humanos o que gozan de una ayuda a la inmigración clandestina y que cooperan con las autoridades competentes.

explotadores), el ministro o su delegado expiden un certificado de inscripción en el registro de extranjeros, de una validez de seis meses.

Las condiciones de entrega, prórroga, renovación o retiro de los documentos y títulos de estadía se determinan en función de la evolución del procedimiento judicial y por el hecho de cumplir con las tres condiciones acumulativas. Cuando el Fiscal del Rey retiene en sus informes la prevención de una de las infracciones en cuestión, puede expedírsele a la víctima que ha aportado una importante contribución a la indagatoria un título de estadía por una duración ilimitada.

b) El papel de los centros de acogida especializados

En 1995 se crearon tres centros especializados en la recepción y acompañamiento de las víctimas, subvencionados conjuntamente por el gobierno federal y las entidades federadas (Comunidades y Regiones). Se trata de Pag-Asa (Bruselas); Sürya (Región valona) y Payoke (Región flamenca). Esos centros disponen de una estructura de alojamiento (10 a 15 camas), ubicada en una dirección secreta, y de una sede social a partir de la cual se organizan todos los contactos con los asociados exteriores.

Esos centros y los equipos pluridisciplinarios que los componen (educadores, trabajadores sociales, criminólogos, ...) tienen la misión de proveer diferentes formas de acompañamiento a las víctimas de la trata de seres humanos:

- *Acompañamiento psicosocial*: ayudar a las víctimas a superar la situación que han vivido y los traumatismos sufridos, conducirlos a que se hagan cargo de su vida presente de manera óptima y elaborar con ellas un proyecto de futuro realista;
- *Acompañamiento administrativo*: acompañamiento de la víctima en sus diligencias para la obtención de los diferentes títulos de estadía; si la víctima decide regresar a su país de origen, el centro especializado contactará a la OIM (Organización Internacional para la Migración) y organizará la repatriación voluntaria de la víctima a su país;
- *Acompañamiento médico*;
- *Acompañamiento jurídico*: el objetivo de los centros consiste en asegurar la defensa de los derechos e intereses de la víctima durante el procedimiento judicial concerniente a los hechos de trata de los que ha sido víctima, informándola y proponiéndole la asistencia de un abogado. Los centros de acogida pueden además constituirse en parte civil, en su propio nombre o en nombre de la víctima. Este arreglo es de una importancia considerable en esta materia, en que las víctimas son a veces reticentes para constituirse en parte civil, sobre todo por temor a las represalias;
- *Alojamiento*: los centros disponen también de un hogar de acogida, donde las víctimas que lo necesitan pueden alojarse durante un tiempo limitado. El acompañamiento se prosigue después en forma ambulatoria.

Entre 1999 y 2005, cerca de 900 víctimas han sido acompañadas por los centros de acogida²⁷: las víctimas de explotación sexual representaban el 34%, las víctimas de explotación económica el 18%, las víctimas de tráfico el 19%, las víctimas que habían sido en principio objeto de un tráfico y después de una explotación, el 21%.

Cuando los tres centros reconocidos deben hacer frente a menores víctimas de la trata de seres humanos, piden el apoyo de centros especializados en el alojamiento de menores. Esos centros aportan una ayuda específica y adaptada a la situación de los menores. Además, con la aplicación del sistema de tutela de los menores no acompañados, las misiones de asistencia se comparten ahora entre el tutor y los centros de acogida especializados. En efecto, es importante señalar que después de la ley del 24 de diciembre de 2002, el MENA (menor extranjero no acompañado) está encuadrado por un tutor, cuya misión es la de representarlo en todos los actos jurídicos y en los procedimientos previstos por la ley sobre los extranjeros. El tutor tiene también atribuciones específicas en lo que concierne a la protección de la persona del menor y en la búsqueda de los miembros de su familia. Ejerce su misión bajo el control del “Servicio de tutelas” (en vigencia desde el 1º de mayo de 2004) que verifica, ante todo, si el menor está en condiciones legales para acogerse al régimen de protección y, en caso afirmativo, le designa un tutor.

2. Prostitución

No ha habido evolución legislativa en materia de prostitución desde 2002. El sistema belga se sitúa siempre en una perspectiva abolicionista, puesto que se reprime toda forma de explotación de la prostitución o del libertinaje (cf. art. 380 y siguientes del Código Penal).

La supresión de la incriminación de cohabitación con una prostituta no tenía como objetivo legitimar su explotación por el cohabitante. Tenía como objetivo no poner trabas a una prostituta para que desarrolle una relación afectiva estable, circunstancia que podría incitarla a abandonar la prostitución. Si el cohabitante explota a la prostituta al no contribuir con los gastos del hogar y viviendo “a su costa”, el juez de fondo podrá considerar que existe explotación de la prostitución.

II. Entidades federadas

A. Región valona

Dadas sus competencias, la Región valona interviene en el medio de la prostitución y clandestino, en los sectores de salud y acción social. La Región valona sostiene un programa de vacunación contra la hepatitis para mujeres prostituidas en sus mismos lugares de su trabajo.

²⁷ Sin embargo, esta cifra es más importante, en realidad, ya que no todos los centros disponían de una base de datos entre 1999 y 2003. Ver el informe del Centro para la igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo denominado *La politique belge en matière de traite des êtres humains: ombres et lumières* [La política belga en materia de trata de seres humanos: sombras y luces], noviembre de 2005. Ese informe puede consultarse en la dirección: www.diversite.be. El Centro ha creado con los 3 centros de acogida una base de datos común, que permite establecer el perfil de las víctimas tomadas a cargo por esos centros.

La Región valona crea en el lugar puestos sociales destinados a acoger y acompañar a toda persona residente sobre el territorio, comprendidas las clandestinas. Este dispositivo se completará próximamente con puestos sanitarios que asegurarán los tratamientos básicos a toda persona, cualquiera sea su situación administrativa o pecuniaria.

En el nivel de la Comisión comunitaria francesa de la Región de Bruselas-Capital, el decreto relativo a los centros de acción social ha permitido instalar y subvencionar un servicio específico para ocuparse de las personas prostituidas. Ese servicio ayuda a las mujeres y hombres prostituidos que desean o no abandonar el medio de la prostitución, así como a las víctimas de la trata de seres humanos que se encuentran en ese medio.

Artículo 7

En Bélgica, como en muchos otros países, la presencia de mujeres en la vida política y pública es generalmente inferior a la de los hombres. Desde enero de 2002, la Constitución belga garantiza formalmente la igualdad de las mujeres y de los hombres (artículo 10) y compromete al legislador a adoptar medidas destinadas a garantizar esta igualdad, favoreciendo sobre todo el igual acceso de los hombres y de las mujeres a los mandatos electivos y públicos (artículo 11 bis).

I. Nivel federal

1. La instauración de la paridad en las listas electorales y sus resultados durante las elecciones federales europeas

Como consecuencia de la modificación de la Constitución, se han adoptado varias leyes en el nivel federal para reforzar la presencia de las mujeres en las asambleas legislativas federales, regionales y europeas²⁸. Esas leyes prohíben ahora a los partidos políticos proponer listas electorales en las que la diferencia entre la cantidad de candidatos (titulares o suplentes) de cada sexo sea superior a uno. Precisan además que los dos primeros candidatos de cada una de las listas deben ser de sexo diferente. Una disposición transitoria ha permitido, sin embargo, que sean los tres primeros candidatos de cada una de las listas quienes no puedan ser del mismo sexo en el momento de las primeras elecciones que sigan a la entrada en vigencia de las diferentes leyes (elecciones legislativas de 2003 – elecciones europeas y regionales de 2004). El desconocimiento de esas disposiciones por los partidos políticos acarrea la no validación de las listas presentadas.

La paridad sobre las listas electorales fue aplicada por primera vez en las elecciones legislativas del 18 de mayo de 2003. Como resultado de esas elecciones,

²⁸ Ley del 17 de junio de 2002, que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las listas de candidatos a las elecciones del Parlamento europeo (M.B. del 28 de agosto de 2002); Ley del 18 de julio de 2002 que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las listas de candidaturas en las elecciones de las Cámaras legislativas federales y del Consejo de la Comunidad germanófona (M.B. del 28 de agosto de 2002); Ley especial del 18 de julio de 2002 que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las listas de candidatos en las elecciones del Consejo regional valón, del Consejo flamenco y del Consejo de la Región de Bruselas-Capital (M.B. del 13 de septiembre de 2002).

el porcentaje de mujeres elegidas alcanzó al 34,7% en la Cámara de Representantes (19,3% en las elecciones de 1999) y al 37,5% en el Senado (30% en las elecciones de 1999). La proporción de mujeres elegidas en las elecciones europeas del 13 de junio de 2004 se estableció en un 29,17%, un poco menos que en las elecciones de 1999 (32%).

Se cuentan actualmente 28 mujeres sobre 71 senadores en el Senado, es decir un 39,4%, 53 mujeres sobre 150 diputados en la Cámara de Representantes, es decir un 35,3% y 9 mujeres sobre 24 diputados en el Parlamento europeo (37,5%).

De manera general, se observa una neta mejora en la presencia de las mujeres en las asambleas legislativas después de la aplicación de las “leyes paridad”. Conviene subrayar el hecho de que otras modificaciones aportadas al código electoral (principalmente la ampliación de ciertas circunscripciones electorales o la introducción de un umbral de elegibilidad) han contribuido al aumento de la cantidad de mujeres en las asambleas.

2. Instauración de la mezcla de sexos en los órganos ejecutivos

Como consecuencia de la modificación de la Constitución (art. 11 bis) y paralelamente a la mejora de las medidas destinadas a reforzar la presencia de mujeres en las asambleas, el legislador adoptó medidas destinadas a garantizar la presencia de personas de sexo diferente en el conjunto de los gobiernos del país²⁹.

En el nivel federal, la Constitución garantiza directamente la presencia de miembros de sexo diferente en el gobierno. Hay actualmente 5 mujeres entre los 21 miembros del gobierno federal, es decir el 23,8%. Tres mujeres ocupan un puesto de ministra y dos un puesto de secretaria de Estado.

3. Legislación federal relativa a la presencia de mujeres en los órganos de asesoramiento

La ley del 3 de mayo de 2003, destinada a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos que poseen una competencia de asesoramiento³⁰, ha vuelto a modificar la ley del 20 de julio de 1990, mediante la creación de herramientas destinadas a mejorar la aplicación de la ley:

- el establecimiento de una lista oficial de los órganos que entran en el campo de aplicación de la ley;
- la creación de una comisión que tiene por misión emitir opiniones de alcance general sobre la política destinada a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos y de asesoramiento relativos a la aplicación de las disposiciones legislativas contenidas en la ley del 20 de julio de 1990.

La aplicación de esta legislación (creación de la comisión y establecimiento de la lista oficial) está actualmente en curso en el nivel federal.

²⁹ Ley especial del 5 de mayo de 2003 garantizando la presencia de personas de sexo diferente en el Gobierno flamenco, el Gobierno de la Comunidad francesa, el Gobierno valón, el Gobierno de la Región de Bruselas-Capital y entre los secretarios de Estado regionales de la Región de Bruselas-Capital (M.B. del 12 de junio de 2003); Ley garantizando la presencia de personas de sexo diferente en el Gobierno de la Comunidad germanófona (M.B. del 12 de junio de 2003).

³⁰ M.B. del 12 de junio de 2003.

4. La presencia de mujeres en la administración federal

La administración federal belga se organiza sobre la base de cuatro niveles que corresponden a grados de calificación diferentes:

- nivel A: funcionarios que poseen un diploma universitario o un diploma de estudios superiores de tipo largo;
- nivel B: funcionarios que han obtenido un diploma de enseñanza superior de tipo corto;
- nivel C: funcionarios titulares de un diploma de enseñanza secundaria;
- nivel D: funcionarios que han terminado el primer ciclo de estudios secundarios, sin otra exigencia de diploma.

En 2006, se cuenta con el 37,2% de mujeres que ocupan un puesto de nivel A, 45,8% que ocupan un puesto de nivel B, 59,5% que ocupan un puesto de nivel C y 51,4% que ocupan un puesto de nivel D. En total, la repartición hombres-mujeres en la administración federal se establece en un 50,1% de hombres para un 49,9% de mujeres. Esas cifras indican que la proporción de mujeres disminuye a medida que se eleva la jerarquía administrativa. Las mujeres son, en efecto, claramente minoritarias en el nivel A, minoritarias en el nivel B, mientras que son mayoritarias en los niveles C y D de la administración federal. Esta tendencia no es, sin embargo, completamente lineal, ya que hay relativamente más mujeres en el nivel C que en el nivel D. En lo que respecta a las “funciones de dirección y de encuadramiento”³¹, las funciones más elevadas de la administración federal belga, se cuentan 23 mujeres en los 184 puestos existentes (12,5%).

Las medidas tomadas para promover y reforzar la presencia de mujeres en los diferentes niveles de la administración federal belga se describen en la parte de este informe consagrada al artículo 2 de la Convención.

5. Sensibilización e investigación relativa al tema de la participación de las mujeres en la adopción de decisiones

Como consecuencia de la aplicación de las “leyes paridad” en las elecciones legislativas del 18 de mayo de 2003 y en las elecciones regionales del 13 de junio de 2004, el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres ha financiado la realización de tres estudios relativos al tema de la participación de las mujeres en la vida política belga por diferentes grupos de investigación universitarios.

Estos tres estudios, que fueron publicados en diciembre de 2006, tratan respectivamente sobre *La participación de los hombres y las mujeres en la política belga*, *Las trayectorias de las mujeres en la política en Bélgica*, *La integración de la dimensión de género en los partidos políticos belgas*.

En el marco de esas actividades, el Consejo de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, órgano consultivo federal, ha publicado varias recomendaciones relativas al tema de la participación de las mujeres en la vida política y pública. La lista de las recomendaciones remitidas por el Consejo figuran en anexo.

³¹ Para la administración federal, esos términos designan las funciones de presidente, director general, director y director del servicio de encuadramiento.

II. Entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

Tras la aplicación de la ley especial del 18 de julio de 2002, garantizando la presencia por partes iguales de hombres y mujeres en las listas de candidatos para las elecciones regionales del 13 de junio de 2004, el porcentaje de mujeres elegidas en el Parlamento flamenco ascendió a 31,5% (19,5% después de las elecciones de 1999). El Parlamento cuenta actualmente con 39 mujeres entre 124 diputados (31,5%). El gobierno de la Comunidad flamenca tiene actualmente 3 mujeres entre 10 ministros (30%).

1. Legislación

En la práctica, Flandes ya es una sociedad diversificada. La falta de diversidad en la adopción de decisiones sugiere que existe desigualdad de oportunidades en la adopción de decisiones políticas. La iniciativa adoptada por la política flamenca sobre igualdad de oportunidades, junto con el ministro flamenco responsable de Asuntos internos, de modificar la Ley electoral municipal y provincial³² con el objeto de atraer a más mujeres tuvo una conclusión favorable en 2006.

Como resultado, las listas de candidatos para las elecciones de los consejos municipales y provincial estuvieron integradas por 50% de mujeres y 50% de hombres (*“La diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no debe ser superior a uno en cada lista de candidatos para las elecciones”*). Entre los primeros tres candidatos de cada lista figuraban personas de ambos sexos (*“Los primeros tres candidatos de cada lista no deben ser todos del mismo sexo”*).

2. Mujeres elegidas tras las elecciones del 8 de octubre de 2006, más que en 2000³³

Las elecciones locales se celebraron el 8 de octubre de 2006. Los resultados mostraron más mujeres elegidas en la mayoría de las ciudades flamencas. En total, fueron elegidas 33,4% de mujeres para los consejos municipales (27% de mujeres elegidas en 2000), y 36,7% para los consejos provinciales (29% de mujeres elegidas en 2000).

Véase más información en nuestro sitio Web www.vlaanderenkiest.be.

3. Plan de acción para la diversidad en la adopción de decisiones

Después de elaborar las nuevas leyes, se lanzó una campaña para votar por la diversidad, que fue sólo una entre las medidas de un Plan de acción para la diversidad en la adopción de decisiones, que se elaboró en 2005.

³² Ley electoral municipal, coordinada el 4 de agosto de 1932, modificada por la Ley del Parlamento flamenco del 10 de febrero de 2006, modificatoria de la Ley electoral municipal, la Ley electoral provincial, la Ley sobre votación automática y la Ley del Parlamento flamenco sobre control de gastos electorales.

³³ Extracto de un artículo para la revista BinnenBand, que se publicará en diciembre de 2006, Verkiezingen van 8 oktober 2006, Wie is verkozen: enkele trends, Katie Heyse.

3.1 *La campaña se llamó ‘Denk niet cliché. Stem niet cliché’ (No piense en estereotipos, no vote estereotipos) y estaba destinada a mostrar al público que la diversidad es un valor agregado para los órganos responsables de tomar decisiones.*

3.2 *Lokale politiek. Iets voor mij? (La política local, ¿es algo para mí?)*

En 2005, la ‘Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten’ (Asociación de ciudades y municipios flamencos), sustentada en la política flamenca sobre igualdad de oportunidades, elaboró el plan y el folleto acompañante titulados ‘Lokale Politiek? Iets voor mij?’. La idea era alentar a las partes interesadas (administraciones locales, organizaciones de la sociedad civil, etc.) a organizar sesiones informativas, dando prioridad a los grupos de población actualmente subrepresentados en los órganos de adopción de decisiones políticas. Durante las sesiones de información, se explicaba el funcionamiento de los poderes políticos y el valor agregado de los órganos de adopción de decisiones con diversidad de composición. El objetivo era crear conciencia, suministrar información y alentar a la gente a participar.

Para promover la aplicación de este plan, Igualdad de oportunidades en Flandes colaboró estrechamente con los funcionarios provinciales de emancipación (véase también el artículo 3-4, No. 4). Por ejemplo, participaron activamente en la redacción en 2005 del desplegable de inspiración titulado ‘Lokale politiek. Iets voor mij?’, por intermedio del grupo directivo, que se reunió tres veces en total. Basándose en el desplegable, organizaron muchas sesiones de información en su propia provincia en 2005. Esas actividades perseguían los siguientes objetivos:

- lograr una mayor participación de grupos enfocados actualmente subrepresentados;
- introducir en la agenda política cuestiones de especial importancia para los grupos enfocados de que se trate;
- convencer a la sociedad del valor agregado de un gobierno político de composición diversificada.

3.3 *Una tercera actividad fue la organización de charlas a la hora del almuerzo*

A petición de los autores de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades, varias organizaciones subsidiadas ‘ad nominatim’ organizaron charlas a la hora del almuerzo acerca de la cuestión de la diversidad en la adopción de decisiones. En esas reuniones, se acercó a mandatarios locales y representantes de los respectivos grupos enfocados (discapacitados, mujeres inmigrantes y gays, lesbianas y bisexuales) para analizar cómo podía integrarse en la nueva política local un enfoque de igualdad de oportunidades con respecto a los mencionados grupos enfocados. Mientras la campaña denominada ‘Denk niet cliché. Stem niet cliché’ tiene un objetivo cuantitativo (es decir, fomentar la diversidad en los órganos de adopción de decisiones políticas), las charlas a la hora del almuerzo tienen un objetivo cualitativo (a saber: crear más atención hacia las necesidades concretas de los grupos enfocados especificados en la política que se persigue).

En este contexto, la vzw Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (osfl Igualdad de derechos para toda persona discapacitada) organizó una charla a la hora del almuerzo a la que asistieron una docena de políticos locales y provinciales de diferentes partidos políticos y diferentes regiones. Hablaron con

varios expertos en materia de discapacidad sobre las posibilidades de prestar más atención a las personas discapacitadas en la política local y provincial. El Vrouwenraad (Consejo de Mujeres Flamencas) también organizó charlas a la hora del almuerzo entre el 4 y el 8 de septiembre en cada provincia flamenca y redactó por primera vez un memorando para la política local sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Durante las charlas a la hora del almuerzo, se puso a prueba este memorando cotejándolo con la práctica y las experiencias de los mandatarios municipales y provinciales.

Después de las elecciones de consejos municipales y provincial, el Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (Centro de niñas y mujeres inmigrantes) ha organizado charlas a la hora del almuerzo en tres ciudades (Amberes, Gante y Bruselas). La federación de gays, lesbianas y bisexuales organizará también charlas a la hora del almuerzo después de las elecciones. La idea subyacente en estas charlas es también prestar más atención en el nivel local a las necesidades concretas de los grupos enfocados con respecto a la política de igualdad de oportunidades.

4. Leyes de cuotas

Cuando hablamos de la adopción de decisiones, nos referimos una vez más a las medidas de las leyes de cuotas que ya se han enunciado en el artículo 2. Como ya se ha señalado, el proyecto de ley se presentará al Parlamento flamenco en el próximo período de política. Aparte de eso, se prepara una política complementaria para hacer aceptar totalmente la nueva ley en las diferentes áreas de la política flamenca. En este marco, se redactarán varios documentos estatutarios adicionales, como una orden ministerial con respecto al procedimiento de excepción y una circular ministerial. También se examinará cómo puede recogerse y gestionarse de manera óptima la información con respecto a la composición de los órganos flamencos de asesoramiento y gestión. Por último, se estudiará cómo puede ajustarse la composición de los órganos flamencos de asesoramiento y gestión que no han sido integrados de conformidad con las disposiciones de la ley.

B. Comunidad francesa

El Parlamento de la Comunidad francesa cuenta actualmente con 24 mujeres entre los 93 diputados que lo componen (21,5%). el gobierno de la Comunidad francesa está integrado por 4 mujeres sobre 6 ministros (66,7%). Las carteras ocupadas por mujeres son las siguientes: Presidencia, Enseñanza obligatoria, Enseñanza superior e Investigación, Relaciones internacionales, Cultura y Audiovisual, Promoción de la Salud e Infancia.

Además, en el marco de la política local en materia de igualdad de oportunidades y de subvención a las asociaciones, se apoyan financieramente cada año numerosos proyectos destinados a promover la participación de las mujeres en la política.

El gobierno de la Comunidad francesa adoptó, el 17 de julio de 2002, un decreto para promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos (M.B. del 13 de septiembre de 2002). Ese decreto prevé principalmente que por lo menos un hombre y una mujer deben ser presentados como candidato/a(s) a los mandatos titulares y suplentes de los órganos consultivos y que esos órganos contengan por lo menos el 35% de miembros de cada sexo.

Con miras a asegurar una mayor visibilidad a la obligación de representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos, la Dirección de Igualdad de Oportunidades elaboró y difundió en 2004 un folleto de información que presenta las diferentes obligaciones que derivan del decreto del 17 de julio de 2002.

El decreto también prevé que el Gobierno someta al Parlamento un informe de evaluación del decreto cada dos años. Así, en 2005/2006, la Dirección de Igualdad de Oportunidades procedió a su evaluación. Además de responder a una imposición del propio decreto, esta evaluación permitió poner en evidencia los obstáculos y bloqueos concretos presentes en la aplicación efectiva del mismo en los órganos consultivos, analizar los obstáculos encontrados en la puesta en marcha, formular propuestas para una revisión eventual del decreto, extraer enseñanzas con el fin de ampliar en caso necesario la aplicación de legislaciones específicas destinadas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión en la Comunidad francesa. El informe de evaluación, presentado en junio de 2006, está actualmente en estudio.

En la Dirección general de Personal y de la Función pública se puede constatar que la presencia equilibrada se respeta estrictamente en el Consejo de la Formación. A pesar de que el “principio de la representación equilibrada entre los sexos” se aplica ya espontáneamente desde 1998, diversos proyectos de resoluciones tienden actualmente a introducir ese principio de manera formal. En general, la búsqueda de una representación equilibrada forma parte, sin duda, de la “cultura” de la Comunidad francesa, como cuando se trata de designar a los miembros susceptibles de ocupar un escaño en las Cámaras de Apelación, o en las reuniones que agrupan a los(as) representantes de la Autoridad y a los(as) representantes de las organizaciones sindicales.

Además, las estadísticas de los efectivos por niveles y grados, desglosadas por sexo, traducen el respeto de la igualdad aplicado por la Dirección General.

C. Región valona

Como consecuencia de la aplicación de la ley especial del 18 de julio de 2002, que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las listas de candidatos a las elecciones regionales del 13 de junio de 2004, el porcentaje de candidatas elegidas fue del 18,7% (10,7% en las elecciones de 1999).

El Consejo regional valón cuenta actualmente con 16 mujeres entre los 75 diputados que lo componen (21,3%). El gobierno de la Región valona cuenta actualmente con 3 mujeres entre los 9 ministros que lo componen (33,3%).

Entre 2002 y 2006, el gobierno valón adoptó nuevas disposiciones legislativas y reglamentarias que contribuyen a reducir las discriminaciones contra las mujeres:

- Decreto del 28 de noviembre de 2002 sobre el seguimiento de las resoluciones de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing;
- Decretos del 15 de mayo de 2003 que promueven la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos;
- Resolución del gobierno valón del 10 de julio de 2003, por la que se crea un Consejo valón de la igualdad entre hombres y mujeres.

En el nivel comunal, varias disposiciones del Código de Democracia Local y Descentralización, adoptado por el gobierno valón, contribuyen a garantizar una mayor presencia de mujeres en el escenario político local.

En las listas electorales, la distancia entre la cantidad de candidatos de cada sexo no puede exceder de uno. Además, los dos primeros candidatos de cada lista no pueden ser del mismo sexo.

Los colegios comunales valones (órganos ejecutivos en el nivel comunal) deben estar compuestos por miembros de sexo diferente. En el nivel provincial, también debe aplicarse la obligación de una presencia equilibrada de ambos sexos en las listas electorales y en el colegio provincial.

En las elecciones del 8 de octubre de 2006, 32% de mujeres fueron elegidas en el nivel comunal (26% en las elecciones de 2000) y cerca de 38% en el nivel provincial (29% en las elecciones de 2000).

Los consejos consultivos creados por el consejo comunal también deben estar constituidos por dos tercios de miembros del mismo sexo como máximo. En caso de no respetarse esta condición, los dictámenes del consejo en cuestión no son válidamente emitidos. El consejo comunal puede acordar derogaciones a esta condición, según un procedimiento definido. El consejo de administración de las intercomunales (asociación de comunas que tienen la misión de realizar un objetivo de interés público) también debe contar con al menos un miembro de cada sexo.

D. Región de Bruselas-Capital

Como consecuencia de la aplicación de la ley especial del 18 de julio de 2002, que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las listas de candidatos a las elecciones regionales del 13 de junio de 2004, el porcentaje de candidatas elegidas se elevaba al 46,07% (34,67% en las elecciones de 1999).

El Parlamento de la Región de Bruselas-Capital cuenta actualmente 36 mujeres entre los 89 diputados que lo componen (40,4%). El gobierno de la Región de Bruselas-Capital cuenta actualmente con 3 mujeres entre los 8 ministros que lo componen (37,5%).

1. Actos legislativos

Desde 2005³⁴, en cada una de las listas presentadas en el marco de las elecciones comunales, la distancia entre la cantidad de candidatos de cada sexo no puede ser superior a uno y los dos primeros candidatos deben ser de sexo diferente. Los partidos están, pues, obligados a componer sus listas de candidatos paritariamente. La incitación a ajustarse a la norma en un sistema de escrutinio de listas es particularmente eficaz, ya que si no se respetan esas disposiciones no se valida la lista.

Después de las elecciones comunales de octubre de 2006, más del 42% de los candidatos bruseleses elegidos eran mujeres (42,23%), mientras que eran el 38% en las de 2000.

³⁴ Ordenanza del 17 de febrero de 2005, que asegura una presencia igual de hombres y mujeres en las elecciones comunales (M.B. del 9 de marzo de 2005).

Los órganos consultivos regionales deben estar compuestos por un máximo de 2/3 de miembros del mismo sexo. Si no se respeta esta regla, son pasibles de nulidad los dictámenes emitidos³⁵.

En ocasión de una interpelación en 2004 ante ministros y secretarios de Estado a propósito de la situación de la representación m/h en los órganos consultivos, surge que sobre los 22 órganos consultivos regionales para los que se obtuvieron cifras, 11 no se conformaban a la ordenanza. Ningún órgano consultivo contaba con menos de un tercio de hombres, pero la mitad de ellos contaba con menos de un tercio de mujeres. Ciertos órganos consultivos ni siquiera tenían una mujer entre sus miembros³⁶. A fines de septiembre de 2005, la secretaria de Estado de Igualdad de Oportunidades remitió un informe al Parlamento sobre este tema. Indica que la mayoría de los órganos consultivos reúnen las condiciones. No se conoce sistemáticamente la cantidad de solicitudes motivadas para obtener una derogación de la regla de 2/3. En la mayoría de los casos, la falta de candidaturas femeninas es la razón invocada para solicitar una derogación.

El artículo 120 bis de la nueva ley comunal prevé que el consejo comunal pueda instituir consejos consultivos. Por “consejos consultivos” debe entenderse “toda asamblea de personas, (...), encargada por el consejo comunal de emitir una opinión sobre una o varias cuestiones determinadas”. Las reglas destinadas a reforzar la presencia de mujeres en los consejos consultivos comunales son las mismas descritas más arriba para los órganos consultivos regionales (un máximo de dos tercios de miembros del mismo sexo, dictamen de invalidación en caso de no respetarse la cuota, posibilidad de derogación mediante una motivación). Una encuesta realizada en 2001-2002 por la Administración de los poderes locales, deja en evidencia que este artículo es muy poco respetado.

En junio de 2005, el Consejo de la Comisión Comunitaria Flamenca³⁷ votó una ordenanza sobre la representación más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos. Por su parte, el Colegio de la Comisión Comunitaria Flamenca introdujo en 2005 un ‘Reglamento para la creación, la composición y el funcionamiento de los consejos consultivos y grupos de trabajo de Cultura, Enseñanza, Acción social y Salud’³⁸. Los consejos consultivos y grupos de trabajo están compuestos de manera pluralista y tienden a un equilibrio satisfactorio entre mujeres y hombres.

2. Datos factuales

Siguiendo las recomendaciones del Consejo de Europa, la administración de los poderes locales creó, en 2002, una red de candidatas elegidas municipales interesadas en la problemática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Cada año se organizan formaciones para la gestión comunal, integrando

³⁵ Ordenanza del 27 de abril de 1995, para la introducción de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos consultivos (M.B. del 9 de abril de 2002).

³⁶ Consejo de la región de Bruselas-Capital, Bulletin des interpellations et des questions orales [Boletín de interpelaciones y preguntas orales] (2003-2004) No. 42.

³⁷ Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, Ontwerp van verordening houdende de invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, Stuk 312 (2004-2005) – Nr. 2.

³⁸ Collegebesluit nr. 05/263, 19 mei 2005.

sistemáticamente la perspectiva de género. Desde 2006, las formaciones se dirigen a un público mixto de candidatos elegidos.

Para que en la política comunal se tenga más en cuenta el género, se creó en 2002 una red de agentes a cargo de la igualdad; actualmente existe un agente por comuna. Esa red recibió una formación centrada sobre la gestión del personal integrando el género³⁹. Se reúne una vez por trimestre para intercambiar información.

Presencia de mujeres en los organismos públicos bruselenses

<i>Organismos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Ministerio de la Región de Bruselas-Capital (MRBC)	52%	48%	1 443
Agencia Regional para la Limpieza (ARP)	5%	95%	1 941
Centro de Información para la Región Bruselense (CIRB)	23%	77%	154
Instituto Bruselense para la Gestión del Medio Ambiente (IBGE)	32%	68%	617
Oficina Regional Bruselense del Empleo (ORBEM)	70%	30%	605
Puerto de Bruselas	30%	70%	129
Sociedad de Desarrollo para la Región de Bruselas-Capital (SDRB)	51%	49%	124
Servicios de Incendio y Asistencia Médica de Urgencia (SIAMU)	7%	93%	1 131
Sociedad de la Vivienda de la Región Bruselense (SLRB)	58%	42%	84
Total	28%	72%	6 628

Fuente: Observatoire de l'Emploi [Observatorio del Empleo]

Repartición hombres-mujeres en los diferentes niveles de la administración bruselense

<i>Niveles</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Niv.A	38,66%	61,34%	1 146
Niv.B	52,80%	47,20%	572
Niv.C	52,41%	47,59%	1 017
Niv.D	19,97%	80,03%	1 312
Niv.E	8,67%	91,33%	2 181
Total	27,76%	72,24%	6 228

Fuente: Observatoire de l'Emploi.

³⁹ “Una política del personal centrada sobre la igualdad de las mujeres y los hombres en el sector público. Formación destinada a los miembros de los servicios del personal de las administraciones locales de la Región de Bruselas-Capital”, GSW-CEFESOC, octubre de 2003.

El informe analítico 2004 del Ministerio de la Región de Bruselas-Capital señala que las funciones de dirección son desempeñadas sólo por hombres (categorías A7, A6, A5), mientras que las primeras mujeres se encuentran en la categoría A3 (director/a), un 8,05% de los efectivos por un 91,95% de hombres, mientras que los efectivos globales son del 49,23% de mujeres y el 50,77% de hombres. Aunque la cantidad de mujeres sigue en aumento, incluido el nivel de los puestos universitarios, el acceso de las mujeres a las funciones de encuadramiento sigue siendo muy minoritario en la función pública bruselense, a pesar del aumento del nivel de estudio de las mujeres. Hasta el presente no se ha adoptado ninguna medida obligatoria para corregir este estado de cosas.

Artículo 8

I. Nivel federal

1. La representación de las mujeres en las carreras “exteriores” del Servicio Público Federal – Relaciones Exteriores

La representación de las mujeres en la carrera diplomática, consular y de adjunto de cooperación, establecida sobre la base de la repartición por clase administrativa, se presenta como sigue:

1.1 Carrera diplomática (situación al 1° de noviembre de 2006)

Clase	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
1	16	3	19	16
2	99	10	109	9
3	91	18	109	17
4	127	23	150	15
Pasantes*	22	5	27	20
Total	355	59	414	14

* 26 de la promoción 2006 (21 hombres y 5 mujeres) y 1 (hombre) de una promoción anterior.

En relación a 2002, la proporción de mujeres en total queda en un 14%. En el nivel de pasantes esta proporción se eleva al 20%.

1.2 Carrera consular (situación al 1° de noviembre de 2006)

Clase	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
1	6	4	10	40
2	43	19	62	30
3	27	8	35	25
4	44	21	65	32
Pasantes	0	0	0	
Total	120	52	172	31

La proporción de mujeres es en total del 31% contra el 28% en 2002.

1.3 Carrera de Adjuntos de Cooperación (situación al 1° de noviembre de 2006)

<i>Clase</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>% mujeres</i>
1	6	0	6	0
2	18	2	20	11
3	23	4	27	17
Pasantes	7	1	8	14
Total	54	7	61	13

La proporción de mujeres es en total del 13% contra el 6,7% en 2002.

En 2003 fue lanzado un plan general de acción para “la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” destinado a la integración de una perspectiva de género en la política del Servicio Público Federal – Relaciones Exteriores, Comercio Exterior y Cooperación para el Desarrollo. Responde al objetivo estratégico de acrecentar el acceso de las mujeres a las carreras exteriores, prestando una particular atención a los procedimientos de contratación, desarrollo de la carrera y conciliación de la vida profesional con la vida privada, trabajando también para un cambio de las mentalidades.

Se ha instituido una función de consejero familiar (Family Officer), que desde junio de 2005 está desempeñada por una mujer. Es una persona de confianza, que sirve de lazo de unión por una parte entre los miembros del personal de las carreras exteriores, sus cónyuges y los miembros de su familia, y por otra parte con el Departamento. Le corresponde escuchar los problemas de orden familiar, ayudar con sus consejos y contribuir a la búsqueda de soluciones de concierto con los servicios de la Administración.

Tres mujeres han sido nombradas en el grado de embajador de primera clase sobre 19 cargos, o sea el 16% (contra 1 mujer para 13 cargos en 2002, o sea el 8%).

Once mujeres ejercen las funciones de jefes de misión como embajador (Belgrado, Caracas, La Habana, Lima, Nairobi, Nicosia, Tel-Aviv, Zagreb) o cónsul general (Casablanca, Montreal, Nueva York), para 110 puestos, o sea el 10% (contra 6 mujeres jefes de misión en 2002, o sea el 5%).

Además, otras mujeres ejercen funciones de gran responsabilidad y de representación internacional en el Servicio Público Federal – Relaciones Exteriores, entre ellas la función de Directora general de Cooperación para el Desarrollo, la de Directora general adjunta de Asuntos Europeos con función de embajador y de titular en el Comité 133, y aún la de Directora Naciones Unidas; y mujeres diplomáticas han recibido funciones especiales tales como enviada especial para la Inmigración y la Política de asilo y embajadora para la Política con los países vecinos.

El SPF – Relaciones exteriores subraya en todas las circunstancias que el acceso a la carrera diplomática se aplica en rigurosas condiciones de igualdad a hombres y mujeres. Esta posición se pone de manifiesto, entre otras, en las campañas de información conducidas por el SPF sobre la carrera diplomática en las instituciones universitarias y otros organismos apropiados, en las participaciones regulares en las ferias del empleo destinadas a todo público. (El concurso

diplomático está organizado por la Oficina de selección de la administración (SELOR), que está bajo la tutela del ministro de la Función pública.)

2. La participación de las mujeres en los concursos organizados por la Oficina de selección de la Administración (SELOR) para las carreras exteriores del Servicio público federal – Relaciones Exteriores

Entre 2002, período de referencia, y 2005-2006, el SPF – Relaciones Exteriores no ha organizado concursos de ingreso. Los datos que siguen reflejan la situación después de los concursos más recientes.

2.1 Carrera diplomática

Registro lingüístico	NL			FR		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inscripción	1 062	606	1 668	1 220	838	2 058
%	63,67%	36,33%	100%	59,28%	40,72%	100%
Laureados	15	2	17	12	4	16
%	88,23%	11,76%	100%	75%	25%	100%
% Laureados/inscripción	1,41%	0,33%	1,02%	0,98%	0,48%	0,78%

Fuente: SELOR

El concurso diplomático tuvo lugar entre octubre de 2005 y julio de 2006.

2.2 Carrera consular

Registro lingüístico	NL			FR		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inscripción	708	558	1 266	2 003	1 396	3 399
%	55,92%	44,08%	100%	58,93%	41,07%	100%
Laureados	5	5	10	3	5	8
%	50%	50%	100%	37,5%	62,5%	100%
% Laureados/inscripción	0,71%	0,89%	0,79%	0,15%	0,36%	0,24%

Fuente: SELOR

El concurso para la carrera consular tuvo lugar entre marzo de 2006 y octubre de 2006.

2.3 Adjunto de Cooperación para el Desarrollo

Registro lingüístico	NL			FR		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inscripción	203	135	338	527	360	887
%	60%	40%	100%	59,40%	40,60%	100%
CV aceptado	36	9	45	45	21	66
Laureados	8	1	9	5	1	6
%	88,9%	11,1%	100%	83,3%	16,7%	100%
% Laureados/inscripción	3,94%	0,74%	2,66%	0,95%	0,28%	0,68%

Fuente: SELOR

El concurso para adjunto de cooperación para el desarrollo tuvo lugar entre octubre de 2005 y abril de 2006.

3. La presencia de las mujeres (belgas) en las organizaciones internacionales

3.1 Las Naciones Unidas

Según informaciones comunicadas por el Secretaría de las Naciones Unidas, en 2005, los efectivos belgas se elevaban a 231 funcionarios, de los cuales 114 eran mujeres (49%) y 117 hombres (51%).

Por nivel, la repartición hombres-mujeres se establece como sigue:

Nivel	Mujeres	Hombres	Total
nivel D (Directores D1-D2)	3 (33%)	6 (66%)	9
nivel Profesional (P1-P5)	30 (42%)	42 (58%)	72
nivel Servicios generales (G)	18 (82%)	4 (18%)	22
Servicio en misiones	1 (20%)	4 (80%)	5
Profesionales jóvenes	29 (64%)	16 (36%)	45
Asistentes de información pública	1 (100%)	0	1
Voluntarios de la ONU	27 (46%)	32 (54%)	59
Nivel L (expertos)	4 (24%)	13 (76%)	17
Nivel LT (instructor de idiomas)	1 (100%)	0	1
Expertos en asistencia técnica	No existen datos disponibles para estas tres categorías		
Personal de seguridad			
Personal de mantenimiento			

3.2 La Comisión Europea

Según las estadísticas de la Comisión Europea, los efectivos de los funcionarios y agentes temporeros belgas eran los siguientes en octubre de 2006:

<i>Grado</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
AD 16 (Director General)	–	2	2
AD 15 (Director; Director general)	3	18	21
AD 14 (Administrador; Jefe de Unidad; Director)	7	59	66
AD9-AD13 (Jefe de Unidad; Administrador)	164	587	751
AD5-AD8 (Administrador)	107	241	348
Total	281	907	1 188
<i>% AD Bélgica</i>	<i>23,65</i>	<i>76,35</i>	<i>100</i>
<i>% AD Comisión Europea</i>	<i>34,25</i>	<i>65,75</i>	<i>100</i>
AST 8-AST11 (Asistente)	123	343	466
AST 1-AST7 (Secretario; Oficinista)	2 232	1 056	3 288
Total	2 355	1 399	3 754
<i>% AST Bélgica</i>	<i>62,73</i>	<i>37,27</i>	<i>100</i>
<i>% AST Comisión Europea</i>	<i>62,30</i>	<i>37,70</i>	<i>100</i>

Fuente: COMREF, Boletín de estadística 10/2006

En 2005, también se nombró a mujeres en puestos importantes en materia de Defensa:

- una mujer fue designada por primera vez como adjunta militar en China;
- una mujer fue designada comandante del Componente Médico y nombrada General;
- una mujer fue designada comandante del Departamento de Estado mayor Bienestar.

II. Entidades federadas

A. Comunidad flamenca

El Área flamenca en la política de relaciones exteriores abarca cuatro campos: política exterior, cooperación internacional; turismo e inversión y comercio internacional.

La mayor parte de las iniciativas vinculadas con la eliminación de la discriminación de las mujeres en las relaciones exteriores se sitúan en los campos de la política exterior y la cooperación internacional.

1. Política exterior

1.1 Eliminación de la discriminación de las mujeres en el lugar de trabajo

Flandes apoya un proyecto de la OMT relativo a la discriminación de las mujeres en el lugar de trabajo en Europa central y oriental. La participación

proporcional de las mujeres en el mercado de trabajo es un aspecto importante dentro de la política de empleo. Flandes aplica asimismo una política relativa a la participación proporcional y la diversidad, orientada a diversos grupos, tales como los migrantes, las personas mayores, los ciudadanos con escasa escolarización, las personas minusválidas, las mujeres. La combinación de trabajo y familia es un vínculo importante para aumentar la participación de las mujeres en el lugar de trabajo, por ejemplo ofreciendo suficientes instalaciones para guarderías y atención tras el horario escolar. La propuesta del proyecto presenta un claro análisis de los problemas, el grupo enfocado y un programa concreto de actividades. La competencia flamenca está garantizada por la participación sindical.

1.2 El acceso a los servicios de salud, educación y sociales en la República Checa

En 2003 se financió un proyecto, basado en un ejemplo flamenco, relacionado con el desarrollo de servicios de salud, sociales y de educación para las trabajadoras sexuales en la República Checa. El objetivo del proyecto es distribuir orientaciones generales entre las trabajadoras sexuales con respecto a la prevención de ETS, VIH/SIDA y otras enfermedades conexas. El proyecto se inició con una etapa piloto en Praga y fue evaluado para continuar con apoyo local.

1.3 Igualdad de oportunidades en la administración pública en Sudáfrica

Como parte de la reforma de la administración pública en Sudáfrica, la ministra de la Función pública, Sra. Fraser-Moleketi, firmó un acuerdo con el Centro de capacitación internacional de la OIT. La ministra desea aumentar la capacidad de su ministerio para ofrecer igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres en la administración pública, aumentar las competencias en cuanto al análisis de las cuestiones de género y ofrecer los servicios apropiados a hombres y mujeres. La Administración flamenca para el desarrollo de personal y/o un experto académico en igualdad de género en la administración pública podrían actuar como asociados técnicos en este proyecto.

2. Cooperación internacional

2.1 El género como cuestión multisectorial

El género es desde 2002 una cuestión multisectorial en la cooperación de Flandes sobre desarrollo con los países asociados, y en los proyectos de educación para el desarrollo. En Mozambique, Sudáfrica y Malawi, se aplican diferentes proyectos y programas en los cuales las mujeres constituyen un importante grupo enfocado. Las actividades se concentran en la posición vulnerable de las mujeres en relación con el problema del VIH/SIDA y los derechos de las mujeres en materia de salud reproductiva. Es el caso tanto en los programas bilaterales como en los multilaterales. También en los programas de cooperación en Sudáfrica relacionados con la seguridad alimentaria y la creación de empleo mediante pequeñas y micro-empresas, se considera a las mujeres como un grupo enfocado específico.

Flandes controla también si se establece y aplica la política de género sudafricana en los proyectos que apoya en Sudáfrica. Puede considerarse que la política de género sudafricana es más franca que la legislación flamenca y belga relacionada con cuestiones de género.

En 2004 se aprobó un proyecto ONUSIDA para Mozambique, en el cual se ha propugnado eliminar la desigualdades de género en la ley mozambicana sobre la herencia.

En Marruecos, se apoyaron proyectos de ONG durante el período 2003-2006, que se concentraban en los derechos de las mujeres y en la posición de las mujeres en la sociedad. Se prestó especial atención a mejorar el acceso a la educación y la salud para las mujeres, y a la creación de empleo para las mujeres.

Desde 2002-2003 se apoyó un proyecto de la OIT destinado a contribuir al desarrollo del empresariado femenino en Marruecos mediante la elaboración de una estrategia nacional y el fortalecimiento de las organizaciones de empleadas, apelando a la capacitación en Turín.

3. Turismo

En 2004 se inició un análisis relacionado con la estrategia de sustentabilidad de la Agencia de Turismo de Flandes (Rapportage Duurzaamheid Strategie Scan Toerisme Vlaanderen). En ese informe se presentaron los resultados de una evaluación de la medida en que el personal de la agencia consideraba la importancia de la igualdad de trato para hombres y mujeres. Los resultados mostraron que el personal consideraba que la cuestión era muy importante y que la agencia recibía un puntaje de 4 puntos (sobre 5).

4. La representación internacional de Flandes

Existen nueve representantes del gobierno flamenco en el exterior, todos son varones.

B. Comunidad francesa

La representación entre hombres y mujeres en las carreras “exteriores” del Comisariado general de las relaciones internacionales de la Comunidad francesa (CGRI), de la Agencia valona para la exportación y las inversiones extranjeras (AWEX), de la División de relaciones internacionales de la Dirección general de relaciones exteriores del Ministerio de la Región valona (DRI) y de la Asociación para la promoción de la educación y de la formación en el exterior (APEFE) se reparte como sigue: 34 mujeres y 97 hombres.

C. Región de Bruselas-Capital

Cantidad de adjuntos y representantes regionales: 65 hombres y 24 mujeres.

Artículo 9

I. Nivel federal

Bélgica responde a las exigencia del artículo 9 de la Convención en lo que respecta a la legislación sobre la nacionalidad. Desde la gran reforma del Código de Nacionalidad Belga (CNB) en 1984, Bélgica ha establecido, en efecto, una igualdad integral entre mujeres y hombres en materia de cambio y conservación de la nacionalidad, y esto tanto en el caso del matrimonio como en el caso de cambio o

pérdida de la nacionalidad del otro cónyuge. Cada cónyuge puede cambiar o adquirir otra nacionalidad sin tener que obtener el consentimiento del otro cónyuge. Además, los hijos menores en el momento de esta adquisición se benefician automáticamente con la nacionalidad adquirida por uno de sus progenitores, tanto si es el padre como la madre.

El acceso a la nacionalidad belga es un proceso que ha sido modificado en cinco oportunidades en los últimos veinte años. La principal preocupación de esas modificaciones ha sido siempre la de mejorar el acceso a la nacionalidad belga (más rapidez, facilidad, simplicidad y eficacia). La última modificación en materia de acceso a la nacionalidad belga fue introducida por la ley del 1º de marzo de 2000, que favorece la integración de los extranjeros con la adquisición de la nacionalidad. Contiene tres principales novedades:

1º) flexibiliza las condiciones de acceso a la declaración de nacionalidad y a la naturalización;

2º) la ley acelera y facilita el desarrollo de todos los procedimientos de obtención de la nacionalidad belga, reduciendo a un mes el plazo de examen del expediente por el tribunal (y por la Oficina de Extranjeros y la Seguridad de Estado para la solicitud de naturalización) y previendo un triple sistema de reemplazo en cascada del acta de nacimiento;

3º) Por fin, la ley suprime el control de la voluntad de integración para las declaraciones de opción y para las solicitudes de naturalización. La introducción del procedimiento hace ahora presumir la existencia de esta voluntad: el cuestionario de naturalización no contiene preguntas sobre el conocimiento de lenguas o la profesión del interesado y la encuesta policial sobre la integración del solicitante de naturalización también se ha suprimido.

Con respecto a los matrimonios mixtos, desde 1985 el matrimonio no produce efecto de pleno derecho sobre la nacionalidad. En cambio, el cónyuge de un (o de una) belga puede adquirir la nacionalidad belga por el procedimiento de la declaración después de tres años de residencia principal y común en Bélgica con el cónyuge belga (o seis meses de vida en común en Bélgica, si en el momento de la declaración, el cónyuge extranjero ha sido autorizado o admitido, desde al menos tres años, a residir más de tres meses o a establecerse en Bélgica).

Esas condiciones de residencia y de vida común mínima tienden principalmente a evitar los casamientos ficticios, cuyo objetivo exclusivo es el de facilitar la adquisición de la nacionalidad.

Artículo 10

En Bélgica, todo lo que se refiere a la educación es de competencia de las Comunidades.

Población belga de más de 25 años por nivel de formación, edad y sexo, cifras absolutas⁴⁰

Nivel de calificación	De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		55 años y más	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Poco calificados	127 635	151 153	221 257	253 780	313 415	302 898	1 177 704	780 569
Medianamente calificados	246 179	295 536	286 677	302 902	229 051	239 985	284 513	280 674
Muy calificados	309 393	254 458	278 689	253 897	178 175	191 080	165 826	217 245
Total	683 207	701 147	786 623	810 579	720 641	733 963	1 628 043	1 278 488

El grado de instrucción es el más bajo entre las mujeres belgas de 55 años o más. Cerca de las tres cuartas partes (72,3%) de ese grupo ha obtenido como máximo un diploma de enseñanza secundaria inferior. La mayoría de los hombres de 55 años o más (61,1%) pertenece al grupo de los poco calificados. Una mujer de edad avanzada sobre diez solamente (10,2%) es titular de un diploma de enseñanza superior, para 17,0% entre los hombres de 55 años o más.

En el grupo de los 45 a 54 años, también las mujeres están “poco calificadas” más a menudo que los hombres. Un 43,5% de las mujeres y un 41,3% de los hombres de 45 a 54 años tienen un diploma de enseñanza secundaria inferior como máximo. Un 75,3% de esas mujeres no han seguido estudios superiores, en comparación con un 68,7% de los hombres de 45 a 54 años.

Para los belgas de la última generación, la situación es inversa. La cantidad de mujeres poco calificadas en el grupo de las de 25 a 34 años es del 18,7%. Entre los hombres, ese porcentaje es aún superior al 20%, exactamente el 21,6%. La diferencia es todavía más grande si examinamos los muy calificados: un 45,3% de las mujeres de 25 a 34 años han realizado estudios superiores universitarios o no, para sólo un 36,3% de los hombres de 25 a 34 años. Las mujeres jóvenes tienen generalmente una formación superior a la de los hombres.

A. Región y Comunidad flamenca

1. Departamento flamenco de cultura, juventud, deportes y medios

Cultura: En su formación de ‘Iniciador’, la Escuela flamenca de instructores presta especial atención al aprendizaje de cómo crear las máximas oportunidades de participación para todos. Los participantes en la carrera reciben orientaciones didácticas para aplicar —cuando corresponda— el principio de diferenciación a las

⁴⁰ Cuadro extraído del folleto *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre* [Mujeres y hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género], edición 2006, publicado por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 78.

Poco calificados = enseñanza primaria, secundaria inferior o sin diploma; medianamente calificados = enseñanza secundaria superior; muy calificados = enseñanza superior.

niñas/mujeres. La formación del ‘Instructor/Entrenador B’ se ocupa de las características de desarrollo específicas de las niñas/mujeres y de los aspectos pertinentes en la instrucción.

2. Departamento flamenco de educación e instrucción

2.1 EQUAL VLIR – proyecto sobre igualdad de oportunidades

Dentro de este proyecto del FSE que incluye asociados del exterior, las contrapartes flamencas desarrollarán los siguientes módulos:

- Instrumento para trazar el desarrollo personal y la cultura del trabajo mediante autoevaluación;
- Inventario de los estudios sobre las carreras de investigadoras en la UE, de modo que resulte un instrumento apropiado para las universidades flamencas;
- Análisis de la política de transferencias y carreras;
- Trayectoria de mentorado para las mujeres académicas.

El objetivo consiste en elaborar instrumentos que eviten la deserción y mejoren la transferencia de investigadoras.

2.2 Investigación: Las carreras de estudiantes en la educación secundaria artística

Considerando la cantidad relativamente escasa de alumnos en la educación secundaria artística flamenco, esta forma de educación sólo desempeña un papel de menor importancia en el sistema educativo. Debido a esta escala reducida, la educación secundaria artística suele dejarse de lado en la investigación educativa flamenco. Sin embargo, la elaboración de la estructura educativa de la educación artística requiere una amplia comprensión de: 1) la carrera educativa de los alumnos interesados y 2) su transferencia a la educación superior o al mercado de trabajo. Esa comprensión supone que los datos disponibles sobre la educación secundaria artística deberían vincularse con otros aspectos de la educación artística, como las ramas o el estudio orientados al arte en la educación técnica y vocacional, la educación superior artística y la educación artística a tiempo parcial. A partir de un estudio de la bibliografía, un análisis de las bases de datos existentes, entrevistas con expertos y un amplio examen, este estudio procura reunir esos datos. Lo que interesa saber sobre este estudio es la elevada participación de niñas en la educación secundaria artística.

2.3 Investigación: Las matemáticas durante la educación secundaria

En este estudio se hace un análisis de la función de las matemáticas para seleccionar los estudiantes para las diferentes ramas en la escuela secundaria (básica). Se consultó a las escuelas secundarias flamencas. En la segunda parte, se miden las creencias y actitudes hacia las matemáticas entre los compañeros, padres, docentes y asesores de los servicios de orientación educativa. Esas mediciones se han conectado entre sí y con los resultados de la primera parte de la investigación (que comprende el género, la pertenencia (o no) a un grupo minoritario y el tipo de escuela). La motivación de los estudiantes hacia las matemáticas fue analizada en función del género y de las creencias y actitudes hacia las matemáticas. Se hizo una comparación de la motivación y el interés por las matemáticas con la motivación por otras materias del programa. El estudio mostró que el género desempeña un papel

importante con respecto a la actitud, la confianza o la incertidumbre, las ambiciones en relación con las matemáticas de docentes, padres y estudiantes.

3. Investigación: la carga de trabajo de los docentes

El propósito de la investigación es obtener un cuadro objetivo y representativo de la carga de trabajo de los docentes y de la diversidad de sus tareas, así como del modo en que invierten su horario de trabajo en la educación primaria y secundaria (en relación con sus diferentes métodos de trabajo). Las cuestiones de género y de familia —entre otros factores— desempeñan un papel importante en la carga de trabajo de un docente.

4. Investigación: preferencias y perspectivas de los graduados de cursos de formación de docentes en cuanto al mercado de trabajo

Esta investigación pretende señalar las variables sociales y personales, así como las variables del mercado de trabajo, que inciden en la opción de los graduados por incorporarse al sector de la educación o en su opción de postergar su entrada hasta haber reunido cierta experiencia de trabajo fuera de la educación, o, en última instancia, en su opción de no optar en absoluto por un trabajo como docente. Más específicamente, se examinarán los efectos de la formación de posgrado y las oportunidades de movimientos en la carrera docente, por su influencia sobre la opción de permanecer en la educación o de abandonar la educación. De ese modo, fue posible determinar en qué medida el decreto sobre los cursos de formación para docentes tiene un efecto positivo sobre la afluencia y la conexión con el empleo de un docente. Este estudio muestra las motivaciones de los hombres y las mujeres para elegir este empleo.

Otros temas que han sido motivo de investigación en los últimos años:

- La diferencia en los resultados de los estudios entre niños y niñas (sobre las cuestiones de género en la educación y la función de la familia, y la eliminación de estereotipos, etc.);
- Las ‘nuevas’ familias (hogares monoparentales o familias reconstituidas) y la participación en la educación en Flandes (igualdad de oportunidades y posibilidades para los niños que no viven en una familia tradicional, sus resultados escolares, el modo en que actúan las escuelas con respecto a los niños de nuevas familias (en muchos casos sólo está la madre, etc.).

5. El proyecto Venus

El principal objetivo del proyecto Venus es tratar de obtener ventaja de las diferencias entre niñas y niños dentro del campo de la educación. La meta principal es brindar a todos los alumnos un máximo de oportunidades para aprender y desarrollarse por sí mismos. El proyecto identifica y destaca la diversidad de intereses de los jóvenes y los motiva lo más posible. Mediante una gran variedad de métodos de instrucción, todos los alumnos deberían tener las mismas oportunidades de educación y desarrollo. Una visión del aprendizaje a lo largo de toda la vida es fundamental para los fines del proyecto. Venus apoya a los docentes y a los consejeros en orientación con una herramienta de TIC y un manual complementario.

Consta de dos partes: una teórica que:

- Presta atención al desarrollo de la identidad de los adolescentes;
- Pone el acento sobre las diferencias en el aprendizaje entre niñas y niños;
- Trabaja con estilos de aprendizaje;
- Da ideas y sugerencias a los docentes acerca de cómo trabajar con los productos;

Una parte práctica de una herramienta de TIC:

- Descubrir su propio estilo de aprendizaje y su propio estilo de instrucción favorito;
- Descubrir el estilo de aprendizaje de todos los alumnos;
- A través de un test de personalidad (quién es usted y qué quiere ser) hablar a los adolescentes acerca de sus personalidades.

6. Modificación de la legislación sobre la licencia y la protección de la maternidad para el personal docente

En enero de 2005, el gobierno flamenco adoptó la decisión formal de modificar la legislación sobre la licencia por maternidad y la protección de la maternidad para el personal docente. Ahora es posible transferir la licencia prenatal a postnatal, la licencia por maternidad puede prolongarse por dos semanas en caso de nacimientos múltiples y es posible prolongar la licencia postnatal cuando el bebé debe permanecer en el hospital por más de siete días. En abril de 2006, se introdujo otro cambio: la licencia circunstancial para el personal docente se extendió de 3 a 10 días laborables.

7. El compromiso de contar con más mujeres (y otros grupos desfavorecidos) en los cargos científicos de mayor jerarquía

El ministro flamenco de Educación se ha comprometido a examinar con las instituciones de educación superior las posibilidades de facilitar más y mejores oportunidades de carrera para las mujeres científicas. El objetivo es asegurar que más mujeres alcancen los puestos más altos (profesor) y evitar que abandonen la universidad.

8. Revisión de las competencias mínimas de los docentes

Se han actualizado las competencias mínimas para la profesión de docente. Las competencias mínimas de los docentes son la totalidad de conocimientos y aptitudes que cabe esperar de un docente principiante. La 'interculturalidad' ya estaba implícitamente incluida en las competencias mínimas, pero ahora ha sido explícitamente incorporada. Un ejemplo es el conocimiento básico y las aptitudes del docente para 'estimular la emancipación del alumno'. El docente puede reconocer la individualidad de los alumnos y los grupos sociales, mostrarlo para analizarlo con los alumnos y usarlo para reforzar el desarrollo de sí mismo y la integración social del joven. Se requiere el conocimiento de las diversas culturas sociales y de los jóvenes, y de las diferencias culturales entre los grupos sociales.

9. Documentos temáticos en Klasse para padres, Klasse para docentes, Yeti (para alumnos de tercer grado en la educación primaria) y Maks (para estudiantes de segundo y tercer nivel en la educación secundaria)

Klasse es un proyecto de comunicación lanzado por el Departamento de Educación e Instrucción de la Comunidad flamenca. Está destinado a todos los actores de la educación en Flandes. En mayo de 2002, los editores de Klasse elaboraron un amplio legajo sobre la igualdad de oportunidades para niños y niñas, hombres y mujeres. Los temas son las diferencias culturales y los diferentes enfoques y expectativas hacia ambos sexos.

10. Klasse para docentes: el legajo Primera fila

Klasse produjo un mapa de documentación sobre diferentes temas, como el abuso contra los menores, la homosexualidad, niños y niñas (género), divorcio/familias reconstituidas, etc. Ese mapa ofrece información sobre antecedentes, direcciones, métodos de trabajo ...

11. Proyecto ‘Alternancia entre aprendizaje y trabajo’ en la educación superior

Este proyecto está orientado hacia mujeres migrantes y desfavorecidas que quieran obtener un diploma de educación superior pero tropiezan con impedimentos por las condiciones sociales. Esas mujeres han seguido cursos, y más adelante un internado en el sector lucrativo. Ha sido una trayectoria alternativa que dio por resultado un diploma en administración de empresas (opción mercadeo, contabilidad, informática aplicada).

12. Proyecto ‘Elegir algo diferente’

Este proyecto aspira a sensibilizar a niños y varones jóvenes para que elijan una formación y/o profesión en el sector enfermería y asistencia. El objetivo general es superar la división por género en la educación, la capacitación y la profesión en el sector enfermería. Para apuntalar esta elección diferente, se ha elaborado material educativo, como un concurso de preguntas y respuestas, una carpeta, un sitio Web, un video ...

13. Proyecto ‘PAK & GO’

Este proyecto se orienta a sensibilizar e informar a niñas y mujeres jóvenes sobre capacitación u oportunidades de empleo en sectores tradicionalmente masculinos, como p.ej. la industria gráfica. Además, se procura informar a empleadores y empleados acerca del valor agregado de la diversidad en la planta de trabajo.

14. Establecimiento explícito de representación igualitaria (de hombres y mujeres) en el VLOR (Consejo flamenco de educación)

El decreto sobre participación en la educación (abril de 2004) estipula que el Consejo flamenco de educación debe estar constituido por 1/3 por lo menos de mujeres.

B. Comunidad francesa

En materia de enseñanza, los objetivos estratégicos que deben fijarse en cuestiones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conciernen primero el acceso a los estudios —secciones, opciones de la enseñanza secundaria, diversas orientaciones de la enseñanza superior— y su obtención.

Diferentes investigaciones han revelado que las elecciones de orientaciones en el secundario ejercen una influencia determinante sobre la elección de los estudios superiores. Esta situación implica, por lo tanto, una coordinación entre los diferentes niveles de enseñanza y una preocupación común, complementaria y coherente entre los ministros que corresponda. Desde esta óptica, es necesario prevenir la permanencia de estereotipos ligados a ciertas orientaciones, principalmente sensibilizando a los docentes acerca de los mecanismos de desigualdad subyacentes.

En octubre de 2002, la Dirección lanzó un concurso de disertaciones destinado a alumnos de las clases de quinto y sexto secundario en la Comunidad francesa (800 escuelas de enseñanza secundaria superior en toda la red) sobre el siguiente tema: “*Las mujeres en la historia, ¿de la sombra a la luz?*”. Los objetivos de ese concurso consistían en:

- **Sensibilizar al público joven sobre el papel de las mujeres en la historia política, social, cultural, económica y científica de Bélgica y Europa (generalmente ausentes en los manuales escolares);**
- **Conducir a los jóvenes y sus profesores a efectuar una reflexión sobre ese tema y a evaluar lo que implica la evolución del lugar de las mujeres en la sociedad en nuestro vida cotidiana.**

En enero de 2002, seis asociaciones⁴¹ lanzaron un llamado a la integración de una perspectiva de género en el sistema educativo, dirigiéndose a los ministros de Enseñanza y al ministro a cargo de la Igualdad de oportunidades.

Este llamado pedía:

- la constitución de una “Comisión para la igualdad de niñas y niños en la enseñanza”, encargada de emitir opiniones sobre los proyectos de reforma, presentar propuestas y evaluar las políticas en vigencia;
- la introducción en la formación inicial y continua del cuerpo docente de la dimensión de género, ya sea en los cursos teóricos dispensados o en la preparación práctica para la profesión;
- la paridad de todos los órganos e instituciones de programación, decisión, control y consulta y la igualdad de acceso para las mujeres a todos los puestos de dirección y de responsabilidad;
- la realización de estudios, entre otros estadísticos, obligatoriamente desglosados por sexo, para conocer la situación de las niñas y los niños en la enseñanza, la evolución de la escolarización (elección de los estudios,

⁴¹ Françoise Claude (Mujeres Previsoras Socialistas); Fabienne Dorbolo (Vida Femenina); Françoise Hecq (Universidad de las Mujeres); Roland Mayerl (Red de hombres pro feministas – Campaña de la Cinta Blanca); Nadine Plateau (Sophia, Red belga de estudios feministas); Anne Tonglet (Asociación 29, rue Blanche, Movimientos de mujeres)

opciones y tipo de formación superior), la existencia de prácticas de violencias sexistas, el costo social de las discriminaciones, etc.;

– la instalación de un dispositivo de prevención y de lucha contra la violencia en medio escolar, que tenga en cuenta su dimensión sexuada.

El ministro-presidente a cargo de la Igualdad de oportunidades, el ministro de la Infancia a cargo de la enseñanza fundamental ordinaria, el ministro de Enseñanza secundaria y de y especial y la ministra de Enseñanza superior y de enseñanza de promoción social respondieron al llamado de ese grupo de asociaciones que deseaba señalar a su atención la necesidad de promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en la enseñanza, creando un intergabinete encargado de estudiar la problemática.

En consecuencia, se decidió lanzar el debate con los(as) docentes, para llevar adelante una reflexión abierta y argumentada sobre la igualdad de niños y niñas en la escuela. Los diferentes ministros colaboraron así con el sector asociativo firmante del llamado a la *integración de la perspectiva de género en el sistema educativo* en la redacción de un folleto pedagógico de información sobre esta realidad aún demasiado ignorada.

Esta campaña, que disponía de 25.000 carteles y 30.000 folletos destinados a los(as) docentes y futuros docentes de la Comunidad francesa, intenta examinar y evaluar, con los actores y actrices en el terreno, la justa medida de los estereotipos sexuales que persisten en la escuela, principalmente en las relaciones entre docentes y alumnos o entre los mismos alumnos.

En 2004, la Dirección de Igualdad de oportunidades elaboró y difundió una carpeta pedagógica titulada “Mujeres y hombres en el mundo”, que se propone permitir que los 12/15 años y su entorno tengan una mejor percepción de la situación y de los derechos de la mujer en los niveles nacional e internacional.

La redacción del contenido del manual estuvo a cargo de una asociación entre la Comunidad francesa y el ONG *El Mundo según las mujeres*. El manual presenta cinco temáticas que se interesan cada una por la situación en el Norte y en el Sur:

- De la igualdad en la escuela a la igualdad en el trabajo: progresos y desigualdades en la educación, elección de los estudios, elección del trabajo;
- ¡Mujeres solidarias!: la defensa de los intereses comunes de las mujeres, el feminismo;
- ¡No a la violencia!: la violencia en las relaciones amorosas, los crímenes de honor, las mutilaciones sexuales femeninas;
- ¿La publicidad, soportada o adorada?: el sexismo en las publicidades;
- Vida afectiva y amorosa: la adolescencia, la homosexualidad, las relaciones de los jóvenes varones y mujeres, la prevención de las ETS y la contracepción.

La publicación y la difusión de este manual se lanzaron en marzo de 2004, en el marco de las actividades del 8 de marzo en la Comunidad francesa, en el conjunto de los establecimientos de enseñanza secundaria de esa comunidad. En el marco de esta campaña se prepararon veinticinco mil manuales pedagógicos y diez mil carteles, que se distribuyeron por medio de numerosos canales de comunicación y

para responder a los pedidos formulados en su mayor parte por docentes y por el medio asociativo.

Por fin, en octubre de 2006, la Dirección de Igualdad de oportunidades lanzará, en versión papel y en versión electrónica, un repertorio de recursos pedagógicos disponibles en la Comunidad francesa sobre cuestiones de igualdad mujeres-hombres, de interculturalidad y de inclusión social.

En la enseñanza superior, la situación es satisfactoria en el plano cuantitativo (no hay menos mujeres que varones que comienzan los estudios superiores y el índice de éxito de las mujeres es generalmente mejor que el de los varones). Sin embargo, hay que reconocer que en el plano cualitativo se deplora una débil proporción de mujeres en los estudios de carácter científico y tecnológico, y también un fenómeno de segregación vertical en las carreras universitarias de las mujeres. En efecto, se nota que el porcentaje de agentes femeninos disminuye a medida que el nivel de estudios se eleva y que se sube en la jerarquía del cuerpo académico.

Uno de los problemas que se presentan cuando se quiere profundizar el análisis en términos de igualdad entre mujeres y hombres es la falta de datos desglosados según el sexo. La ministra de Enseñanza superior e Investigación científica desea progresar en esta materia y principalmente apoyándose en otro sector también de su competencia: la investigación. Su contribución a la creación de una herramienta que permita analizar la población estudiantil en Bélgica francófona bajo ángulos descriptivos y prospectivos constituye un primer avance. Además, la financiación de investigaciones que traten, de cerca o de lejos, la problemática, refleja la voluntad de conocer los factores que acarrear desigualdades entre las mujeres y los hombres en ese sector. La comprensión de esos factores permitirá actuar sobre las causas de las discriminaciones e intentar suprimirlas. Desde esta óptica, la ministra se dedica a integrar la dimensión del género en los proyectos que financia. Se alienta a los promotores de las investigaciones actuales para que orienten sus trabajos teniendo también en cuenta esta dimensión.

Además, el otorgamiento de subsidios para la organización de seminarios, jornadas de estudio o coloquios que han permitido reflexionar sobre el lugar de las mujeres en la sociedad, da testimonio también del interés que la Comunidad francesa manifiesta hacia esta problemática.

El conjunto de textos reglamentarios, elaborados desde diciembre de 2002, y que han acompañado la reforma de la Enseñanza artística, incluye también la dimensión de género. Cuando los títulos y funciones enumerados en un texto no pueden redactarse en masculino y en femenino (por cuestiones de claridad), la ministra de Enseñanza superior e Investigación científica cuida de agregar de manera sistemática una frase similar a otra antes citada, que dice: “todos los títulos mencionados en el presente texto deben leerse tanto en masculino como en femenino”. Además, los textos que se dirigen a la creación de las tres instancias de la enseñanza artística (Comisión experiencia útil, Comisión para la asimilación de los títulos, Comisiones para el reconocimiento de la notoriedad), tienen en cuenta la repartición exigida por el decreto del 17 de julio de 2002.

El decreto del Parlamento de la Comunidad francesa del 20 de julio de 2005 modificadorio del decreto del 12 de diciembre de 2000 relativo a la formación inicial de los maestros y regentes, que entró en vigencia el 15 de septiembre de 2005, prevé

en su artículo 3, inciso 1, 2° la actividad de enseñanza de 30 horas “Enfoque teórico y práctico de la diversidad cultural; y la dimensión de género”.

Medidas tendientes a supervisar la evolución de la problemática del género en la enseñanza superior fuera de las universidades y a permitir la evaluación de las políticas desarrolladas en la materia

Desde hace unos doce años, la Comunidad ha financiado varios trabajos desarrollados conjuntamente con el Consejo de Rectores francófonos y un equipo de investigación que agrupa dos entidades universitarias y la Administración. Esos trabajos han permitido poner a punto una herramienta de análisis de la población estudiantil en Bélgica francófona bajo los ángulos descriptivos y prospectivos. Los trabajos de estos últimos años han sido cofinanciados por la ministra de Enseñanza superior e Investigación científica y culminaron con la aparición, en 2001, de una obra titulada « *La population étudiante – Description, évolution, perspectives* » [La población estudiantil – Descripción, evolución, perspectivas].

La obra consagra una parte de su análisis al ingreso de estudiantes a la universidad según el sexo, la edad, y el establecimiento secundario del que provienen, así como una reflexión sobre el porcentaje de éxito de las mujeres. Pero constituye sobre todo un documento de referencia para todas las personas interesadas en la evolución de las poblaciones estudiantiles. Presenta una base de datos que contiene informaciones sobre los estudiantes de nuestro sistema educativo según diferentes variables, y permite por lo tanto proveer datos desglosados por sexo, principalmente en el marco de otras investigaciones.

Desde 2002, la ministra ha encargado a la Dirección de Bases de Datos y Documentación (DBDD) que prosiga el trabajo del equipo interuniversitario. Desde 2003, esta misma Dirección y el Servicio de estadísticas de la ETNIC codirigen la base de datos de los estudiantes de enseñanza superior fuera de la universidad (SATURN). Los datos colectados se publican en los informes anuales consagrados, por una parte, al análisis descriptivo de las poblaciones estudiantiles y de diplomados y, por otra parte, al estudio de los índices de éxito, de repetición y de abandono. Entre las principales variables tratadas se encuentra la del sexo. Los informes 2002, 2003 y 2004 están disponibles en el sitio www.enseignement.be/infosup/ bajo la rúbrica SATURN.

Medidas relativas al estudio de la problemática del género y a la sensibilización a esta problemática

Financiación de investigaciones:

La Comunidad francesa ha financiado cierta cantidad de investigaciones susceptibles de esclarecer fenómenos que engendran desigualdades entre las mujeres y los hombres en la enseñanza superior. Estas se refieren o se han referido, principalmente, al lugar de las mujeres en los puestos académicos o al acceso de las jóvenes a los estudios universitarios:

- “La representación de las mujeres en la investigación en las instituciones universitarias de la Comunidad francesa”
- “Análisis de la situación profesional de los doctores con tesis en la Comunidad francesa de Bélgica”

- “NEWTONIA – Acceso de las jóvenes a los estudios universitarios científicos y técnicos” y “Newtonia 2 – Promoción del acceso de las jóvenes a los estudios universitarios en ciencias y en ciencias aplicadas”
- “Trayectoria a la entrada de la enseñanza superior. Análisis de una cohorte con una atención prioritaria a los determinantes y tensiones de naturaleza social”
- “Éxito o fracaso de los estudiantes inscriptos en una primera candidatura en las instituciones universitarias y que reciben un subsidio de estudios de la Comunidad francesa”

Asociaciones:

La mesa redonda “*Formación de los(as) docentes hacia una educación no sexista*”⁴² fue organizada el 20 de junio de 2005, por la Dirección de Igualdad de oportunidades y los diferentes asociados del proyecto “*Prevención de las violencias ejercidas contra las mujeres: formación de lo(a)s futuro(a)s docentes a una educación no sexista*” desarrollado en el marco del Programa europeo DAPHNE⁴³.

Ese proyecto, desarrollado de 2002 a 2005 por la asfl *Solidaridad Mujeres* en la Comunidad francesa, la *Fundación Mujeres* en España y el *IUFM* (Instituto Universitario de Formación de Maestros) de Lille en Francia, se propone la construcción, por parte de los diferentes asociados del proyecto, de una herramienta y de métodos de experimentación y de evaluación comunes a partir de la recolección de experiencias y de análisis de las herramientas existentes. El trabajo está apoyado por los comités pedagógicos locales conducidos por cada asociado.

Los resultados finales de ese proyecto, en la Comunidad francesa, son los siguientes:

- Realización de un módulo de formación a una educación no sexista para los(as) futuro(a)s docentes;
- Experimentación de ese módulo en una escuela piloto;
- Evaluación del módulo;
- Guía de formación y sitio Web (<http://www.educ-egal.org>);
- Difusión de los resultados en los poderes públicos a los que corresponda.

En ese marco, se organizó una *jornada de formación* destinada a los docentes y futuro(a)s docentes el 27 de enero de 2005, sobre el tema “*¿En qué medida la reflexión sobre el género puede contribuir a la calidad de la enseñanza?*”, en colaboración con la Escuela Superior Provincial de Mons-Borinage-Centre⁴⁴. Esa jornada estaba destinada a las formadoras y formadores de futuro(a)s docentes. El objetivo consistía en mostrar la pertinencia de la introducción de una perspectiva de género en las diferentes disciplinas enseñadas.

El proyecto concluyó con una evaluación por peritaje externo.

La Comunidad francesa también otorgó cierta cantidad de subsidios para la organización de seminarios, jornadas de estudio o coloquios que presentaran, de una

⁴² Ver programa en el anexo 3.

⁴³ Cf. Informe de actividades 2004 de la Dirección de Igualdad de oportunidades, páginas 20-21, descargable en el sitio <http://www.egalite.cfwb.be>, en la rúbrica Actividades e informes.

⁴⁴ Y en colaboración con la Comisión de Enseñanza del CFFB.

manera u otra, resultados interesantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El servicio de evaluaciones externas inter-red enumera también desde su origen los resultados de los alumnos en función del sexo en las diferentes disciplinas probadas, como se hace generalmente en las evaluaciones internacionales. El sitio www.enseignement.be ha desarrollado varias páginas consagradas a la problemática de la discriminación hombres/mujeres, entre otras por intermedio de recursos pedagógicos en línea que allí se desarrollan (por ejemplo: “Objetivo Venus” conducido por Amnesty International). El sitio remite también en varios lugares hacia páginas desarrolladas por otros sitios sobre ese tema (por ejemplo, el sitio de la *Dirección de Igualdad de oportunidades*).

En el deporte, se crearon méritos deportivos femeninos que se atribuyeron en el Trofeo del mérito deportivo de la Comunidad francesa. Se otorgó también una subvención en ocasión de la creación dentro de las federaciones y asociaciones deportivas reconocidas de una Comisión de promoción del deporte femenino.

La mayoría de las asociaciones femeninas subvencionadas en educación permanente abordan de manera central o periférica estas cuestiones bajo forma de educación informal, de programas de alfabetización.

La educación permanente desarrolla un programa importante de lucha contra el analfabetismo. Ese programa alcanza de manera bastante amplia la alfabetización de las mujeres (entre ellas, las inmigrantes). El reciente acuerdo interministerial entre la Comunidad francesa, la Región valona y la Ccof dará a ese programa un nuevo impulso, pero actualmente no existen datos estadísticos desglosados por sexo sobre la alfabetización de las mujeres.

Sobre cuestiones de salud, la Comunidad francesa ha publicado, con su auspicio, la publicación “*Adolescentes: sexualidad y salud de la reproducción. Estado de la cuestión en Valonia y en Bruselas*”⁴⁵, que desemboca en recomendaciones específicas en términos de acceso a las informaciones en materia sexual y afectiva para adolescentes.

C. Región de Bruselas-Capital

Uso del pañuelo islámico en la escuela

En lo que respecta a la cuestión muy específica del uso del velo en la escuela, se debate su prohibición o no en las escuelas bruselesas y en las de las demás regiones del país. Los establecimientos escolares, de acuerdo a sus reglamentos internos, autorizan o no el uso del velo⁴⁶. Está excluido en el 70% de los 130 establecimientos de la red de la Comunidad francesa (mientras que en 2000, apenas el 41% de esas escuelas lo rechazaban) y en el 80% de las escuelas católicas.

⁴⁵ Cf. Douchan Beghin, Claudine Cueppens, Catherine Lucet, Samuel Ndamè, Godelieve Masuy-Stroobant, André Sasse, Danielle Piette, febrero de 2006: descargable en: <http://www.ulb.ac.be/esp/promes/>.

⁴⁶ El informe 2005 sobre la situación de los derechos fundamentales en Bélgica elaborado por un grupo de expertos en el nivel europeo aborda la cuestión desde el ángulo de la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y también desde el ángulo de la seguridad pública. El informe no lo evalúa como discriminación en términos de género y la cuestión raramente se analiza en esos términos, sino más bien desde el ángulo de la discriminación étnica o religiosa.

En Bruselas, 8 establecimientos escolares de la red de la Comunidad francesa sobre 111 reciben a las jóvenes veladas⁴⁷.

En cuanto a la *Comisión comunitaria francesa de la Región de Bruselas-Capital*, el reciente decreto relativo a la cohesión social (2004) prevé explícitamente adoptar medidas en favor de la igualdad mujeres/hombres, de la mezcla de sexos y de la lucha contra toda forma de discriminación. En el marco de ese decreto, la Comisión comunitaria francesa apoya numerosos medios de acogida extraescolares. Ese apoyo constituye una de las principales fuentes de financiamiento de esos medios en Bruselas. Los principios sobre los que se basa el apoyo a esos medios son, como para las otras asociaciones ayudadas en cohesión social, la lucha contra las discriminaciones, así como la igualdad y la mezcla de sexos.

Además, los centros de planificación familiar prestan atención particular a las mujeres, principalmente en materia de vida sexual y afectiva. La educación afectiva y sexual, el acceso a la contracepción, la interrupción voluntaria del embarazo, la sensibilización de los jóvenes a la adopción de una actitud basada en el respeto mutuo entre los miembros de la pareja, forman parte de las misiones de los centros de planificación familiar.

D. Comunidad germanófona

La Comunidad germanófona financia la asfl *Arbeitsgemeinschaft für Suchtvorbeugung und Lebensbewältigung*, que imparte formaciones para padres y específicamente para familias monoparentales, con el fin de mejorar las competencias educativas sin formas de agresividad y de violencia, aprender y aplicar técnicas para resolver los problemas cotidianos.

Las cuestiones que se tratan con mayor frecuencia se refieren a los valores y a los fines de la educación, las maneras de reforzar la confianza en sí mismo de los niños, ayudarlos y apoyarlos caso de dificultades, expresar sus necesidades y encontrar soluciones a los problemas familiares.

La filosofía de ese trabajo está basada en el eslogan: “Starke Eltern – starke Kinder”: [Padres fuertes – hijos fuertes].

Artículo 11

I. Nivel federal

1. Empleo

1.1 Convención OIT No. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores de ambos sexos: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

El proceso de ratificación de la Convención No. 156 de la OIT está en curso; todos los niveles de poder belgas han ratificado o están por ratificar el texto.

⁴⁷ Isabelle Lemal, ‘L’école ôte le voile’ [La escuela quita el velo] in Swardado, 13 de septiembre de 2005 http://www.swarado.be/rubriques/keskia/page_5548_361152.shtml.

1.2 *Medidas legislativas y convenios colectivos de trabajo*

Se encuentra disponible un inventario de las medidas federales destinadas a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres en el sector del empleo y el trabajo en el tercer informe belga sobre la aplicación del Pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales (ver artículo 6), al igual que el conjunto de medidas que se refieren a la implantación de condiciones de trabajo justas y favorables (ver artículo 7).

1.2.1 La ley del 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo (M.B. del 22 de junio de 2002) contiene numerosas medidas de prevención del acoso sexual y de protección a sus víctimas. Las disposiciones de esta ley fueron desarrolladas en el decreto real del 11 de julio de 2002, relativo a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, y en la circular del 11 de julio de 2002, relativa a la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo.

La ley del 11 de junio de 2002 se integra en la ley del 4 de agosto de 1996, relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo. La protección contra la violencia y el acoso moral o sexual forma parte, desde ahora, de la noción de bienestar, de igual modo que la protección de la salud, la seguridad en el trabajo, ... Por lo tanto, todo empleador, tanto del sector privado como del sector público, debe tomar medidas en su empresa para promover esta protección.

Esas medidas se integran así en la política de prevención de la empresa y tendrán como objetivo:

1°) evitar todo acto de violencia y de acoso. Lo que exige un análisis de los factores que los engendran;

2°) evitar los perjuicios en la hipótesis de que esos actos sucedan. La legislación desarrolla un procedimiento interno que la empresa deberá integrar y que tiene por objetivo fundamental la búsqueda de una solución dentro de la empresa por medio de una conciliación o después del examen de una queja motivada formulada por el trabajador.

Todo empleador debe hacerse asistir por un consejero en prevención, especializado en los aspectos psicosociales del trabajo y de la violencia y del acoso moral o sexual en el trabajo, para la elaboración y la puesta en vigencia de esas medidas. Ese consejero en prevención forma parte del servicio interno de prevención y de protección en el trabajo o de un servicio externo. El legislador belga también ha previsto una protección particular contra el “despido por represalia” para las personas que inician el procedimiento interno (en su fase formal), que intervienen como testigos o que entablan un procedimiento judicial.

a) Actividades de sensibilización, información e investigación:

El Servicio público federal Empleo, Trabajo y Concertación social ha organizado, con el apoyo del Fondo Social Europeo, numerosas sesiones de informaciones sobre el tema. También ha montado redes de personas de confianza y de consejeros en prevención especializados y ha puesto en marcha diferentes estudios universitarios, que tienen como objetivo delimitar las características, los

factores de riesgo y las consecuencias de la violencia en el trabajo y aportar herramientas concretas a las personas que deberán intervenir (entre otros, un manual del interviniente que debe enfrentar situaciones de conflicto, de acoso y de dominio en el trabajo).

b) Jurisprudencia:

La jurisprudencia de las cortes y tribunales del trabajo relativa a la aplicación de las disposiciones de la ley del 4 de agosto de 1996 sobre la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo, se puede consultar también en el sitio del SPF Empleo, Trabajo y Concertación social (<http://www.emploi.belgique.be>).

c) Evaluación:

Esta legislación ha sido evaluada en el curso de 2004. El informe de evaluación se puede consultar en el sitio del SPF Empleo. Esta evaluación dio lugar a una reflexión sobre las modificaciones que se deben aportar a esta legislación y que deberían entrar en vigencia en el curso de 2007.

1.2.2 La ley programa del 9 de julio de 2004 ha aportado modificaciones a la reglamentación que concierne a las trabajadoras asalariadas en materia de duración de las licencias pre- y postnatales y de adopción.

Asimismo, el decreto real del 13 de enero de 2003 modificó esos mismos plazos para las trabajadoras independientes (cf. 3os. informes belgas sobre la aplicación del Pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales – artículo 10: protección de la maternidad)

1.2.3 Un decreto real del 15 de julio de 2005 (M.B. del 28 de julio de 2005) ha aportado algunas modificaciones importantes a la reglamentación de la licencia parental para los trabajadores y los empleadores del sector privado (decreto real del 29 de octubre de 1997, relativo a la introducción de un derecho a la licencia parental en el marco de la interrupción de carrera). Las modificaciones se refieren a las condiciones de edad del niño, a las modalidades de la licencia, la notificación al empleador y las prestaciones. La duración de la licencia no fue modificada.

Las modificaciones aportadas tienen como objeto ampliar el derecho a la licencia parental y hacerlo aún más accesible permitiendo, por ejemplo, combinaciones de diferentes fórmulas de licencia parental. Esto permite que los trabajadores dispongan de una paleta de posibilidades de elección mucho más amplia para combinar vida familiar y profesional. Las modificaciones aportadas tienen también el objetivo de hacer que la licencia parental sea más atractiva para los trabajadores varones, con el fin de que asuman una parte de las cargas familiares.

a) Edad del niño:

Mientras el límite de edad era antes de 4 años, ahora es de 6 años. Se mantiene el límite de 8 años en el caso de hijo adoptado o de hijo afectado por un índice de discapacidad determinado,.

b) Modalidades de la licencia parental:

Hay cuatro novedades en lo que respecta a las modalidades de la licencia parental.

- Primero, se suprime la obligación en caso de reducción de las prestaciones de medio tiempo, de tomar la licencia parental por un período ininterrumpido de 6 meses; a partir del 28 de julio de 2005, este período de seis meses puede fraccionarse en períodos de una duración de dos meses como mínimo.
- Una segunda modificación concierne la reducción de las prestaciones de trabajo en una quinta parte, en cuyo caso la duración mínima de 3 meses se lleva a 5 meses.
- Una tercera modificación concierne a la posibilidad de pasar de una forma de licencia parental a otra. Mientras antes, el trabajador sólo podía optar por una sola forma de licencia parental (o una interrupción completa, o una reducción de las prestaciones a medio tiempo, o una reducción de las prestaciones de trabajo de un quinto), no es el caso actualmente. A partir de ahora, es posible combinar las diferentes formas de licencia parental, siempre que se respete la duración máxima de la licencia.
- Hasta el presente, en lo que respecta a la notificación al empleador de la licencia parental, debía respetarse un plazo de aviso de 3 meses (con la posibilidad, para el empleador y el trabajador, de convenir un plazo más corto). A partir del 28 de julio de 2005, se aplica un procedimiento más flexible: el trabajador debe advertir a su empleador al menos dos meses antes y no tres meses antes (se mantiene la posibilidad de derogar esta regla de común acuerdo). Por advertencia, se puede solicitar un solo período ininterrumpido de licencia parental.

c) Asignaciones de interrupción en caso de licencia parental:

En lo que concierne a las asignaciones de interrupción, se han aplicado 3 aumentos: un aumento de 100 euros por la interrupción completa, un aumento de 50 euros por la reducción de las prestaciones a medio tiempo para los trabajadores de menos de 50 años y un aumento de 38,5 euros por la reducción de las prestaciones en un quinto para los trabajadores aislados (por aislado se entiende el trabajador que vive solo con uno o varios hijos a su cargo) de menos de 50 años.

1.2.4 Un decreto real del 15 de julio de 2005 (M.B. del 28 de julio de 2005) aportó algunas modificaciones a la reglamentación en materia de interrupción de carrera para asistir o cuidar a un miembro de la pareja o de la familia gravemente enfermo para los trabajadores y los empleadores del sector privado (decreto real del 10 de agosto de 1998, instaurando un derecho a la interrupción de carrera para asistir o cuidar a un miembro de la pareja o de la familia gravemente enfermo).

Esas modificaciones deben permitir a los trabajadores interrumpir con mayor facilidad temporalmente su carrera cuando un miembro de la pareja o de la familia está gravemente enfermo.

Una *primera* modificación concierne a los trabajadores aislados (familias monoparentales); se trata de trabajadores que viven exclusiva y efectivamente con uno o varios de sus hijos. El doble del crédito-licencia se les otorga en caso de enfermedad grave de un hijo de 16 años como máximo. Cuando esa licencia abarca normalmente un crédito de 12 meses de interrupción completa o 24 meses de reducción de las prestaciones en un quinto o medio tiempo por un miembro de la pareja o de la familia gravemente enfermo, esos períodos se llevan, para los trabajadores aislados en el caso ya citado, a 24 meses de interrupción completa y 48 meses de reducción de las prestaciones en un quinto o medio tiempo. El trabajador aislado que desea utilizar esta posibilidad de duplicación debe presentar al empleador, además de un certificado médico del facultativo tratante, la prueba de la composición de su hogar mediante una atestación de la autoridad comunal, donde conste que el trabajador, en el momento de solicitarla, habita exclusiva y efectivamente con uno o varios de sus hijos.

Una *segunda* modificación concierne las asignaciones de interrupción y abarca a todos los trabajadores que usan de esa licencia. Más concretamente, se han aplicado tres aumentos: un aumento de 100 euros para la interrupción completa, un aumento de 50 euros para la reducción de las prestaciones a medio tiempo para los trabajadores de menos de 50 años y un aumento de 38,5 euros para la reducción de las prestaciones en un quinto para los trabajadores de menos de 50 años aislados (por aislado se entiende al trabajador que habita solo con uno o varios hijos a su cargo).

1.2.5 Además del contenido de las diferentes leyes antidiscriminación mencionadas en el artículo 2 (ley del 25 de febrero de 2003, ley del 5 de marzo de 2002 y ley del 5 de junio de 2002) y de los actos legislativos ya mencionados, se avanzó en materia de igualdad hombres-mujeres en el empleo por medio de la conclusión de convenios colectivos de trabajo (CCT).

Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos entre una o varias organizaciones de trabajadores y una o varias organizaciones de empleadores, por las cuales están fijadas las relaciones individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores dentro de las empresas o en una rama de actividad y regulados los derechos y deberes de las partes contratantes.

El convenio colectivo de trabajo constituye una fuente importante en el derecho laboral. A pesar de que el contenido de los convenios incumbe a la libertad contractual de los asociados sociales, se consideran nulas las disposiciones contrarias a las fuentes de derechos superiores (acuerdos internacionales, leyes, decretos...).

El convenio colectivo de trabajo No. 25 del 15 de octubre de 1975 sobre la igualdad de remuneraciones entre los trabajadores y las trabajadoras, que tiene por objeto realizar el principio de igualdad de las remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras que figura en el artículo 119 (actualmente 141) del Tratado que instituye la Comunidad Europea, fue modificado por el convenio colectivo de trabajo No. 25 bis del 19 de diciembre de 2001.

El artículo 3 de ese convenio indica, en particular, que la igualdad de las remuneraciones entre los trabajadores y las trabajadoras debe asegurarse en todos los elementos y condiciones de remuneración, comprendidos, cuando son utilizados, los sistemas de evaluación de las funciones. En ningún caso, los sistemas de evaluación de las funciones pueden acarrear discriminación, ni en la elección de los criterios, ni en su ponderación, ni en el sistema de transposición de los valores de evaluación en componentes de la remuneración. La igualdad de remuneraciones implica, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación de toda discriminación fundada en el sexo.

Con fines de publicidad, se notará que el texto de este CCT debe anexarse al reglamento de trabajo de la empresa.

1.2.6 El convenio colectivo de trabajo No. 38 del 6 de diciembre de 1983, relativo a la contratación y selección de trabajadores (modificado por los convenios colectivos de trabajo No. 38 bis del 29 de octubre de 1991, No. 38 ter del 17 de julio de 1998, No. 38 quater del 14 de julio de 1999 y No. 38 quinquies del 21 de diciembre de 2004) tiene como objetivo fijar normas concernientes a la contratación y selección de trabajadores. Define también los compromisos de las partes signatarias en cuanto al respeto de cierta cantidad de normas de conducta.

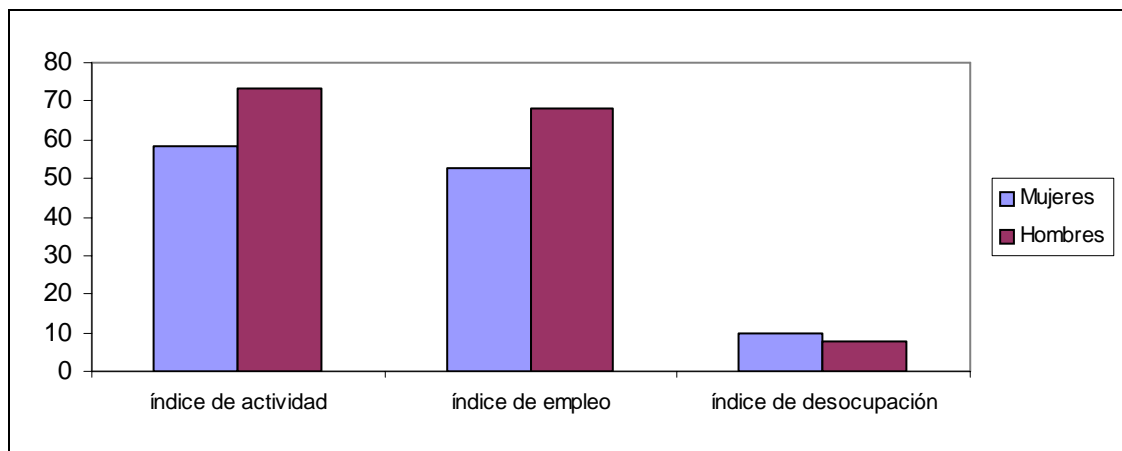
Este convenio plantea en particular el principio según el cual el empleador que contrata no puede tratar a los candidatos de manera discriminatoria. Durante el procedimiento, el empleador debe tratar a todos los candidatos de igual manera. No puede hacer distinciones basadas en elementos personales cuando éstos no tienen ninguna relación con la función o la naturaleza de la empresa, salvo si las disposiciones legales lo autorizan o lo obligan. Por lo tanto, el empleador no puede, en principio, hacer distinciones basadas en la edad, el sexo, el estado civil, la historia clínica, la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones políticas o filosóficas, la afiliación a una organización sindical o a otra organización, la orientación sexual, una disminución física.

1.2.7 El Instituto para la igualdad de las mujeres y de los hombres está organizando una base de datos de las prácticas desarrolladas en favor de la igualdad hombres-mujeres en el sector del empleo. El objetivo consiste en identificar prácticas innovadoras dentro de las empresas (ajustes de los horarios de trabajo, articulación entre la vida profesional y la vida privada, medidas de movilidad, formaciones y también estímulo al acceso de las mujeres a funciones de dirección o a profesiones masculinas), recopilarlas y ponerlas a disposición del público en Internet.

Además, el Instituto está presente en los 9 comités de acompañamiento de los proyectos del FSE de la dirección de humanización del trabajo del Servicio Público Federal del Empleo, Trabajo y Concertación social. Se trata de los siguientes proyectos: Proxima (empleos de proximidad), CAPA (empleo para personas de más de 50 años), teletrabajo, Stress, Harcèlement, Prevent agri, Lombalgies, Tox trainer (productos peligrosos) y Sobane (riesgos psicosociales).

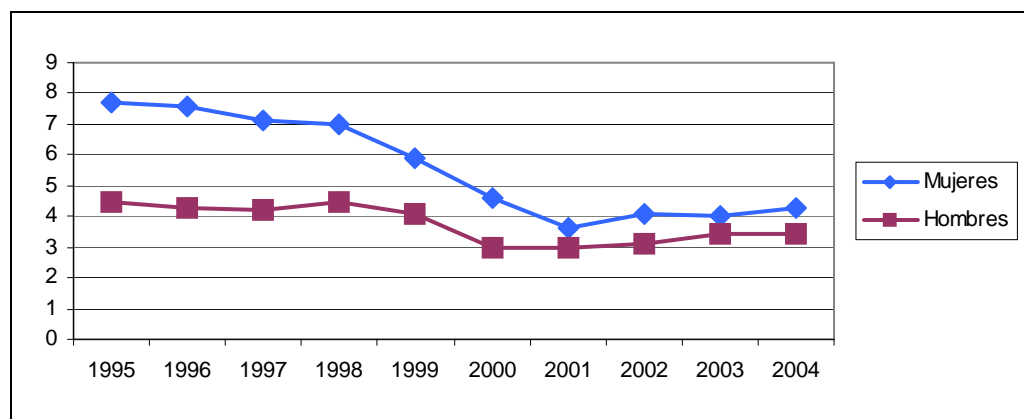
1.3 Estadísticas y comentarios relativos a la situación de las mujeres y de los hombres en el sector del empleo en Bélgica

Índice de actividad, de empleo y de desocupación por sexo, 2004⁴⁸



El *índice de actividad* mide el grado de actividad de la población de 15 a 64 años en el mercado de trabajo, en otros términos, quién tiene o busca un empleo. El *índice de empleo* indica la parte de la población en edad de trabajar que tiene efectivamente un empleo. El *índice de desocupación* indica la cantidad de personas en el mercado de trabajo que no encuentra o no tiene empleo. En cada uno de esos tres parámetros existen grandes diferencias entre los hombres y las mujeres. A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el empleo, el índice de actividad de las mujeres es un 15,2 puntos inferior al de los hombres en 2004.

Evolución del índice de desocupación prolongada por sexo, 1995-2004⁴⁹

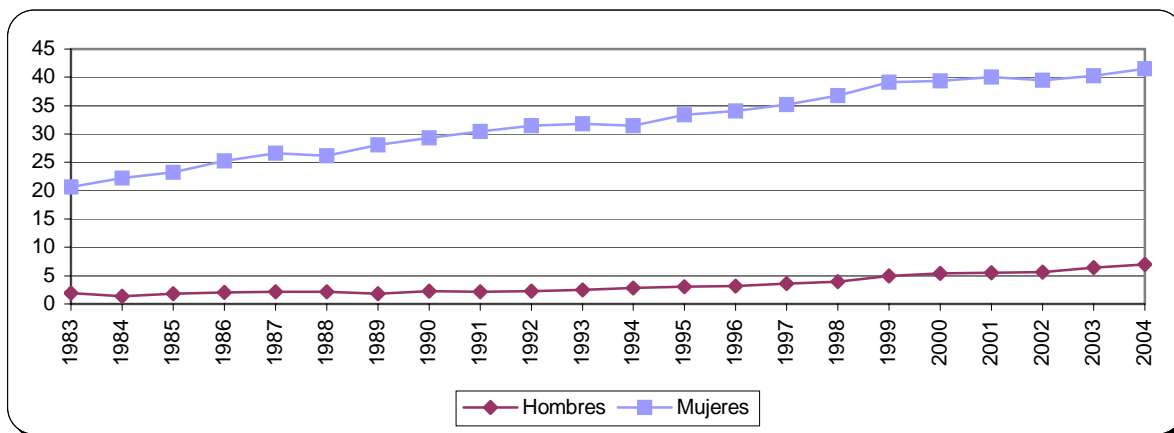


⁴⁸ Fuente: SPF Economía, DGSIE, EFT (compilación SEIN), gráfico extraído del folleto *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre* [Mujeres y hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género], edición 2006, publicada por el Instituto para la igualdad de mujeres y hombres, p. 32.

⁴⁹ Fuente: Plan de acción nacional Inclusión social, anexo indicadores 2005, gráfico extraído del folleto *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques au pluriel et indicateurs de genre* [Mujeres y hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género], edición 2006, publicada por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 74.

En 1995, el 7,7% de las mujeres activas en Bélgica estaban sin empleo desde más de doce meses para el 4,5% entre los hombres profesionalmente activos. Entre 1995 y 2002, el índice de desocupación prolongada bajó a un 4,3% entre las mujeres activas y un 3,4% entre los hombres activos. En 2001, la desocupación prolongada era la más baja a la vez para los hombres y las mujeres. La diferencia entre el índice de desocupación prolongada entre los hombres y entre las mujeres se redujo sistemáticamente entre 1995 y 2001. Después, la diferencia parece estabilizarse.

*Evolución del índice de trabajo de tiempo parcial por sexo, 1983-2004*⁵⁰



El índice de trabajo de tiempo parcial ha aumentado considerablemente para ambos sexos en el transcurso de los años. Sin embargo, subsiste una distancia importante entre las mujeres y los hombres. Además, las mujeres y los hombres trabajan a tiempo parcial por razones diferentes.

*Salarios mensuales brutos medios en euros, 2005*⁵¹

Categoría	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial (%)
Empleados	3 483,8	2 454,7	30
Obreros	2 119,6	1 670,4	21
Funcionarios	2 976,1	2 833,0	5

Generalmente, la *diferencia salarial* se expresa en función de la diferencia de los salarios brutos medios de los hombres y las mujeres. Los salarios netos reflejan en parte la intervención del fisco y las correcciones sociales. La diferencia entre el

⁵⁰ Fuente: 1983-2002: SPF Empleo, Trabajo y Concertación social (cálculos sobre la base del EFT); 2003-2004: EFT, SPF Economía, Dirección general de estadística (compilación SEIN), gráfico extraído del folleto *Mujeres y Hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género*, edición 2006, publicada por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 46.

⁵¹ Fuente: ONSS, cálculo Meulders, D. y S. O'Dorchai (2006). 'The gender pay gap in Belgium', informe no publicado (compilación IEFH), cuadro extraído del folleto *Mujeres y hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género*, edición 2006, publicada por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 66.

salario bruto medio de los hombres y de las mujeres es mucho más grande en el sector privado que en el sector público. Hasta el punto de que la parte de las mujeres empleadas en el sector público incide sobre el cálculo del abismo salarial. En el sector privado, existe aún una gran diferencia en la distancia salarial entre los obreros y los empleados. Las cifras que siguen se han calculado sobre la base de los datos ONSS. No se aporta ninguna corrección para el trabajo de tiempo parcial.

2. Seguridad social

El sistema belga de seguridad social es amplio y asegura una protección social al conjunto de la población. Se retoman a continuación sólo las modificaciones importantes que tienen una incidencia después de 2002.

2.1 Pensiones de jubilación y de supervivencia

Desde el 1° de julio de 1997, entró en vigencia una reforma del régimen de pensiones de los trabajadores asalariados, con el objeto esencial de efectivizar la igualación del trato entre hombres y mujeres.

La edad normal de la pensión era de 62 años para las mujeres desde enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002, de 63 años de enero de 2003 a diciembre de 2005 y es de 64 años desde enero de 2006 a diciembre de 2008. A partir del 1° de enero de 2009, la edad normal de la pensión será de 65 años para las mujeres y los hombres.

Paralelamente, una carrera completa para una mujer era de 42 años hasta el 31 de diciembre de 2002, de 43 años de enero de 2003 a diciembre de 2005 y es de 44 años de enero de 2006 a diciembre de 2008. Será de 45 años a partir del 1° de enero de 2009.

Sin embargo, tanto los hombres como las mujeres podrán seguir acogidos a la jubilación a los 60 años, con la condición de que se pueda probar una carrera de cierta duración, a saber: 30 años en 2002, 32 años en 2003, 34 años en 2004 y 35 años a partir de 2005.

Además, la edad límite de los beneficiarios femeninos para obtener prestaciones en materia de desocupación y de invalidez se ha aumentado progresivamente hasta la edad uniforme de 65 años al mismo ritmo que el aumento de la edad para la jubilación ya descrito.

En cuanto a la edad de acceso a la renta garantizada a las personas de edad avanzada, también se ha igualado para los hombres y las mujeres en 65 años.

La condición de edad para las interesadas pasó progresivamente de 61 años (a partir del 1° de julio de 1997, a 62 años desde enero de 2000, a 63 años de enero de 2003 a diciembre de 2005 y a 64 años de enero de 2006 a diciembre de 2008) a 65 años (el 1° de enero de 2009), según un régimen transitorio determinado por analogía con el régimen de pensiones y manteniendo los derechos adquiridos.

La reforma insta medidas compensatorias con el objeto de suprimir las desigualdades de hecho existentes contra las mujeres en materia de empleo y de remuneración, tales como:

- la garantía de un derecho mínimo de pensión por año de carrera, acordada bajo ciertas condiciones;

- la consideración de los períodos de interrupción de carrera para criar un hijo de menos de 6 años (con un máximo de 36 meses completos) en el cálculo de la condición de carrera exigida para solicitar la pensión anticipada.

Además, en ejecución de la ley del 23 de diciembre de 2005, relativa al pacto de solidaridad entre generaciones, se sancionaron dos decretos reales del 28 de septiembre de 2006 (aplicables a las pensiones que se inician a partir del 1° de octubre de 2006) en el sector de las pensiones mínimas.

La primera medida aumenta en 17% el derecho mínimo por año de carrera (es decir, la remuneración anual mínima que es tomada en cuenta, con ciertas condiciones, para el cálculo de la pensión).

La segunda medida flexibiliza el acceso a la pensión mínima tomando en cuenta, para satisfacer la condición de carrera requerida, el trabajo de tiempo parcial, mientras que antes sólo se tomaba en cuenta el trabajo de tiempo completo. En este caso, la pensión mínima se calcula a prorrata de la duración global de la carrera.

Estas medidas son consecuencia de una serie de cuatro conferencias sobre el tema específico “Mujer y Pensión” organizadas a partir del 14 de diciembre de 2005 por el ministro de Pensiones, en las cuales se examinó la situación particular de las mujeres en cuanto a las pensiones. Esas conferencias demostraron que las pensiones de las mujeres son generalmente inferiores a las de los hombres, principalmente a causa de un índice de empleo menos elevado, del desempeño frecuente de un trabajo de tiempo parcial, de ingresos menos elevados y de interrupciones de carrera más frecuentes. Además, dado que las carreras de las mujeres suelen ser atípicas, a menudo no tienen derecho a una pensión mínima. Las dos medidas precitadas que han sido adoptadas servirán para aumentar muy especialmente la cantidad de beneficiarias de las pensiones mínimas y, por lo tanto, para disminuir una desigualdad de hecho existente en perjuicio de las mujeres.

Cabe señalar igualmente que las reglas de acumulación de la pensión de supervivencia con una actividad profesional autorizada serán modificadas, teniendo en cuenta el ingreso total del pensionado. El abandono de los límites fijos de actividad autorizada permitirá que una persona que se beneficia con una pequeña pensión de supervivencia pueda ganar más que una persona que se beneficia con una pensión de supervivencia elevada, lo que socialmente es más justificado. En caso de superación del monto total, la pensión no será suspendida, sino proporcionalmente disminuida hasta el límite de superación, previa inmunización del 50% del excedente. De esta manera, se garantiza que el interesado obtenga siempre una ventaja neta de sus actividades profesionales.

Por otra parte, se introducirá una excepción al principio de prohibición de acumulación de una pensión de supervivencia con un ingreso de reemplazo: en caso de enfermedad o de desocupación indemnizada, el beneficiario podrá acumular su pensión de supervivencia, limitada a 447,09 € por mes (índice de base GRAPA) con su ingreso de reemplazo durante un total de 12 meses.

Por fin, el ministro de Pensiones ha decidido informar a las mujeres jóvenes sobre la influencia que ciertas elecciones de carrera pueden ejercer sobre su futura pensión. En 2006, se prepararon un sitio Internet y un folleto de información específica para las mujeres, ver: <http://www.femmeetpension.be>.

2.2 *Protección de la maternidad*

Recordemos que la ley programa del 22 de diciembre de 1989 introduce un nuevo seguro de maternidad que toma su propio lugar en el seguro de indemnización, al lado de la indemnización ligada a la incapacidad de trabajo y de los subsidios por gastos funerarios. Los objetivos perseguidos en el marco de la institución del seguro de maternidad se articulan en torno de los tres ejes siguientes:

1°) la necesaria solidarización de la carga que representa para el empleador la obligación de pagar el salario garantizado (durante un período de 2 semanas o de un mes) en caso de embarazo o de parto;

2°) la realización de una mejor igualdad de trato de las trabajadoras que pertenecen al grupo de mujeres activas (obreras, empleadas);

3°) la preocupación por instaurar una prestación realmente específica, teniendo en cuenta la eventualidad cubierta, integrando sin embargo el seguro de maternidad en las estructuras institucionales existentes.

Por esta ley programa, el período de salario garantizado se reemplaza por una prestación del seguro. La indemnización de los treinta primeros días se otorga hasta el 82% del salario ilimitado. A partir del 31° día, la indemnización se eleva al 75% del salario tope. La fecha que el seguro toma en cuenta es la fecha calculada del parto y no la fecha real en que se produce. Puede producirse una modificación en el cálculo de la licencia prenatal.

2.2.1 Duración de la licencia de maternidad

La duración total de la licencia de maternidad es de 15 semanas (17 semanas en caso de nacimiento múltiple). Se reparte en una licencia prenatal de 6 semanas (7 semanas antes del 1° de julio de 2004⁵²) y una licencia postnatal de 9 semanas (8 semanas antes del 1° de julio de 2004). La licencia prenatal contiene 5 semanas facultativas (6 semanas antes del 1° de julio de 2004), que pueden transferirse (completa o parcialmente) a después del parto, y una semana obligatoria que no puede trasladarse si no se ha tomado la licencia. Si el parto se produce después de la fecha prevista por el médico, el reposo prenatal se prolonga hasta la fecha real del parto. La licencia postnatal comprende 9 semanas obligatorias después del nacimiento, a las que se puede agregar la postergación eventual de las 5 semanas prenatales.

2.2.2 Prolongación de la licencia postnatal

A partir del 1° de julio de 2004, la licencia postnatal que eventualmente ya ha sido prolongada con la parte no utilizada de la licencia prenatal, puede prolongarse todavía por un período máximo de 2 semanas en caso de nacimiento múltiple. La licencia de maternidad puede llegar a un máximo de 19 semanas en caso de nacimiento múltiple.

Siempre después del 1° de julio de 2004, cuando el recién nacido tiene que quedar en el hospital, la licencia postnatal puede prolongarse después de los 7 primeros días a partir del nacimiento y hasta un máximo de 24 semanas.

⁵² Ley programa del 9 de julio de 2004 (M.B. 15 de julio de 2004, Ed. 2).

A partir del 1º de septiembre de 2006 y para los partos a partir de esa fecha, el período de reposo postnatal de nueve semanas puede prolongarse, a pedido de la titular, por una semana cuando la titular no ha podido trabajar durante todo el período de seis semanas precedentes a la fecha real del parto (o de ocho semanas cuando se prevé un nacimiento múltiple).

2.2.3 Indemnizaciones de maternidad

Durante los 30 primeros días, la mutualidad entrega una indemnización que se eleva al 82% del salario bruto diario (ilimitado). A partir del 31^{er} día y en caso de prolongación, se eleva al 75% del salario bruto diario tope⁵³. Las mujeres desempleadas que perciben una indemnización por desocupación obtienen el 60% del salario perdido (sin embargo, ese monto no puede ser superior al seguro desocupación que percibían hasta ese momento)⁵⁴. Ese 60% se completa con un porcentaje de la remuneración tope del 19,5% durante los 30 primeros días, que después queda en 15%.

2.2.4 La conversión de la licencia de maternidad en licencia de paternidad⁵⁵

En caso de hospitalización de la madre, el padre del niño puede beneficiarse con una licencia de paternidad, que puede tomarse en un plazo mínimo de 8 días a contar desde el nacimiento del niño, con la condición de que la hospitalización de la madre sea superior a los 7 días y que el recién nacido haya dejado el hospital. La licencia expira en el momento en que termina la hospitalización de la madre y lo más tarde al final del período correspondiente al reposo de maternidad que aún no ha agotado la madre en el momento de su hospitalización. El padre recibe durante esa licencia una indemnización correspondiente al 60% de la remuneración perdida.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre del niño puede gozar de una licencia de paternidad cuya duración no puede exceder la parte del reposo postnatal no agotado por la madre en el momento de su fallecimiento. El padre goza de una indemnización durante esa licencia.

2.2.5 La licencia de paternidad y la licencia de adopción

En caso de nacimiento de su hijo, el padre tiene derecho a 10 días de licencia⁵⁶, que puede elegir dentro de los treinta días a partir del parto. Los diez días pueden tomarse de una sola vez o de manera escalonada. En el transcurso de esa licencia, durante los primeros tres días de ausencia, el padre goza del mantenimiento de su remuneración. Durante los 7 días siguientes goza de un subsidio (indemnización de paternidad), pagado en el marco del seguro de enfermedad-invalidez por analogía al subsidio otorgado a la madre en el marco del seguro de maternidad. La indemnización de la licencia de paternidad se eleva al 82% de la remuneración perdida (monto tope).

⁵³ El decreto real del 13 de marzo de 2001 (M.B. 10 de abril de 2001) derogó el artículo 218 del decreto real del 3 de julio de 1996, que fijaba en el 60% de la remuneración bruta tope el porcentaje de indemnización a otorgar durante la prolongación del reposo de maternidad.

⁵⁴ Decreto real del 19 de febrero de 2003 (M.B. 18 de marzo de 2003).

⁵⁵ Ley programa del 27 de diciembre de 2004 (M.B. del 31 de diciembre de 2004, Ed. 2) – Decreto real del 4 de mayo de 2005 (M.B. del 26 de mayo de 2005).

⁵⁶ Decreto real del 11 de junio de 2002 (M.B. del 29 de junio de 2002, Ed.1).

Todo trabajador (hombre o mujer) tiene derecho a una licencia de adopción⁵⁷ para acoger en su familia a un niño que adopta. La licencia, que debe tomarse de manera ininterrumpida, dentro de los dos meses a partir de la inscripción del niño en la comuna, se eleva a seis semanas como máximo (si el niño tiene menos de tres años) y a cuatro semanas como máximo (si el niño tiene por lo menos tres años). El trabajador conserva su remuneración completa durante los tres primeros días. Los siguientes días es indemnizado por su mutual.

2.2.6 Las pausas de lactancia⁵⁸

Desde el 1° de julio de 2002, las trabajadoras que han dado a luz pueden, con ciertas condiciones, tomar pausas de lactancia. Las horas de pausas de lactancia son indemnizadas por la mutual hasta el 82% del monto bruto de la remuneración perdida en las horas o medias horas de pausa de lactancia. La trabajadora puede suspender sus prestaciones de trabajo para amamantar a su hijo o extraer su leche. La pausa de lactancia es de media hora. La trabajadora que cumple una jornada de por lo menos 7 horas y media tiene derecho a dos pausas, que puede tomar en una o dos veces. En principio, el período total durante el cual la trabajadora tiene derecho a tomar pausas de lactancia es de 7 meses a partir del nacimiento.

2.3 Estatuto social del cónyuge asistente

La protección de los cónyuges que asisten a un trabajador independiente es idéntica para los hombres y las mujeres. En la realidad, las mujeres se benefician mayoritariamente con este estatuto.

Una nueva reglamentación entró en vigencia el 1° de enero de 2003 en lo que respecta al estatuto social (y fiscal) de los cónyuges asistentes. Se considera cónyuge asistente a aquel que está casado con un trabajador independiente; no posee derechos propios en materia de seguridad social, o al menos iguales a los de los trabajadores independientes; es la pareja (de un independiente) y ayuda efectivamente y de manera regular en la empresa.

La nueva reglamentación se introdujo en dos etapas:

- a partir de enero de 2003, los cónyuges asistentes están obligatoriamente sujetos al seguro de incapacidad para el trabajo de los independientes (el “mini-estatuto”). Los cónyuges asistentes tienen además la posibilidad de afiliarse al estatuto social completo de los trabajadores independientes, excluido el seguro en caso de quiebra (el “maxi-estatuto”);
- a partir del 1° de julio de 2005, los cónyuges asistentes están en principio sujetos al estatuto social completo de los trabajadores independientes. Los cónyuges asistentes nacidos antes del 1° de enero de 1956 pueden todavía, después del 1° de julio de 2005, quedar sujetos únicamente al “mini-estatuto”.

El maxi-estatuto ofrece una protección más amplia que el mini-estatuto: cubre la pensión, la atención médica, la incapacidad para el trabajo, la invalidez y la

⁵⁷ Decreto real del 11 de junio de 2002 (M.B. del 29 de junio de 2002, Ed.1).

⁵⁸ Ley del 2 de agosto de 2002 (M.B. del 29 de agosto de 2002, Ed.2), Decreto real del 5 de noviembre de 2002 (M.B. del 30 de noviembre de 2002, Ed.2) - C.C.T. n° 80 del 27 de noviembre de 2001.

maternidad (con excepción del seguro de quiebra). El cónyuge asistente nacido antes de 1956 debe afiliarse para una protección mínima ante la caja de seguros sociales de su cónyuge. Por lo tanto está asegurado contra la incapacidad de trabajo (comprendida la maternidad) y la invalidez. En efecto, para esos riesgos no dispone de derechos derivados de los de su cónyuge. Si se enferma, puede ser considerado como persona a cargo de su cónyuge en el marco del seguro médico.

Hasta el 31 de diciembre de 2002, 4.801 cónyuges femeninos asistentes habían suscrito este seguro voluntario contra la incapacidad de trabajar. El 31 de diciembre de 2005, eran 48.676.

II. Entidades federadas

A. Comunidad flamenca

Como ya se ha expuesto en la introducción, el ministro flamenco para la Igualdad de oportunidades concede prioridad al tema del desarrollo de carrera, para lo cual se ha preparado un plan de acción.

1. Plan de acción sobre la brecha salarial/brecha en las carreras en razón del género

Quien piense que la diferencia de salarios según el género es cosa del pasado, está completamente equivocado. El salario de las mujeres es, en promedio, un 12% inferior al de los hombres. Además, las mujeres inmigrantes ganan hasta un 10% menos que las mujeres ‘occidentales’. Cerrar la brecha en los salarios y las carreras es el tema central en materia de género —bajo la dirección de la política flamenca sobre igualdad de oportunidades— que se trabajará mediante el método de coordinación abierta durante este período de gobierno. Además, dentro de este contexto, la política flamenca sobre igualdad de oportunidades adopta varias iniciativas concretas.

1.1 Investigación

En el otoño de 2005, se otorgó un contrato de estudio al Steunpunt Werk, Arbeid en Vorming (Centro de investigación sobre trabajo, mano de obra y educación) y a la Vlerick Hogeschool, bajo el título ‘Verkenning van een specifiek loopbaanpatroon en formulering van aanbevelingen met het oog op remediëring en verbeterde statistische registratie’ (Exploración de un esquema de carrera específico y formulación de recomendaciones con miras a remediar y mejorar los registros estadísticos). Este contrato de estudio se basaba en la conclusión de que muchas carreras muestran una tendencia creciente proporcional en hombres y mujeres, en la medida en que aprovechan sus oportunidades de promoción y están preparados, a invertir sobre todo en el desarrollo de sus carreras. Sin embargo, cuando por algunos años optan por una ‘carrera lineal’ y de ese modo continúan desempeñando su empleo actual, pero no compiten por una promoción, les resulta muy difícil ‘volver a subirse al carro’ y comenzar a desarrollar otra vez una carrera en ascenso. Esto vale también para aquellos que deciden trabajar a tiempo parcial por cierto período. Este problema se debe a un ‘hecho cultural’ (la idea de que un buen gestor tiene que poner el ámbito de trabajo en el centro de toda su carrera). Es un problema que afecta tanto a los hombres como a las mujeres. Y sin embargo, existe una diferencia

de género: el deseo o la 'elección' de no aspirar a una promoción es común, especialmente entre las mujeres que tienen hijos.

Esta investigación se completará en diciembre de 2006. Los pasos siguientes se definirán a partir de esos resultados.

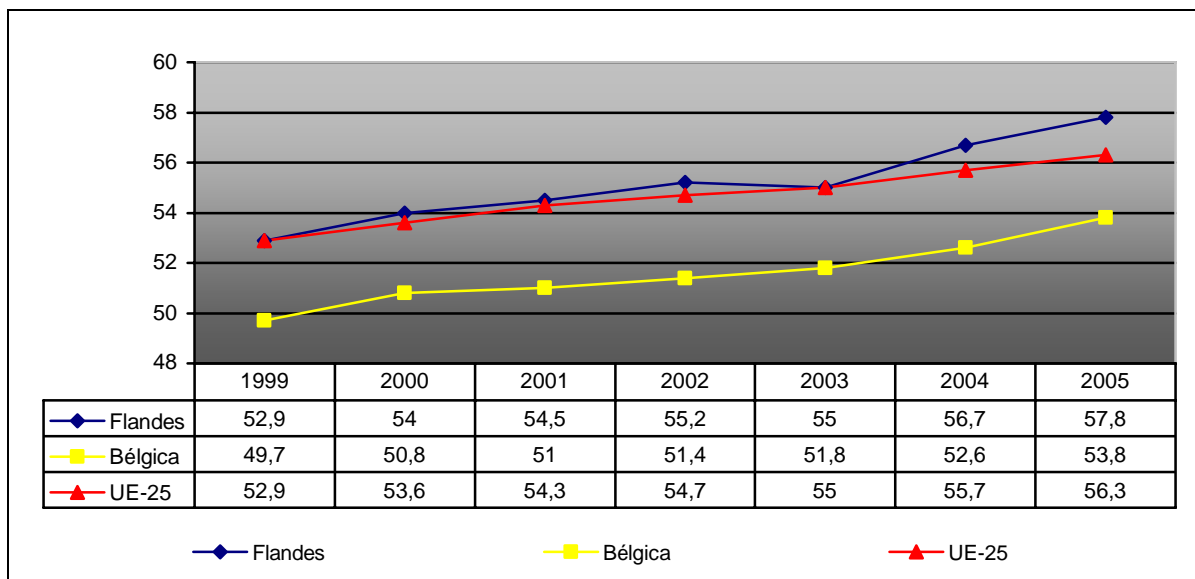
2. Departamento flamenco de trabajo

2.1 Situación de las mujeres en el mercado de trabajo flamenco (2002-2005)

En Flandes, el índice de empleo de las mujeres ha aumentado del 52,9% (en 1999) al 57,8% (en 2005), lo cual está por encima del promedio europeo (UE-25: 56,3%). El índice de empleo de los varones se mantiene estable en los últimos años (2002-2005: +0,2 puntos de porcentaje), lo cual indica que la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es el principal factor impulsor en el incremento general del índice de empleo en Flandes. El objetivo europeo del 60% para 2010 está al alcance de Flandes. Desde 1999 hasta 2005, la brecha de género en el empleo se ha reducido 4,1 puntos de porcentaje y mide 14% en 2005.

Una observación importante con respecto al índice de empleo de las mujeres son las grandes distinciones entre los diferentes grupos de edad. El índice de empleo de las mujeres entre las edades de 55-64 años es de sólo 20,1% (en 2005), mientras el índice de empleo de las mujeres entre 25-49 años es de 79,4% (en 2005). Esto muestra que las tendencias sociodemográficas desempeñan un papel importante (mayores conquistas educativas de la mujer + efecto 'cohorte' de la mujer que entra y se mantiene en el mercado de trabajo).

El índice de empleo de las mujeres en Flandes (1999-2005)



Fuente: NIS EAK (Medición de la fuerza de trabajo en Europa)

La evolución del índice de empleo en Flandes (2002-2005)

	2002	2003	2004	2005	Evolución 2004-2005*	Evolución 2002-2005*
15-64 años	63,5%	62,9%	64,3%	64,9%	+0,6	+1,4
Hombres	71,6%	70,7%	71,6%	71,8%	+0,2	+0,2
Mujeres	55,2%	55,0%	56,7%	57,8%	+1,1	+2,6
15-24 años	34,4%	32,6%	32,8%	31,8%	-1,0	-2,6
Hombres	37,0%	35,0%	35,1%	33,8%	-1,3	-3,2
Mujeres	31,6%	30,0%	30,4%	29,7%	-0,7	-1,9
15-24 años (sin estudiantes)	81,9%	78,0%	79,6%	78,9%	-0,7	-3,0
Hombres	83,6%	80,2%	82,3%	80,7%	-1,6	-2,9
Mujeres	79,9%	75,3%	76,6%	77,0%	+0,4	-2,9
25-49 años	84,2%	83,2%	84,9%	85,6%	+0,7	+1,4
Hombres	91,9%	90,4%	92,0%	91,6%	-0,4	-0,3
Mujeres	76,3%	75,8%	77,5%	79,4%	+1,9	+3,1
50-64 años	40,6%	42,1%	43,8%	45,9%	+2,1	+5,3
Hombres	53,3%	54,2%	55,0%	57,6%	+2,6	+4,3
Mujeres	27,7%	29,8%	32,4%	34,1%	+1,7	+6,4
55-64 años	25,4%	26,5%	29,5%	30,7%	+1,2	+5,3
Hombres	35,5%	36,7%	39,3%	41,2%	+1,9	+5,7
Mujeres	15,8%	16,4%	19,6%	20,1%	+0,5	+4,3

* Expresado en puntos de porcentaje.

Fuente: NIS EAK (Medición de la fuerza de trabajo en Europa)

En comparación con otros grupos enfocados, la posición de la mujer en el mercado de trabajo es más sólida. La prioridad principal del gobierno flamenco es aumentar el índice de empleo para las personas de edad avanzada, los grupos minoritarios, los poco calificados y los discapacitados, porque sus índices de empleo son muy inferiores al índice de empleo general de varones y mujeres.

2.2 Nuevas medidas legislativas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (2002-2006)

El decreto del gobierno flamenco sobre equidad de empleo en el mercado de trabajo, del 8 de mayo de 2002, ofrece una firme base jurídica para la política de equidad y diversidad en el empleo, y asigna a los departamentos y a los intermediarios flamencos en el mercado de trabajo un papel activo para alcanzar esos fines. Ese decreto convirtió las directivas europeas sobre no discriminación en reglamentos flamencos, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato, evitar toda forma de discriminación basada en el género, la llamada raza, la etnicidad, la nacionalidad, etc., en materia de orientación de carreras, capacitación vocacional,

supervisión de carreras y mediación en el empleo, y también en cuanto a las condiciones de trabajo para el personal gubernamental y docente. Al confirmar el objetivo de equidad de empleo en el mercado de trabajo flamenco, y avanzando así más allá de lo que requieren las directivas europeas, el decreto alienta a las empresas a adoptar una política de equidad y diversidad en el empleo. Asegura además el control y la evaluación independiente del decreto, así como los procedimientos para tratar las quejas y la posibilidad de sanciones.

2.3 Iniciativas de política hacia las mujeres (2002-2006)

2.3.1 Política de equidad en el empleo

A fines de 2004, la política de equidad en el empleo de Flandes cuenta con una sólida base jurídica y amplio apoyo de las partes interesadas, un claro objetivo y un escenario definido de crecimiento para alcanzar ese objetivo. También se han adoptado importantes medidas para establecer una política dominante y volverla estructural.

Se instauró una mezcla equilibrada de instrumentos a diferentes niveles para implantar una política activa de equidad en el empleo. En el macro-nivel flamenco, se iniciaron proyectos a largo plazo con los asociados sociales y las organizaciones de grupos minoritarios, destinados a mejorar el equilibrio entre oferta y demanda, el acceso al trabajo y la capacitación, y el apoyo a la diversidad para las PyMEs y los representantes de los empleados. Se fomentan los intercambios de experiencias entre y con las empresas a través de varios proyectos sobre diversidad. En el meso-nivel, se firmaron acuerdos con los diferentes sectores: se facilitan asesores sobre diversidad para redactar un plan de trabajo sectorial sobre diversidad. Los asociados sociales regionales tienen una red de elaboradores de proyectos que apoyan a las organizaciones (empresas, instituciones y gobierno local) para aplicar sus políticas sobre diversidad. Y por último, pero no por eso menos importante, en el micro-nivel de las empresas, el gobierno flamenco subsidia planes sobre diversidad y las mejores prácticas en las organizaciones y las apoya mediante una red de asesores.

Los tres principales grupos enfocados para la política de equidad en el empleo son las personas de la tercera edad (de más de 50 años), los grupos de minorías étnicas y los discapacitados. Aunque las mujeres no son uno de los principales grupos enfocados, el tema del género está presente de modo transversal dentro de los principales grupos enfocados. En algunas actividades, el foco principal puede ser la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, por ejemplo los planes específicos sobre diversidad de género o los proyectos dirigidos a las mujeres migrantes.

2.3.2 Combinación de trabajo y vida familiar

Para fomentar la participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo, el gobierno flamenco ha extendido las instalaciones de guarderías infantiles. Con 34,4%, Flandes excede ya en 2005 la cifra de referencia europea para 2010: instalaciones de guarderías para el 33% de los niños menores de 3 años de edad. En los próximos años, Flandes invertirá más aún en instalaciones de guarderías para los niños menores de 3 años, con 6.000 plazas extra para fines de 2008.

Las primas de estímulo flamencas se suman al sistema federal de crédito de tiempo/interrupción de carrera. En 2005, 43.000 empleados hicieron uso de las

primas de estímulo. En la práctica, sobre todo las mujeres (82% en 2005) utilizan este sistema para cuidar niños pequeños o un miembro de la familia que esté enfermo, en combinación con el trabajo.

B. Comunidad francesa

Con el fin de que los hombres y las mujeres puedan conciliar responsabilidades familiares y responsabilidades profesionales, la Oficina de Nacimientos y de la Infancia (ONE) ha desarrollado varias actividades.

1. La acogida de niños de la primera infancia

En febrero de 2003 se lanzó el Plan Cigüeña I, que se inscribe en el marco de los siguientes objetivos: inauguración de 10 000 lugares de recepción de niños de 0-3 años de aquí a 2010, oferta de diversidad, mantenimiento de una oferta de calidad y armonización geográfica de la oferta. Tres licitaciones públicas a proyectos tuvieron lugar respectivamente en 2003, 2004 y 2005. Gracias a “políticas cruzadas” entre la Región, a cargo del desarrollo del empleo, y la Comunidad francesa, a cargo del desarrollo de lugares de acogida de calidad, se inauguraron 913 nuevos lugares en medio de acogida colectivo y 1.045 nuevos lugares en acogida domiciliaria en la Comunidad francesa.

A principios de 2006, gracias a las mismas sinergias, se puso en marcha el Plan Cigüeña II, con el fin de lograr objetivos de desarrollo de lugares de acogida de niños de 0-3 años. El llamado a licitación de proyectos 2006-2007 permitirá abrir 1.648 nuevos lugares en medio de acogida colectivo y 572 nuevos lugares en acogida a domicilio. Para 2008 y 2009 también se emprenderán sinergias con los políticos a cargo de las infraestructuras.

2. La acogida extra escolar

Un nuevo decreto sobre la acogida extraescolar (ATL) se votó en 2003 y entró en aplicación en 2004.

Numerosas comunas participaron en la aplicación del decreto ATL, que crea una coordinación local de la recepción presentando a la ONE un programa de coordinación local para la infancia (CLE), enfocado como un programa de acogida de la infancia coordinado y concertado entre las partes interesadas. La ONE ha entregado en 2005 una gran cantidad de admisión de programas CLE y de operadores de acogida, y ha otorgado una subvención a esas comunas, a los organismos de formación y a los operadores de acogida. En 2005 se beneficiaron con una subvención de funcionamiento 196 comunas.

El decreto relativo al reconocimiento y sostén de las escuelas de apoyo a las tareas escolares fue votado y se comenzó a aplicar en 2004. En 2004, fueron reconocidos 302 sitios en esas escuelas y se subsidiaron 292 sitios. En 2005 se reconocieron 302 sitios en escuelas de apoyo y fueron subsidiados 292.

En el nivel de centros de vacaciones, el aumento de la cantidad de centros de vacaciones admitidos es constante. Se ha prestado particular atención a la calidad de la acogida propuesta y sobre todo a las calificaciones del personal de encuadramiento.

3. La acogida especializada a la primera infancia

La ONE ha velado por adaptar la reglamentación relativa a los servicios de acogida especializados, permitiendo que los padres temporariamente incapacitados para asegurar la guarda efectiva de su hijo puedan emprender diligencias personales o recibir orientación familiar.

4. Prolongación de los mandatos de investigadores que toman una licencia de maternidad o de paternidad

El trabajo de investigación doctoral es el período que precede al depósito y la defensa pública de la tesis, que permite obtener el grado académico de doctor. La duración ideal de este período de investigación es de cuatro años. Con el fin de no desfavorecer a los investigadores que desean tomar una licencia de maternidad o de paternidad, la ministra de Enseñanza superior e Investigación científica ha juzgado útil “inmunizar” el período de dicha licencia y prolongar de manera equivalente la duración de su mandato, contrato de trabajo o beca sujeta a la seguridad social. El objetivo es que la duración efectiva del trabajo de estos jóvenes investigadores no se vea afectada por la licencia de maternidad o paternidad.

El decreto del 17 de diciembre de 2003, que trata sobre la prolongación automática de los mandatos de los investigadores que toman un descanso pre y post natal (M.B. del 31 de diciembre de 2003), prorroga automáticamente la duración del mandato de investigación cuando un investigador toma una licencia de maternidad o de paternidad.

C. Región valona

En el marco de las medidas adoptadas para eliminar la discriminación con respecto a las mujeres en el sector del empleo, se citará en primer término la adopción por la Región valona, el 27 de mayo de 2004, del Decreto relativo a la igualdad de trato en materia de empleo y de formación profesional.

Se retomarán igualmente las siguientes medidas, que conciernen particularmente al Servicio público valón de la formación profesional y el empleo, el FOREM.

1. Disposiciones que entraron en vigor el 1° de abril de 2003, relativas a la composición de los diferentes órganos del FOREM

El Comité de gestión del FOREM, la Dirección ejecutiva del FOREM y los órganos consultivos presentes en el seno del FOREM deben estar constituidos por dos tercios, como máximo, de representantes de un mismo sexo.

2. Decreto del gobierno valón del 8 de febrero de 2002 relativo al otorgamiento de ciertas ventajas a los pasantes que reciben una formación profesional

Algunos pasantes en formación profesional con hijos a cargo pueden recibir una prima suplementaria para cubrir los gastos de medios de acogida, de guardian(a), de hogar de niños o de guardería escolar. La participación en los gastos de medios de acogida, de guardian(a) y de hogar de niños se eleva a 4 euros por día y por niño. La participación en los gastos de guardería escolar se eleva a 2 euros por día y por niño.

3. Contrato de gestión 2006-2010 del FOREM

En su artículo 8, “La relación con los clientes”, el contrato de gestión plantea que “El FOREM basará el conjunto de su oferta de servicios en el principio de la igualdad de oportunidades y de géneros. Traducirá, de manera transversal o, según el caso, en las actividades pertinentes, las políticas regionales y federales en la materia.”

4. Puesta en marcha de un servicio Ética y Diversidad

En el marco de la reorganización interna del FOREM, en 2003, en tres entidades complementarias, FOREM Consejo, FOREM Formación y FOREM Apoyo, se puso en marcha un servicio Ética y Diversidad dentro de los servicios de FOREM Apoyo. En ese servicio, se creó un puesto de jefe de proyecto de tiempo completo en igualdad de géneros e integración de una perspectiva de género.

5. Inscripción de un objetivo prioritario Ética y Diversidad, que incluye la dimensión del género, en el PASINTEX (Plan de acciones estratégicas internas y externas) del FOREM

El Plan de acciones estratégicas internas y externas del FOREM clarifica su estrategia a 3-5 años, tanto frente a sus metas externas como a las internas. Formaliza los ejes estratégicos, los objetivos prioritarios y las acciones prioritarias que deben emprenderse a largo plazo con una planificación anual y semestral. Se reactualiza cada año para tener en cuenta la evolución del entorno externo e interno.

Desde marzo de 2006, el PASINTEX del FOREM abarca, en su eje estratégico 1) “Ubicar al FOREM como actor del desarrollo socioeconómico de la Región valona”, un objetivo prioritario en materia de integración de la dimensión ética y la diversidad, incluyendo la dimensión de género: “Desplegar, en el plano interno y con el externo, una estrategia de ética y diversidad acorde con la estrategia del FOREM”.

6. Creación del Comité de pilotaje de una red Ética y Diversidad, que incluya el enfoque de género y la integración de una perspectiva de género en el FOREM

En mayo de 2006, el FOREM constituyó un Comité de pilotaje encargado de instalar la red de competencia y de ingeniería de la diversidad que se describe en el PASINTEX del FOREM y de pilotar y coordinar sus acciones, de conformidad con la estrategia del FOREM. Ese comité de pilotaje debe estar constituido por un máximo de ... miembros del mismo sexo.

7. Medidas de formación y de sensibilización a la dimensión de género

- Inscripción de un módulo de sensibilización a la dimensión de género en la formación inicial de los nuevos formadores y las nuevas formadoras de FOREM Formación;
- Inscripción en el catálogo de las ofertas de formación continua de FOREM Formación de un módulo de 3 días sobre los siguientes temas:
 - enfoque de los estereotipos;
 - argumentación;

- comunicación respetuosa del género y de las diferencias en general;
- Publicación en la Intranet del FOREM:
 - de un cuaderno sobre la temática de la violencia conyugal destinado a sensibilizar al conjunto del personal a los problemas afrontados por sus víctimas;
 - de un fascículo sobre la acogida de los públicos fragilizados por su situación social, en el cual se abordan las problemáticas de las “mujeres sustituyentes” y de las familias monoparentales – se organizan talleres-debates, en las diferentes direcciones regionales del FOREM, en los que se discuten las diferentes recomendaciones enunciadas en el fascículo y, mediante intercambios de experiencias o intervenciones de expertos-as, se dan pistas para hacerlas operacionales;
 - de diversos artículos sobre el tema de la igualdad de las mujeres y los hombres (legislación, anuncio de seminarios, coloquios o conferencias, etc.).

8. Análisis de viabilidad y concepción de un portal valón “Acogida de los niños”

En el marco de un proyecto EQUAL, Muqarnas, el servicio Ética y Diversidad y los hogares de niños del FOREM, en asociación con el Centro coordinado de la Infancia de Châtelet, el Municipio de Châtelet y la Comuna de Gerpinnes, analizaron la viabilidad de un portal valón “Acogida de los niños”. Ese portal, funcional desde principios de 2006, debe permitir alcanzar el doble objetivo de:

- información a los padres/madres que buscan empleo y necesitan un lugar que reciba a su(s) hijo(s); esa información puede ser transmitida, dado el caso, por los operadores del recorrido de inserción;
- gestionar la oferta y la demanda existentes de acogida de urgencia, clásica y extra-escolar para las comunas de la Región valona que adhieren al portal.

Ese instrumento permitirá también visualizar, en todo el territorio de la Región valona y por comunas, la oferta de acogida para niños de 0 a 12 años y analizar las necesidades de la población. Entonces permitirá, oportunamente, aplicar las políticas de acogida de la infancia que respondan a las necesidades identificadas.

9. Medidas en materia de desegregación profesional

- FOREM Formación ha participado, como asociado, en dos proyectos EQUAL (“Observatorio de la alternancia” en EQUAL I y “Diversidad construcción” en EQUAL II) que persiguen, sobre todo, la inserción de las mujeres en los oficios de la construcción.

Actualmente, en el marco de EQUAL II, las tres entidades del FOREM están inscriptas en actividades en el terreno, ejecutadas por las plataformas “Mujeres en los oficios de la construcción” de Charleroi y de Lieja.

Cada servicio del FOREM que se ocupa de la información, la orientación, la formación y la inserción de las mujeres en tres oficios de la construcción (embaldosado, medición-presupuesto y pintura) participa activamente en las plataformas y en los diferentes grupos de trabajo constituidos en el proyecto,

comprendidos los servicios de FOREM Consejo y de FOREM Formación en relación con las empresas.

Este proyecto se realiza en asociación con la IFAPME, la Confederación de la Construcción Valona y el Fondo de Formación de la Construcción, a los cuales se suman, dentro de las plataformas, las cámaras y federaciones, los sindicatos y los operadores locales de inserción.

- FOREM Formación integra igualmente una asociación europea en EQUAL I para mejorar la representación de las mujeres en los oficios del transporte de mercancías y de personas y en los de la logística. Esa asociación, en la que participaban la AFT-IFTIM en Francia y la ANTRAM en Portugal, concluyó, sobre todo, por redactar una moción destinada a integrar, en la directiva 96/26/CE, una modificación del contenido de la prueba que deben cumplir las futuras y futuros responsables de empresas en los sectores del transporte por carretera de mercancías y de personas. Esa moción requiere que se integren a la prueba contenidos conceptuales sobre los principios y normas de derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.
- Todas las ofertas de capacitación de FOREM Formación retoman la mención “H/M” y, siempre que sea posible, el nombre del oficio se declina tanto en femenino como en masculino.
- Las campañas de información de FOREM Formación de 2002 a 2006, en forma de folletos (1 folleto general y 12 desplegados temáticos), que presentan la totalidad de la oferta de capacitación de los centros de FOREM Formación, retoman sistemáticamente, desde 2002, la mención: *“Todas nuestras capacitaciones son accesibles a los hombres y a las mujeres”*.

10. La igualdad de las mujeres y los hombres y la comunicación

- En su boletín institucional “Miradas sobre el empleo y la formación profesional”, publicado desde diciembre de 2003, el Departamento Comunicación y Mercadeo del FOREM incluye artículos sobre la igualdad de las mujeres y los hombres al exponer las políticas internas y las actividades desarrolladas en asociación con el exterior.
- La Dirección de la Comunicación, en asociación con el servicio Ética y Diversidad del FOREM, el FOREM Consejo de Mons y la plataforma local instituida por la Coordinación de la igualdad de oportunidades de la Provincia de Hainaut, participa todos los años, desde 2004, en la organización de un acto en el marco del Día Internacional de la Mujer.

El FOREM participa en ese acto exponiendo sus diferentes actividades en materia de igualdad para las mujeres y los hombres. Los y las agentes de FOREM Consejo y de FOREM Formación asesoran en ese acto sobre toda la competencia que se requiere a cualquier persona que busque empleo o formación —pero más específicamente, dado el marco del evento, a las mujeres.

11. Integración de una perspectiva de la igualdad de géneros en la gestión de los recursos humanos del FOREM

De conformidad con los proyectos Mainstreaming de la igualdad de géneros (1999-2000) y Demeter (2001), que ejecuta el FOREM en el marco del IV programa de acción comunitaria a mediano plazo para la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, se ha constituido un Comité de pilotaje “*Mainstreaming de la igualdad de géneros y GRH*”, que ha impulsado la puesta en marcha de un plan de igualdad profesional dentro del FOREM.

Como primera etapa del trabajo, se realizó una encuesta entre todo el personal de la Oficina, sobre lo que experimentaban en materia de igualdad de géneros y más específicamente en materia de condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, articulación de los horarios privado y profesional, seguridad, segregación horizontal y vertical, igualdad de géneros, acceso a la información y a la formación continua, acogida de los niños y reparto de las tareas domésticas, ejercicio de la función jerárquica, etc., siguiendo el esquema del cuestionario “Acciones positivas” que existía entonces en la Dirección de igualdad de oportunidades del Ministerio de Empleo y Trabajo, asociado en esta actividad.

Se procedió a un análisis de los resultados, que fueron publicados en la Intranet del FOREM. Próximamente se incorporarán medidas que integran las dimensiones del género y de la diversidad en la GRH del FOREM en el orden del día del Comité de pilotaje de la Red Ética y Diversidad recientemente constituido (véanse los puntos 5-6).

D. Región de Bruselas-Capital

Se han adoptado varias iniciativas en el nivel bruselense para contrarrestar la participación insuficiente de las mujeres en el mercado de trabajo y las discriminaciones que las afectan. Se trata generalmente de instrumentos no imperativos y en el caso de la diversidad, de instrumentos en los cuales la situación de las mujeres se analiza como grupo específico, más que en un marco transversal.

El informe sobre los derechos fundamentales de 2005 pone de manifiesto la insuficiente participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las discriminaciones que sufren allí⁵⁹: En el ORBEM, se ha habilitado una ventanilla de información sobre la discriminación en la contratación. Se dirige tanto a los empleadores como a los aspirantes a empleo. En el caso en que estos últimos hayan sido víctimas de una discriminación durante una contratación, pueden pedir apoyo para analizar la situación de discriminación y eventualmente formular denuncias⁶⁰.

Se adoptó una propuesta de resolución relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y las posibilidades de promoción, así como el acceso a una profesión independiente en el mercado de trabajo en la Región de Bruselas⁶¹. Se recomienda allí una serie de medidas para mejorar la situación, sobre todo en materia de información, de

⁵⁹ Red U.E. de expertos independientes en materia de derechos fundamentales; ‘Informe sobre la situación de los derechos fundamentales en Bélgica en 2005’, presentado por Olivier De Schutter, CFR-CDFRepBEL2005; <http://cridho.cpd.ucl.ac.be>.

⁶⁰ Para mayor información, véase la contribución de la Región de Bruselas-Capital al artículo 2 de la Convención.

⁶¹ Doc.A-179/1-04/05.

consideración de las discriminaciones que afectan especialmente a las mujeres migrantes, etc. ...

En el marco del Pacto Social para el Empleo de los Bruselenses, los asociados sociales se han comprometido a fomentar el empleo de los bruselenses luchando contra toda forma de discriminación, sobre todo favoreciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese marco, el Consejo Económico y Social de la Región de Bruselas-Capital (CESRBC) ha encargado al Observatorio Bruselense del Mercado de Trabajo y de las Calificaciones que examine la situación de las mujeres en el mercado de trabajo bruselense.

Un primer estudio ha bosquejado los grandes rasgos de la condición femenina en el mercado de trabajo de Bruselas. En la segunda publicación, se ha encarado un análisis de la participación de las mujeres y de los hombres en medidas relativas al empleo, la formación profesional y en medidas de acompañamiento de los solicitantes de empleo. Los resultados de esos dos estudios van a permitir al CESRBC poner en pie un plan de acción destinado a estimular la igualdad de oportunidades entre los sexos.

En diciembre de 2005, el ministro bruselense del Empleo propuso una Carta para la diversidad en la empresa. El ORBEM ayuda a las empresas a respetar esa carta con ayuda de asesores en materia de diversidad.

Artículo 12

I. Nivel federal

1. Medidas favorables a las mujeres en materia de derechos a la salud adoptadas durante el período 2002-2006

- Marzo de 2002: se previó un reembolso por el seguro de salud para las especialidades Menopur y Metrodin, destinadas a tratar problemas de fecundidad.
- Desde junio de 2002, el programa nacional de diagnóstico precoz del cáncer de mama permite a las mujeres de 50 a 69 años de edad recurrir a un examen gratuito por mamografía, una vez cada dos años. Ese programa ha sido lanzado por el Estado federal, en colaboración con las Comunidades.
- **Julio de 2002: las trabajadoras que han dado a luz pueden, en ciertas condiciones, tomar pausas de lactancia. Las horas de pausa de lactancia son indemnizadas por el organismo asegurador.**
- Noviembre de 2002: los exámenes de mama realizados mediante una aguja mamotómica son reembolsados por el seguro de salud. Con ayuda de una aguja mamotómica, puede extraerse tejido de una mama sin que sea necesaria con ese fin una operación más invasora. De este modo, las mujeres pueden evitar una hospitalización y la cicatriz que conservan de la intervención es mucho más pequeña. Con el reembolso de las agujas mediante el seguro de salud obligatorio, todas las mujeres tienen ahora acceso a este tratamiento.
- **Marzo de 2003 a enero de 2005: se prevé una intervención del seguro de salud para las prótesis capilares en los casos de pacientes que sigan**

tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia (el seguro obligatorio reintegra 120 € cada 2 años) y de los pacientes víctimas de una calvicie de una superficie de más de 30% (como consecuencia de una enfermedad del folículo piloso) y/o afectado por una alopecia cicatricial de origen fisicoquímico, traumático o inflamatorio de una superficie de más de 30% (el reintegro es de 180 €). Puede acordarse la renovación de la intervención después de un período de 24 meses, a contar de la fecha de la intervención anterior.

- Julio de 2003: las mujeres que recurran a la fecundación in vitro (FIV) pueden hacerse reintegrar los gastos de laboratorio. Los gastos de laboratorio corren por cuenta del seguro de salud hasta 1.182 EUR por ensayo. El bono del asegurado (gastos de consulta) queda a cargo de las pacientes.

Para poder aprovechar ese reintegro de la fecundación in vitro de 1.182 EUR por ensayo, las solicitantes deben cumplir con varias condiciones: tener como máximo 42 años de edad; sólo puede implantarse una cantidad limitada de embriones, en función de la edad de la paciente y del orden del ciclo; se reintegran 6 ensayos como máximo por paciente; hay que dirigirse a uno de los 18 centros especializados reconocidos.

- **Abril de 2004: el Instituto Nacional de Seguro por Enfermedad-Invalidez (INAMI) tiene ahora competencia para concluir con los organismos aseguradores un convenio con el objeto de financiar el costo de adquisición de algunos medios contraceptivos a mujeres de menos de 21 años de edad. El fin es luchar contra los embarazos no deseados. Estas medidas están acompañadas por campañas de información y de sensibilización.**
- Enero de 2006: en el marco del Plan federal de lucha contra el tabaquismo, se prevé una intervención del seguro de salud para la asistencia y las prestaciones farmacéuticas provistas por centros específicos para la desintoxicación tabáquica en las mujeres encintas y su pareja.
- Febrero de 2006: dos nuevas prestaciones que permiten determinar, en el primer trimestre del embarazo, los factores de riesgo de síndrome de Down están cubiertas por el seguro de salud.
- Junio de 2006: ahora puede firmarse un convenio, respetando ciertas condiciones, entre el Comité del seguro del Servicio de atención de la salud del INAMI y centros especializados, por el cual el seguro obligatorio de salud contribuye a financiar el tratamiento coadyuvante y/o neoadyuvante con Herceptin de las beneficiarias afectadas por un cáncer de mama.
- Julio de 2006: para ejecutar la decisión relativa a la prolongación de la licencia por maternidad adoptada en el Consejo de ministros extraordinario del 20 de marzo de 2004, se prorroga en una semana el período postnatal de la licencia por maternidad cuando la trabajadora no ha podido trabajar, en razón de una enfermedad o de un accidente, durante todo el período que va desde la sexta semana precedente a la fecha del parto, o de la octava semana cuando se trata de un nacimiento múltiple. La prórroga debe ser solicitada por la trabajadora.

2. Los estudios realizados por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres en materia de salud

El Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres ha redactado un informe relativo a los derechos sexuales y reproductivos, en el marco de una solicitud del Consejo de Europa dirigida al ministro federal de Salud, sobre la manera de integrar la perspectiva de género en las políticas de salud.

La encuesta sobre la salud del Instituto Científico de Salud Pública ha sido organizada en 1997, 2001 y 2004. Esa encuesta se ha realizado consultando a más de 10.000 personas, clasificadas por región, provincia y comuna. Consistía en preguntas sobre el tema del estado de salud, el estilo de vida, la prevención, la utilización de los servicios médicos, la salud y la sociedad. La encuesta sobre la salud estaba formada por 3 listas de preguntas: la primera se refería a informaciones generales con respecto al hogar, la segunda lista estaba destinada a los miembros del hogar mayores de 15 años, que debían responder ellos mismos a las preguntas, y, por último, las preguntas de la tercera lista estaban destinadas a todos los miembros del hogar (y por lo tanto también a los menores de 15 años).

3. Cifras y estadísticas relativas a la salud de las mujeres belgas

3.1 Porcentaje de mujeres sexualmente activas que han utilizado un método de contracepción (ellas mismas o su pareja) en el curso del año transcurrido, por grupo de edad, 2004⁶²

<i>Edad</i>	<i>sí</i>	<i>no</i>
15-19 años	83,5	16,5
20-24 años	86,4	13,6
25-29 años	82,9	17,1
30-34 años	71,9	28,1
35-39 años	74,0	26,0
40-44 años	69,1	30,9
45-49 años	63,4	36,6

El porcentaje de mujeres que utilizan un contraceptivo disminuye con la edad. El 83,9% de las mujeres de 15 a 24 años, sexualmente activas, han utilizado un medio de contracepción en el curso del año transcurrido. Ese porcentaje baja al 63,4% en la clase de edad de 45 a 49 años. Sólo la diferencia entre el grupo de edad más joven y el de mayor edad es significativa. Las diferencias de utilización de un medio de contracepción entre las mujeres con un nivel de formación diferente no son significativas después de la corrección de edad.

⁶² Tabla extraída del folleto *Las mujeres y los hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género*, edición de 2006, publicado por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 136.

3.2 Cantidad y proporción de abortos por edad, cantidad de abortos e índice de aborto por edad – 2003⁶³

Categorías de edad	Cantidad de abortos	Parte de los abortos	Cantidad de abortos (cada 1000 mujeres)	Índice de aborto (cada 100 embarazos)
10-14	65	0,4	--	73,01
15-19	2 097	13,5	7,31	39,08
20-24	4 032	25,9	12,61	16,2
25-29	3 411	21,9	10,52	7
30-34	3 001	19,3	8,2	7,8
35-39	2 107	13,5	5,33	14,67
40-44	810	5,2	2,21	27,78
>45	68	0,4	--	--
Total	15 591	100,0	7,9	12,92

En 2003 se practicaron en total 15 595 abortos en Bélgica. El promedio de edad de las pacientes que abortaron era de 27 años. La mayoría de las mujeres que optan por el aborto tienen entre 20 y 30 años (47,5%).

3.3 Cantidad y proporción de belgas contaminados por el VIH, por sexo y grupo de edad (31 de diciembre de 2004)⁶⁴

Edad	Cantidad			Parte		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
15-24	170	378	548	31,0	69,0	100,0
25-34	357	1 537	1 894	18,8	81,2	100,0
35-49	293	1 651	1 944	15,1	84,9	100,0
50+	135	654	789	17,1	82,9	100,0
Total	955	4 220	5 175	18,5	81,5	100,0

Hay cuatro veces más hombres infectados por VIH que mujeres. A fines de diciembre de 2004, había 4.220 hombres y 955 mujeres infectados por VIH. Entre los hombres, la clase de edad más afectada es la de 30-34 años y entre las mujeres, la de 25-29 años. Cuanto más jóvenes son los portadores del VIH, mayor es la proporción de mujeres.

⁶³ Fuente: CRZ, 2004 (compilación SEIN, IEFH), tabla extraída del folleto *Las mujeres y los hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género*, edición de 2006, publicado por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 141.

⁶⁴ Tabla extraída del folleto *Las mujeres y los hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género*, edición de 2006, publicado por el Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres, p. 142.

II. Entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

1. Departamento flamenco de Bienestar, Atención de la salud y Asuntos de familia – Organismo flamenco de Asistencia y Salud

1.1 Composición de los órganos asesores

Se ha sancionado estatutariamente una representación equilibrada de los sexos en la Ley del 20 de julio de 1990, que promueve la presencia equilibrada de varones y mujeres en los órganos de competencia consultiva. En las leyes de creación del Consejo Asesor Flamenco y del Consejo Flamenco de Salud se estipula una vez más explícitamente que como máximo 2/3 de los miembros pueden ser del mismo sexo y que los vicepresidentes deben ser de sexo diferente.

1.2 Detección del cáncer de mama

En junio de 2001, se inició un programa organizado de detección del cáncer de mama, invitando a todas las mujeres entre 50 y 69 años de edad a someterse a un examen mamográfico gratuito. Esas mujeres han sido referidas por su médico generalista o su ginecólogo, o se presentan por sí mismas después de haber recibido una invitación por escrito. Para alentar al grupo enfocado a aceptar esas invitaciones para someterse a examen, se recurre a las redes sanitarias locales. Aparte de las unidades mamográficas fijas con radiólogos acreditados (inicialmente 44, actualmente 168), Flandes cuenta con dos denominadas “mammobielen”. Se trata de unidades de examen móviles, que pueden ser requeridas en zonas que cuentan con muy pocas unidades mamográficas a su disposición. El porcentaje de participación es de un 35% de todas las mujeres del grupo enfocado.

1.3 Salud sexual y reproductiva

Para aplicar su política con respecto a la salud sexual y reproductiva, el gobierno flamenco trabaja conjuntamente con varias organizaciones de expertos, con las que se han concertado convenios a largo plazo (5 años).

La más importante es *vzw Sensoa*, que actúa en el terreno de la salud y el bienestar sexual, y un centro de competencia con respecto al VIH/SIDA y las ETS. Entre los diferentes grupos enfocados específicos en los cuales se concentra *Sensoa* (jóvenes, gays, lesbianas y bisexuales, inmigrantes, personas con VIH), las mujeres reciben naturalmente especial atención. Por ejemplo, los folletos se ocupan particularmente del control de natalidad, algunas secciones en el sitio Web se dedican específicamente a las mujeres, etc. En colaboración con el ‘Centro de apoyo a las niñas y mujeres inmigrantes’, se está elaborando actualmente un sitio Web para la juventud musulmana.

La *vzw Pasop* (para Flandes oriental y occidental) y la *GH@pro* (para Amberes) se han ganado un destacado perfil como organizaciones que desempeñan actividades en el terreno con respecto a la prevención y el asesoramiento, orientados específicamente hacia los trabajadores sexuales. Aquí encontramos casi exclusivamente mujeres. Esas organizaciones reciben subsidios para promover la salud sexual entre los trabajadores sexuales. Tanto *Pasop* como *Gh@pro* tienen horarios de consulta, en los cuales los trabajadores sexuales pueden recibir información o presentarse para un examen médico. Se administra la vacuna contra la

hepatitis B a cada trabajador sexual y se procede a un seguimiento. En 2005, estas organizaciones recibieron la visita de 1.725 trabajadoras sexuales en Flandes.

1.4 Apoyo pre y postnatal

Lo ofrece El Niño y la Familia, una institución pública flamenca que brinda asistencia y asesoramiento con respecto a la protección y el cuidado de los niños. Su tarea consiste en adoptar medidas para evitar la mortalidad perinatal y los nacimientos prematuros, fomentar el desarrollo del niño dentro de la familia y la sociedad, y apoyar a los padres, en particular la salud de las madres durante el embarazo y el parto. En el contexto de esta tarea, se dedica atención a la prestación de cuidados preventivos, tanto prenatales como postnatales.

En el contexto prenatal, se organizan veladas de información para futuros padres, en las que se presta atención, entre otras cosas, a un estilo de vida saludable. También se conceden subsidios a oficinas de consulta prenatal, que ofrecen asistencia durante el embarazo, especialmente en las zonas con alta concentración de familias desfavorecidas.

En el contexto postnatal, una enfermera de El Niño y la Familia visita a las mujeres que han dado recientemente a luz en la clínica de maternidad. Asimismo, una enfermera regional visita a todos los recién nacidos en sus casas, en principio 4 veces (en el caso de los primogénitos) o 3 veces (en el caso de los hijos siguientes) durante los primeros tres meses después del parto. Esto comprende a casi todos (los padres de) recién nacidos. Además, organizan consultas médicas preventivas y psicosociales para la criatura, con el fin de medir y pesar a los niños hasta la edad de tres años con intervalos regulares (en principio, diez veces en total, 7 veces durante el primer año) y de hacer que sigan sus progresos una enfermera y un médico. También se aseguran de que se vacune a los niños pequeños (véase más abajo). Todos estos servicios son gratuitos para los padres. La Comunidad flamenca también reconoce, a través de El Niño y la Familia, centros de *atención materna* que fueron integrados a las organizaciones de atención familiar. Los costos correspondientes dependen del ingreso de los padres. El Niño y la Familia también reconoce centros de *guardería infantil* subsidiados por el gobierno flamenco. Aquí también, los costos dependen del ingreso de los padres.

B. Comunidad francesa

La dimensión igualdad mujeres/hombres está presente en el conjunto de las políticas aplicadas en el marco del decreto del gobierno de la Comunidad francesa del 30 de abril de 2004, relativo al programa quinquenal de promoción de la salud 2004-2008 y del decreto del 20 de octubre de 2005 fijando el programa comunitario operacional.

En la Comunidad francesa, se han definido seis temas prioritarios, que se han organizado en programa comunitario operacional (PCO): la prevención de las enfermedades cardiovasculares, la prevención de los cánceres, la prevención del SIDA y las ETS, la prevención contra la tuberculosis, la vacunación y la prevención de los accidentes domésticos. Esos programas están dirigidos a la población en su conjunto, pero algunas prioridades, como la prevención de los cánceres específicos, conciernen más particularmente a la salud de las mujeres. (véase la nueva campaña de “prevención contra el cáncer de mama” lanzada por el decreto del gobierno de la

Comunidad francesa del 20 de octubre de 2005, fijando el protocolo del programa de diagnóstico precoz del cáncer de mama en la Comunidad francesa)

Asimismo, la elaboración de estrategias para luchar contra toda forma de discriminación se inscribe en los criterios de otorgamiento de subvención a proyectos de promoción de la salud.

1. Proyectos de educación sexual y afectiva

La Comunidad francesa quiere promover desde la escuela primaria una educación afectiva y sexual que coloque nuevamente al individuo y a la relación humana en el centro de las preocupaciones y que sensibilice a la importancia del amor, de la plenitud afectiva y sexual del individuo y del respeto del otro, aportando especial atención al respeto a la mujer.

En el marco del trabajo de investigación-acción iniciado anteriormente sobre educación de la vida afectiva y sexual (EVAS) en la escuela, surge que la misma debería ser progresivamente implantada en todas las escuelas de la Comunidad francesa (niveles primario/secundario y enseñanza especializada). La formación de los animadores en EVAS está confiada esencialmente a las federaciones de centros de planificación familiar. Un módulo de formación se consagrará más específicamente a las problemáticas vinculadas al género.

2. Investigación-acción sobre la consideración del género en la prevención de las infecciones de transmisión sexual

La Comunidad francesa financia un proyecto de investigación-acción, por tres años, sobre el enfoque de géneros y las diferencias de orientación sexual en el marco del trabajo de prevención (sobre todo de las ETS) que realizan los trabajadores en el terreno. Este proyecto apunta a sensibilizar a los animadores sobre esas cuestiones, para que las integren en su animación en EVAS.

3. Ediciones de folletos de informaciones específicas

En la continuidad de las medidas precedentes, se propone (re)imprimir cuadernos de información sobre la contracepción, los géneros (“¡Masculino, femenino, no es sólo cuestión de gramática!”), el embarazo, la salud de las mujeres homosexuales.

Por último, con el fin de asegurar a las mujeres los medios de acceder a los servicios médicos (comprendidos los que se refieren a la planificación de la familia) y de ofrecer a las mujeres servicios apropiados (y, si es necesario, gratuitos) durante el embarazo, durante el parto y después del parto, la ONE ha lanzado varias iniciativas.

- Consultas previas a la concepción

La ONE lanzó en 2005 una campaña con miras a promover la visita previa a la concepción. Un proyecto piloto desarrolla consultas gratuitas previas a la concepción dentro de las consultas prenatales de la ONE.

- Consultas prenatales

La ONE organiza consultas prenatales gratuitas en todo el territorio de la Comunidad francesa. Esta política de prevención de la salud se dirige, con

carácter voluntario, a todas las futuras madres. En el marco de la visita prenatal, la ONE reintegra también los exámenes médicos para las madres en situación de precariedad.

- Servicio de enlace

Los trabajadores médico-sociales de la ONE visitan a todas las madres que acaban de dar a luz en la maternidad. Se proponen también una o varias visitas a domicilio. Esas visitas cumplen una función de información, apoyo y seguimiento de la salud de la madre y del niño.

C. Región de Bruselas-Capital

1. El estado de salud de las mujeres

El Observatorio de la Salud y de lo Social, institución vinculada a la Comisión Comunitaria Común que tiene la misión de recoger, analizar y difundir las informaciones necesarias para la elaboración de políticas coordinadas en el sector de la salud pública y de la lucha contra la pobreza en el territorio de la Región de Bruselas-Capital, publicó un cuadro de la salud en 2004. Se encuentra allí buena cantidad de datos con cifras desglosadas por sexo, sobre todo acerca de las causas de decesos, las enfermedades crónicas, las infecciones, las drogodependencias, etc. ... Esta publicación presta también atención al factor 'multicultural' y ofrece por lo tanto algunas cifras sobre la salud de las mujeres de origen extranjero.

2. Pobreza

Los informes anuales sobre el estado de la pobreza en Bruselas realizados por el Observatorio de la Salud y de lo Social, destacan un aumento sensible del porcentaje de mujeres sin hogar en Bruselas (10 pc a 50 pc). El Parlamento bruselense ha tomado conocimiento de las conclusiones y propuestas del informe sobre el estado de la pobreza y de la síntesis de la mesa redonda del 12 de octubre de 2004, organizada con todas las personas y organismos pertinentes para formular una serie de recomendaciones. Se han remitido esas recomendaciones a los distintos niveles de autoridad para que las apliquen.

3. Cáncer

Los cánceres constituyen la primera causa de mortalidad prematura entre las mujeres y más aún entre los hombres (índice 1,8 veces más elevado). El cáncer más mortal para las mujeres sigue siendo el cáncer de mama, con 237 decesos por año, término medio, en Bruselas. La tasa de mortalidad para ese cáncer ha disminuido un poco en los últimos 10 años (55/100.000 en 1992 contra 49/100.000 en 2002). De todos modos, eso no representa más que el 18,7% de las mortalidades femeninas debidas al cáncer. "Desgraciadamente, no existe en la actualidad un registro del cáncer operacional en Bélgica que consigne los datos para la Región de Bruselas-Capital"⁶⁵.

Boezemvriendin es una iniciativa del Brussels Gezondheidsoverleg. Se organizan diferentes actividades culturales (y no médicas) en torno al cáncer de mama: teatro, exposición, actividades en las escuelas, etc. El objetivo es informar y sensibilizar a las mujeres y a quienes las rodean acerca de esta enfermedad y de la

⁶⁵ Tabla de la salud. Región de Bruselas Capital 2004, p. 43.

necesidad de un diagnóstico precoz, que se conviertan en ‘boezemvriendinnen’ (amigas de sus senos).

4. Campañas de sensibilización y de diagnóstico precoz

Se han hecho muchos esfuerzos en estos últimos años por mejorar el diagnóstico precoz del cáncer de mama en Bruselas. En junio de 2002, se inició un programa de diagnóstico precoz sistemático y gratuito, coordinado por la asfl Brumammo. Se trata de exámenes de mama practicados cada dos años para las mujeres de 50 a 69 años de edad. Los consiguientes resultados no se apreciarán hasta dentro de una decena de años de programa y siempre que el índice de cobertura supere el 70%. Tanto en la encuesta de salud de 2001 como en un informe de la agencia intermutualista⁶⁶ se afirma que el índice de cobertura en la RBC supera al de las otras regiones. Sin embargo, son las mujeres de alto nivel de instrucción las que participan más en estos programas (un 86% de las de 50-69 años han concurrido a la enseñanza superior contra un 59% en las que han recibido enseñanza primaria). El desafío consiste, entonces, en convencer a un público precarizado para que participe también. Además, el diagnóstico precoz y la prevención para los otros cánceres conciernen igualmente a las mujeres, ya que representan más del 80% de los casos de mortalidad por cáncer.

Existe un protocolo de acuerdo de colaboración entre las Comunidades en lo que respecta al diagnóstico precoz del cáncer de mama por mamografía.

5. Interrupción voluntaria del embarazo⁶⁷

El 23,28% de las IVE se practican en la Región de Bruselas-Capital, o sea 3.628 intervenciones en el año 2003 (contra 43,23% en Flandes y 31,05% en Valonia). El 32,27% de las IVE motivadas por desamparo social se producen en Bruselas, el 22,38% de las IVE por infortunio personal. La mayoría de las mujeres que recurren a una IVE no utilizaban ningún contraceptivo o han utilizado mal el preservativo o la píldora. En Bruselas, el 81% de los abortos se realizan en los centros extra-hospitalarios.

Artículo 13

I. Nivel federal

1. Integración social

El análisis estadístico de los datos comunicados por los centros públicos de ayuda social (CPAS) revela que las mujeres siguen siendo mayoritarias entre los beneficiarios de la ayuda otorgada por los CPAS (casi el 60% de los beneficiarios de la ayuda social son mujeres).

Esta situación es la consecuencia de las disparidades entre hombres y mujeres en materia de formación y empleo. En los medios desfavorecidos, muchas mujeres

⁶⁶ Programa de diagnóstico precoz del cáncer de mama. Períodos 2000-2001 y 2002-2003, Bruselas: Agence intermutualiste, 2005, 101 p.

⁶⁷ Informe presentado al Parlamento por la Comisión nacional de evaluación de la ley del 3 de abril de 1990 relativa a la interrupción del embarazo (1° de enero de 2002-31 de diciembre de 2003), Bruselas: Cámara de Representantes, 2004 (DOC 51-1324), 65 p.

están a cargo de su pareja u ocupan empleos precarios que no les dan acceso a todos los derechos de seguridad social y desocupación. En caso de ruptura, suelen encontrarse sin recursos.

1.1 Ingreso de integración social (RIS)

Desde 2002, se han registrado tres avances importantes en materia de ingreso de integración social.

- El derecho al ingreso de integración social ha sido individualizado. El pago del RIS va por mitad al hombre y por mitad a la mujer.
- La categoría “jefe de hogar” acuerda la misma asignación a las familias monoparentales que a las parejas.
- Las menores de edad encintas son asimiladas actualmente a las mujeres mayores.

1.2 Plan de Acción Nacional Inclusión

El Servicio público de programación Integración social se encarga desde 2001 de la coordinación, el seguimiento y la evaluación global del Plan de Acción Nacional Inclusión, por intermedio de su servicio de Lucha contra la Pobreza. Ese Plan de Acción reúne numerosas medidas planificadas tanto por el Federal como por las Comunidades y las Regiones, para converger hacia el objetivo de integración social. Una de las tareas del SPP IS consiste en velar por la coherencia del Plan y la pertinencia de sus actividades que se desarrollan en relación con toda una serie de sub-objetivos determinados de concierto con las diferentes autoridades asociadas en base a un análisis socioeconómico de la situación existente. A solicitud de la Comisión Europea, pero también en base a constataciones que han podido hacerse en diferentes momentos de evaluación de los dos primeros planes de acción, se ha decidido reforzar la atención que se presta a las mujeres en el marco de los Planes de Acción Inclusión.

El servicio de Lucha contra la Pobreza del SPP debe poner en línea a comienzos de 2006 un fichero informático en el que se invita a las diferentes administraciones a comunicar regularmente el estado de adelanto de sus actividades, así como datos cuantitativos y cualitativos sobre el impacto de esas actividades en términos de género.

2. Política de las grandes ciudades

Desde 2000, la política federal de las grandes ciudades financia un programa de subvenciones para quince ciudades belgas. Los subsidios sostienen proyectos de desarrollo durable en los barrios urbanos desfavorecidos, en el marco de los contratos firmados entre las ciudades y el Estado federal. Esos contratos de ciudades constan de cinco partes (u objetivos estratégicos): desarrollo integrado de los barrios en la ciudad, economía y empleo local, cohesión social, salud y medio ambiente, vivienda. Las autoridades locales se comprometen asimismo a integrar las siguientes cinco prioridades transversales: desarrollo durable, diversidad e interculturalismo, participación de los habitantes, inserción socioprofesional e igualdad hombres-mujeres.

Desde 2005, esos contratos son firmados por un período de 3 años. Las actividades en 2006-2007 consisten principalmente en financiar estudios o coloquios sobre la dimensión de género o en financiar asociaciones en el terreno que actúan en el sector de la igualdad de las mujeres y los hombres.

2.1 Programación 2005-2007: proyectos que favorecen la igualdad de géneros

En Bruselas, la comuna de Schaerbeek quiere dotarse de un espacio de encuentro que permita a las mujeres (en particular, a las mujeres en situación de precariedad) intercambiar sus experiencias. La Casa de la Mujer será construida en un terreno que pertenece a la comuna, situado en el mismo barrio que otras asociaciones que trabajan ya en la inserción socioprofesional de las mujeres y en la promoción de la igualdad de oportunidades. Los servicios propuestos irán del apoyo psicológico a la inserción profesional, pasando por consejos sobre la salud y la educación de los niños.

En Amberes, el apoyo federal le permite a l'asfl Ghapro ofrecer a las prostitutas atención gratuita, anónima y especializada, poniendo a su disposición un lugar de consulta situado en el corazón de su barrio y un equipo de tres personas (un médico y dos enfermeras) que se desplazan por los bares y los clubes.

En el centro de Lieja, se ha inaugurado una guardería destinada en prioridad a los hijos de mujeres sin empleo durante sus formaciones o entrevistas de contratación. En Lieja también, la municipalidad ha organizado entre abril de 2004 y abril de 2005 veinticinco marchas exploratorias en los ocho barrios prioritarios inscritos en el programa Política de las Grandes Ciudades. Esas marchas han permitido a casi un centenar de mujeres expresarse sobre su percepción del espacio urbano en varias dimensiones: la seguridad, la movilidad, la convivencia y la temporalidad.

2.2 Jornada de estudio "Las mujeres y la ciudad" e investigación-acción

Esta experiencia se presentó, en abril de 2005, en una mesa redonda organizada por el ministro sobre el tema "*Las mujeres y las ciudades*". Esa jornada de estudio reunió más de un centenar de personas (responsables de asociaciones, operadores en el terreno, investigadores, coordinadores y actores de contratos de ciudad) en torno a tres temáticas (movilidad, seguridad y participación).

La síntesis de las ideas y experiencias compartidas debe desembocar en un apoyo más marcado del ministro a las "buenas prácticas" o "buenos proyectos" presentados. Se encomendó una investigación-acción en ese sentido a un equipo de la Universidad Libre de Bruselas. La misma se aplica a la instalación y seguimiento de marchas exploratorias en seis ciudades belgas y de la realización de una herramienta metodológica que permita reproducir esas experiencias. Sus resultados se esperan en diciembre de 2006.

2.3 Perspectivas – Actividades proyectadas en 2006-2007

En marzo de 2006, en una jornada de estudio consagrada a los acentos transversales, un taller sobre la igualdad de los géneros ya permitió presentar ciertas "buenas prácticas" en los contratos de ciudad y los contratos de vivienda.

Por último, se lanzó un llamado a presentar proyectos "Ser mujer en la ciudad". Estaba abierto a toda asociación o todo grupo de habitantes localizados en

una de las diecisiete ciudades y comunas del programa, todas las comunas de la Región de Bruselas y todas las otras ciudades belgas de por lo menos 60.000 habitantes. Se han acordado diez subsidios de 7.000 EUR a proyectos innovadores que favorecen la participación de las mujeres y responden a sus necesidades en materia de acondicionamiento del espacio público y gestión de los ritmos de vida.

3. Programación 2000-2006 del Fondo Social Europeo (FSE)

La programación actual del Fondo Social Europeo prevé una partida anual de 4.500 millones de euros para todos los proyectos. Se estimula allí la dimensión de la igualdad de géneros. Se recomienda a los CPAS que presenten proyectos proponiendo medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres. Si no hay proyectos orientados explícitamente hacia las mujeres, los tres grupos prioritarios son los jóvenes, las personas de origen extracomunitario y los jefes de familia monoparental, y se sabe, sin contar con cifras precisas, que dentro de este tercer grupo, las mujeres son netamente mayoritarias.

4. Acceso y suministro de bienes y servicios

Cabe recordar que la ley del 25 de febrero de 2003, destinada a luchar contra la discriminación, garantiza una igualdad de trato entre las mujeres y los hombres y prohíbe las discriminaciones basadas en el sexo en lo que concierne al acceso a los bienes y servicios, comprendidos los servicios de seguros y bancarios.

II. Entidades federadas

A. Región y Comunidad flamenca

1. Departamento flamenco de Cultura, Juventud, Deportes y Medios

Flandes aplica una política activa de 'Deportes para todos', destinada a fomentar la participación en los deportes en Flandes de hombres, mujeres, niños y personas de la tercera edad. La participación de las mujeres en los deportes ha superado la etapa problemática, en parte debido a las campañas en gran escala organizadas en los años setenta y ochenta, que incitaron a muchas mujeres a practicar deportes. Desde 2002, no se han tomado más medidas específicamente para las mujeres, ya que la política de Deportes para todos también satisface sus necesidades. Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en los deportes, y especialmente a nivel local, en el sector de los deportes existen medidas y decisiones destinadas a crear las condiciones para reducir al mínimo las dificultades prácticas para que las mujeres practiquen deportes (p.ej., la práctica diaria de deportes, ...).

Como no existen problemas para la participación de las mujeres en la cultura y las tareas de la juventud, no se han tomado medidas específicas en ese sentido.

Con respecto a la participación en la cultura, es 1,4 veces menos probable que participen los hombres que las mujeres. No es el caso para todas las formas artísticas. En cuanto a participación incidental, observamos una posibilidad estadísticamente bastante inferior de participación entre los varones en el caso de los conciertos/festivales no clásicos, los espectáculos de teatro o de danza y los actos literarios. En cuanto a participación frecuente, sólo se registra menor posibilidad de participación entre los varones en el caso de los espectáculos de

teatro o de danza. Estos resultados coinciden con la superrepresentación de las mujeres en los espectáculos de teatro y de danza que revelan a menudo los estudios sobre el público.

2. En general, acerca de los derechos de los niños y su conexión con la discriminación de las mujeres

En junio de 2002, el Comité de la ONU sobre los derechos del niño examinó el informe de Bélgica y formuló recomendaciones. El Artículo 2 del CICR contiene el principio básico de no discriminación. El hecho de que se trata de un principio básico implica que tiene que ser observado en la aplicación de todas las disposiciones individuales del CICR, como el derecho a la educación y el derecho a la cultura y el ocio.

Durante el período sobre el cual se solicita informar, el gobierno flamenco informó anualmente al Parlamento flamenco y al Comisario sobre los derechos de los niños acerca de la aplicación del principio de no discriminación en su política. El informe se analizó luego con el comité parlamentario pertinente del Parlamento Flamenco, junto con el ministro flamenco responsable de la coordinación de la política flamenca sobre derechos del niño y el Comisario flamenco sobre los derechos del niño, quien supervisa el funcionamiento del CICR en Flandes.

En cumplimiento de la obligación de redactar un informe sobre la incidencia de ese principio en los niños para tratar proyectos de ley del Parlamento flamenco evidente y directamente ligados con los intereses del niño, se elaboró una metodología a partir de la cual el funcionario público competente someterá a prueba el proyecto de ley preliminar, analizando la observancia de los derechos del niño y su influencia sobre la situación de los mismos. También se requiere en esta prueba la aplicación del principio de no discriminación.

Los subsidios a las iniciativas ‘Alentar, organizar y desarrollar actividades con respecto a los derechos de los niños’ están destinados a crear amplio apoyo al CICR subsidiando la “Kinderrechtencoalitie Vlaanderen” (Coalición por los derechos de los niños) y el “Centrum voor de Rechten van het Kind” (Centro por los derechos del niño) en la Universidad de Gante.

El 7 de febrero de 2003, puede mencionarse al respecto la ley del Parlamento flamenco aprobando el Protocolo opcional de la Convención sobre los derechos del niño acerca de la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil, redactado en Nueva York el 25 de mayo de 2000.

Flandes colabora también en la realización del plan de acción mundial para los niños ‘Un mundo apto para los niños’, que presta mucha atención a las niñas. Flandes aplica ese plan mediante el Plan de acción flamenco sobre los derechos del niño, aprobado por el gobierno flamenco el 2 de abril de 2004 y más concretado en el segundo plan flamenco de política sobre la juventud 2006-2009, del 16 de diciembre de 2005.

B. Comunidad francesa

En la Comunidad francesa, el acceso a la vida cultural se ve favorecido por el decreto del 17 de julio de 2003, por la circular ministerial del 15 de mayo de 2001 relativa a las subvenciones de proyectos puntuales de educación permanente y de creatividad, y por el financiamiento de los Centros de Expresión y de Creatividad.

El apoyo directo a la asociación “Artículo 27” favorece el acceso a las manifestaciones de difusión cultural para las poblaciones en situación de precariedad socioeconómica.

Asimismo, para favorecer la integración de las jóvenes por el deporte en la Comunidad francesa, pueden asignarse ayudas financieras. Están destinadas a las asociaciones de promoción del deporte femenino, ya sea en barrios llamados fragilizados, ya sea en zonas rurales carentes de actividades deportivas.

Artículo 14

Las mujeres que viven en las zonas rurales gozan de los mismos derechos, servicios y prestaciones que el conjunto de los ciudadanos residentes en Bélgica.

Entidades federadas

A. Comunidad francesa

El Servicio de educación permanente, como la Dirección de Igualdad de oportunidades, apoyan varias asociaciones que actúan de manera central o periférica con las mujeres en medio rural.

B. Región valona

Entre las medidas adoptadas para tener en cuenta problemas particulares que se plantean a las mujeres rurales, se citará el anteproyecto de decreto de la Región valona, sometido actualmente al Consejo de Estado, relativo a la cotitularidad de los derechos y cuotas atribuida a los cónyuges asistentes.

C. Comunidad germanófona

En la Comunidad germanófona, las mujeres rurales y especialmente las que ayudan en la agricultura cuentan con una organización propia, llamada AGRA-mujeres, que se ocupa de la formación de las mujeres.

Artículo 15

No subsiste ninguna discriminación en la materia en Bélgica.

Artículo 16

I. Nivel federal

1. Matrimonio

1.1 La ley del 3 de diciembre de 2005 (entrada en vigencia el 1° de febrero de 2006) modificó el artículo 64 del Código Civil con el fin de simplificar las formalidades en cuanto a la declaración de matrimonio, así como a la cohabitación legal (ver más detalles en la circular del 16 de enero de 2006 sobre la ley del 15 de diciembre de 2005).

Por otra parte, la nueva ley ofrece, en lo sucesivo, al funcionario del estado civil una base legal para negarse a celebrar el matrimonio (artículo 167 del Código Civil), cuando resulta que no está satisfecho en cuanto a las calidades y condiciones prescritas para casarse, o si opina que la celebración es contraria a los principios de orden público. Los interesados pueden presentar un recurso ante la negativa de celebrar el matrimonio, dentro del término de un mes, ante el tribunal de primera instancia.

La ley prevé también el caso específico del matrimonio contraído con miras a obtener una ventaja en materia de residencia. No existe matrimonio cuando, aunque se hayan dado los consentimientos formales, surge de circunstancias combinadas que la intención de uno por lo menos de los esposos no es manifiestamente la creación de una comunidad de vida duradera, sino únicamente la obtención de una ventaja en materia de residencia, ligada a la condición de cónyuge (artículo 146 bis del Código Civil). Ese tipo de matrimonio puede ser impugnado por los propios cónyuges, o por todos aquellos que tengan algún interés, o por el ministerio público (artículo 184 del Código Civil).

Por otra parte, el ministro del Interior y la ministra de Justicia han firmado una circular conjunta en la que se prevé un sistema de intercambio de informaciones entre el funcionario del Estado civil y la Oficina de extranjeros. En esa circular del 13 de septiembre de 2005 se prevé, por una parte, un intercambio de informaciones con motivo de una declaración de matrimonio relativa a un extranjero que resida de manera ilegal en el Reino, y por otra, un intercambio de informaciones relativas a la negativa del funcionario del Estado civil de celebrar un matrimonio en que sea parte un extranjero. Esas medidas no cuestionan el derecho de casarse de un extranjero en situación ilegal de residencia, pero procuran evitar que se contraigan matrimonios ficticios.

Por último, la *ley del 12 de enero de 2006* (M.B. del 21 de febrero de 2006) ha modificado la ley del 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la residencia, la instalación y el alejamiento de los extranjeros, insertándole un artículo 79 bis (§1), según el cual: *“quien contraiga matrimonio con el fin de obtener una ventaja en materia de residencia, vinculada con la condición de cónyuge (art. 146 bis del Código Civil) será sancionado con prisión de tres a ocho meses o con multa de veintiséis a cien EUR. Quien reciba una suma de dinero como retribución por contraer tal matrimonio, será sancionado con prisión de quince días a un año o con multa de veintiséis a cien EUR. Quien recurra a violencias o amenazas hacia una persona para obligarla a contraer tal matrimonio será sancionado con prisión de un mes a dos años o con multa de cien a quinientos EUR”*.

1.2 *La ley del 13 de febrero de 2003*, entrada en vigencia el 1º de junio de 2003, dio acceso al matrimonio a personas del mismo sexo, con el fin de asegurar la igualdad de trato de las parejas homosexuales y heterosexuales. De ese modo, las reglas relativas a la contracción, la disolución y los efectos del matrimonio son aplicables ahora igualmente a las parejas homosexuales. Sin embargo, subsisten diferencias en materia de filiación. En favor de las parejas homosexuales en las cuales por lo menos uno de los miembros no es belga, el artículo 46, inciso 2, de la ley del 16 de julio de 2004, en aplicación del Código de derecho internacional privado, determina un mismo derecho al matrimonio cuando una de las personas interesadas tiene la nacionalidad de un Estado o su residencia habitual en el territorio de un Estado cuyo derecho interior permite tal matrimonio. Esta

disposición debe aplicarse en co-lectura con el artículo 44 de dicha ley, que dispone que el matrimonio puede concertarse en Bélgica cuando uno de los futuros cónyuges es belga, tiene domicilio en Bélgica a la fecha de la celebración o tiene, desde más de tres meses atrás, su residencia habitual en Bélgica. Algunas asociaciones registradas en el exterior podrán ser asimiladas a un matrimonio si respetan ciertas condiciones que fija la ley. Serán autorizados en Bélgica los matrimonios de personas del mismo sexo entre extranjeros o entre belgas y extranjeros, cualquiera sea su nacionalidad.

1.3 Para poder incriminar los matrimonios forzados, el Consejo de Ministros aprobó un *anteproyecto de ley*, del 10 de marzo de 2006, que permite castigar a las personas que, mediante violencias o amenazas, obligan a alguien a contraer matrimonio. El anteproyecto prevé que toda persona que, mediante violencias o amenazas, obligue a alguien a contraer matrimonio será pasible de una pena de prisión de un mes a dos años o de una multa de 100 a 500 euros (multiplicada por 5, o sea de 500 a 2.500 euros). La tentativa de matrimonio forzado también es punible con prisión de quince días a un año o multa de 50 a 250 euros (multiplicada por 5, o sea de 250 euros a 1.250 euros).

Como el matrimonio forzado constituye un agravio contra los derechos humanos prohibido por varias normas internacionales, el anteproyecto tiene por objeto proteger a la víctima en su derecho a celebrar un matrimonio libremente consentido, proteger su libertad, su dignidad y su integridad física. Además, le concede al ministerio público la facultad de iniciar un procedimiento judicial con miras a anular un matrimonio forzado. En efecto, actualmente el ministerio público no puede tomar esa iniciativa: sólo puede intervenir en un procedimiento de anulación presentado por uno de los cónyuges.

2. No reconocimiento de la disolución del matrimonio por repudio

2.1 Con respecto a la disolución del matrimonio, corresponde declarar la posición del Estado belga sobre el principio de no reconocimiento del repudio.

El artículo 57 del Código de derecho internacional privado (vigente desde el 1° de octubre de 2004) plantea el principio de no reconocimiento. Se entiende que ese texto, aplicable a todas las formas de repudio, es de aplicación restrictiva con respecto a esa institución, considerada por el Estado belga como ajena a nuestra concepción del derecho y al principio de igualdad entre el hombre y la mujer (ver la circular del 23 de septiembre de 2004, sobre los aspectos de la ley del 16 de julio de 2004 relativos al Código de derecho internacional privado acerca del estatuto personal, *M.B.* del 28 de septiembre de 2004).

El principio que enuncia el artículo 57 es el del no reconocimiento, salvo excepciones. El repudio podrá ser reconocido excepcionalmente, pues, siempre que respete ciertas condiciones que son de aplicación acumulativa y deberán ser verificadas por la autoridad ante la cual se invoque el reconocimiento.

Esas cinco condiciones acumulativas son las siguientes:

1°) el acto ha sido homologado por una jurisdicción del Estado donde ha sido establecido;

2°) a la fecha de la homologación, ninguno de los cónyuges tenía la nacionalidad de un Estado cuyo derecho no reconocía esa forma de disolución del

matrimonio. En consecuencia, no será reconocido el repudio producido entre cónyuges de los cuales uno por lo menos sea belga o nacional de un Estado que no reconozca esa institución. Si ese cónyuge tiene la doble nacionalidad, por ejemplo belga y marroquí, se aplica el artículo 3 del mismo código: se tendrá en cuenta la nacionalidad belga si figura entre sus nacionalidades (principio conforme al artículo 3 de la Convención de La Haya del 12 de abril de 1930). En tal caso, el repudio no será reconocido en Bélgica;

3°) a la fecha de la homologación, ninguno de los cónyuges tenía residencia habitual en un Estado cuyo derecho no reconozca esa forma de disolución del matrimonio. Como resultado, no se reconocerá el repudio que se produjera en una pareja de la cual uno de los cónyuges resida en Bélgica o en otro Estado (por ejemplo, Francia) que no reconozca esa institución. Poco importa, al respecto, que ese Estado reconozca o no el repudio;

4°) la mujer ha aceptado de manera indudable y sin coacción la disolución del matrimonio. Esta condición es fácil de verificar cuando es la mujer quien invoca el repudio. Cuando es el marido quien invoca el reconocimiento del repudio, que puede haberse producido muchos años atrás e implicar a una esposa que no reside en Bélgica, puede suceder que la prueba sea difícil de invocar. En todos los casos, se invita al marido a aportar todo elemento de prueba que pueda ser tomado en consideración y, en la medida de lo posible, el lugar de residencia de la esposa contra la cual él acciona.

5°) ningún motivo de rechazo previsto en el artículo 25 del Código de derecho internacional privado se opone al reconocimiento. Entre esos motivos de rechazo figura la incompatibilidad manifiesta con el orden público.

3. Protección de la vida familiar

3.1 Autoridad parental

La ley del 18 de julio de 2006, destinada a privilegiar el alojamiento igualitario del niño cuyos padres están separados y que reglamenta la ejecución forzosa en materia de alojamiento del niño (M.B. del 4 de septiembre de 2006), entrada en vigencia el 15 de septiembre de 2006, prevé que el juez interviniente en una separación de pareja debe en lo sucesivo dar la prioridad a la coparentalidad. Un hijo de padres separados puede ahora residir tanto tiempo con su padre como con su madre.

3.2 Adopción

En materia de adopción, se produjeron cambios legislativos importantes el 24 de abril de 2003 (ley de reforma de la adopción, M.B. del 16 de mayo de 2003) y el 13 de marzo de 2003 (ley modificatoria del Código judicial en lo que respecta a la adopción). Esas leyes entraron en vigencia el 1° de septiembre de 2005. Esas modificaciones legislativas apuntan a dos objetivos esenciales.

Por una parte, aportan al derecho belga las modificaciones necesarias para aplicar la Convención de La Haya del 29 de mayo de 1993 sobre la protección a los niños y la cooperación en materia de adopción internacional. Toda adopción debe basarse en motivos justos y no puede tener lugar sino en el interés superior del niño y en el respeto de los derechos fundamentales que se le reconocen en derecho internacional. La ratificación de la Convención constituía una etapa importante en el

camino de ese respeto y de esa prevención. El instrumento de ratificación de la Convención ha sido depositado en mayo de 2005, y por consiguiente la Convención entró en vigencia para Bélgica el 1° de septiembre. Cabe señalar, de todos modos, que no se aplica en nuestras relaciones con los demás Estados contratantes, sino para los nuevos procedimientos (adopciones cuyo trámite se ha iniciado después del 1° de septiembre de 2005). Desde esa fecha, toda adopción debe ser encuadrada por un organismo aceptado por las Comunidades, o, en su defecto, por la Autoridad central comunitaria. Por tal motivo, no puede iniciarse ningún procedimiento de adopción libre desde el 1° de septiembre de 2005.

Por otra parte, el objetivo de la reforma es subsanar algunas lagunas de la legislación anterior, modernizar el derecho de adopción e introducir en ella cierta cantidad de novedades (por ejemplo, la apertura de la adopción plena a personas no casadas de sexo diferente, que no sean parientes, unidas de modo permanente y afectivo, y que vivan juntos desde tres años atrás como mínimo en el momento de iniciar el procedimiento judicial de adopción; el hecho de que la adopción de un niño esté fundada en su interés superior, evaluado con respecto a los derechos fundamentales que se le consagran en derecho internacional; etc. ...).

Por otra parte, la *ley-programa del 27 de diciembre de 2004*, en su capítulo consagrado a la Justicia, la ley que contiene diversas disposiciones del 20 de julio de 2005, así como la ley del 6 de diciembre de 2005 que modifica ciertas disposiciones relativas a la adopción, están destinadas a aportar algunas modificaciones a la ley del 24 de abril de 2003. Esas legislaciones incluyen, en efecto, disposiciones transitorias en la misma, determinan las modalidades del recurso contra las decisiones de la Autoridad central federal en materia de reconocimiento de adopciones efectuadas en el exterior, modifican el modo de introducción de la solicitud de adopción (solicitud unilateral) y, por último, organizan el reconocimiento de procedimientos que permitan el desplazamiento de un niño en Bélgica con miras a su adopción, realizados en un país de origen que no reconozca la adopción.

La *ley del 18 de mayo de 2006* que modifica ciertas disposiciones del Código Civil para permitir la adopción por parejas del mismo sexo (*M.B.* del 20 de junio de 2006, 2ª ed.), entró en vigencia el 30 de junio de 2006. Se ha suprimido del Código Civil la referencia a adoptantes de sexo diferente y se han adoptado disposiciones particulares en materia de nombre del adoptado, tanto para la adopción simple como para la plena.

El principio es que los cónyuges o los cohabitantes del mismo sexo que adopten un niño deben decidir cuál de ellos transmitirá su apellido al adoptado. Ese apellido se impondrá a los niños que adopten juntos posteriormente.

4. Nombre del niño

No obstante la falta de un proyecto de ley establecido por el gobierno federal, se han depositado varios proyectos de ley durante la legislatura actual con el fin de introducir, sobre todo, la igualdad entre los padres en lo concerniente a la atribución del nombre al niño, a saber:

1°) Proyecto de ley modificando el artículo 335 del Código Civil en lo que concierne a la atribución del nombre al niño, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2003-2004, 089/001;

2°) Proyecto de ley modificando el Código Civil en lo que concierne al nombre patronímico, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2003-2004, 0248/001;

3°) Proyecto de ley abrogando el artículo 335, § 3, inc. 2, del Código Civil, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2003-2004, 0338/001;

4°) Proyecto de ley modificando el Código Civil en lo que concierne a los efectos de la filiación y de la adopción sobre el nombre del niño, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2004-2005, 0724/001;

5°) Proyecto de ley modificando el Código Civil en lo que concierne a la atribución del apellido para garantizar la transmisión de la identidad familiar por la portación del doble apellido, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2005-2006, 2037/001;

6°) Proyecto de ley modificando el Código Civil en lo que concierne a la atribución del apellido para establecer claramente la filiación con la madre preservando a la vez la historicidad de la filiación paterna, *Doc. parl*, Cám. repr., ses. ord. 2005-2006, 2507/001.

II. Entidades federadas

A. Comunidad francesa

1. Apoyo a la parentalidad

Para apoyar a las familias en su función, la Oficina del Nacimiento y de la Infancia (ONE) ha instalado una célula de apoyo a la parentalidad, que tiene sobre todo por misión el acompañamiento de los lugares de encuentro padres-hijos.

La libreta “Convertirse en padres”, una nueva herramienta de apoyo a la parentalidad, fue elaborada en 2005 por la ONE. Se distribuye a todos los nuevos padres y reitera informaciones relativas a:

- el acompañamiento preventivo para el bienestar del niño;
- las informaciones relativas a la educación para la salud;
- la responsabilidad parental y los derechos del niños;
- las diferentes medidas y trámites que rodean el nacimiento.

Se ha seguido informando a los padres por medio de microprogramas (spots televisados). Esos microprogramas “Aire de familias”, de una duración de diez minutos, son coproducidos por la ONE y la RTBF. Destinados a los padres, forman parte de la misión de apoyo a la parentalidad a cargo de la Oficina. La primera ambición de esos microprogramas cotidianos consiste, pues, en hacer conocer mejor a las familias los numerosos servicios gratuitos que la ONE pone a su disposición, pero también en informarles acerca de la salud y la educación de los niños de 0 a 12 años.

Las grandes campañas temáticas anuales que realiza la ONE forman parte también del apoyo a la parentalidad. Iniciada en 2004, la campaña “Acompañar la entrada a la escuela maternal” continuó en 2005. El objetivo de esa campaña era sensibilizar al gran público y a los profesionales de la primera infancia sobre la

importancia de acompañar al niño —y a sus padres— en el momento del ingreso a la escuela maternal.

2. Matrimonios forzados

En 2003, el ministro de Enseñanza secundaria, interpelado por varios directores de establecimientos, solicitó a la Dirección de Igualdad de oportunidades que presentara un informe que permitiese analizar la situación sobre la cuestión de los “matrimonios forzados” en la Comunidad francesa e imaginar las diferentes posibilidades de acudir en ayuda de las jóvenes afectadas.

El informe de la Dirección planteó la falta de informaciones cuantitativas y cualitativas en este aspecto en la Comunidad francesa y procedió a realizar una investigación exploratoria sobre la cuestión, con los siguientes objetivos:

- **estudiar entre los jóvenes de 15 a 18 años sus valores y aspiraciones con respecto al matrimonio y a la vida en pareja;**
- **estudiar sus conocimientos sobre matrimonios forzados, las características de las situaciones en que se producen esos matrimonios por obligación y las consecuencias que se desprenden de los mismos;**
- **analizar con ayuda de esas observaciones, los factores que intervienen y marcan la evolución de este tipo de comportamientos;**
- **proponer pistas para prevenir que se produzca ese fenómeno y acudir en ayuda de las jóvenes y los jóvenes, tanto menores como mayores, víctimas de ese tipo de fenómeno.**

Los resultados preliminares del estudio se comunicaron a la prensa en 2004. Siempre con miras a difundir los resultados de esta encuesta exploratoria, en el número 15 de *Faits et Gestes* [Hechos y Gestos] se presentaron, en diciembre de 2004, los principales resultados, bajo el título “*Mariage choisi, mariage subi: quels enjeux pour les jeunes?*” [Matrimonio elegido, matrimonio sufrido: ¿cuáles son los desafíos para los jóvenes?].

Por otra parte, para reforzar los vínculos entre los diferentes actores y emprender un enfoque coordinado y transversal de la problemática, esa publicación estuvo acompañada, en enero de 2005, por un *coloquio sobre la problemática de los matrimonios forzados* destinado a:

- difundir los resultados y recomendaciones del estudio;
- proponer pistas de reflexión y de medidas coordinadas, destinadas tanto a jóvenes como a adultos, para impedir que se produzcan casos de matrimonios forzados;
- hacer surgir las necesidades prioritarias que puedan ayudar a los jóvenes que deben afrontar ese tipo de fenómeno.

Ese encuentro se llevó a cabo el 21 de enero de 2005 en los locales del Ministerio de la Comunidad francesa y fue organizado para los actores en el terreno: el medio asociativo, las administraciones, investigadores, docentes, etc. ... Intervino en las actividades un centenar de participantes (hombres y mujeres). Las actas del coloquio y las recomendaciones dimanantes de los talleres de trabajo han sido publicadas y difundidas.

Al presentar de manera clara y resumida los resultados de la investigación, al incluir el “*Faits & Gestes*”, así como las coordenadas de los organismos de enlace y la descripción de sus campos de actividad, esa publicación permitió (y permite aún) difundir más ampliamente los resultados de la investigación y constituye un verdadero instrumento de información para los profesionales y los actores en el terreno interesados por esta problemática.

La problemática de los matrimonios forzados no forma parte integrante del *Programa de acción gubernamental para la promoción de la igualdad mujeres-hombres, el interculturalismo y la inclusión social*. No obstante, la Comunidad francesa sigue contribuyendo para la prevención de este fenómeno, sobre todo sosteniendo las iniciativas de las asociaciones y de otras autoridades en la materia.

Por ejemplo, los resultados del estudio realizado se presentan en diferentes instancias (Municipalidad de Bruselas, etc.) y en el ejercicio presupuestario de 2005 de la Dirección de Igualdad de oportunidades se ha atribuido al *Grupo de Salud Josaphat* (Centro de planificación familiar activo en la Comunidad francesa) una subvención de 31.830 euros para su proyecto “*Matrimonio: ida y vuelta*”.

El Grupo de Salud Josaphat es un centro de planificación familiar activo desde hace más de 25 años en Schaerbeek. Preocupado por la problemática de los matrimonios sufridos o arreglados, ha tratado de desarrollar, sobre todo como prolongación del Coloquio organizado por la Dirección, un instrumento de prevención en la materia, denominado “*Matrimonio: ida y vuelta*”. Se trata de un documento audiovisual, constituido por testimonios de hombres y mujeres de origen extranjero, y que se han casado en el marco del reagrupamiento familiar.

B. Región de Bruselas-Capital

A comienzos de 2006, el Ministerio de la Región de Bruselas-Capital organizó una sesión de formación sobre el código de la familia marroquí para los funcionarios del estado civil, los servicios de población y extranjeros de las comunas bruselenses, para informarles sobre la evolución de ese derecho que afecta a gran parte de la población belga de origen marroquí y marroquí de la capital.

Anexos

I. Nivel federal

Publicaciones del Instituto para la igualdad de las mujeres y los hombres (2002-2006)

- Annie Cornet, Isabelle Cecchini et Nathalie Holvoet (2003). *Analyse budgétaire en terme de genre et d'égalité homme-femmes – Rapport de synthèse du projet 'Gender budgeting'* [Análisis presupuestario en términos de género y de igualdad hombres-mujeres – Informe de síntesis del proyecto 'Presupuestación por géneros'], Bruxelles: Direction de l'égalité des chances – Ministère fédérale de l'Emploi et du Travail.

(También disponible en neerlandés)

- Nicolas Bailly (red.) (2004). *La participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003* [La participación política de las mujeres después de las elecciones del 18 de mayo de 2003], Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés)

- Tom Kuppens, Nico Steegmans, Marjan Van Aerschot, Stephanie Poot et Mieke Van Haegendoren (2006). *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre – édition 2006* [Las mujeres y los hombres en Bélgica. Estadísticas e indicadores de género – edición 2006], Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés)

- Homa Dean (2006). *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension de genre* [Las mujeres en los sindicatos. Métodos y buenas prácticas para la integración de la dimensión de género], Bruxelles: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety/Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés y en inglés)

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006). *Classification de fonctions sexuellement neutre. Mode d'emploi* [Clasificación de funciones sexualmente neutra. Instrucciones], Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés)

- Stefaan Fiers, Elly Sevrancx et Jean-Benoit Pilet (2006). *La participation des hommes et des femmes à la politique belge* [La participación de los hombres y las mujeres en la política belga], Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés)

- Stefaan Fiers, Sarah Scheepers, Sandrine Debunne et Annemie Van Uytven (2006). *Les trajectoires des femmes dans la politique belge* [Las trayectorias de las mujeres en la política belga], Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(También disponible en neerlandés)

- Petra Meier, Benoît Eihoux, Silvia Erzeel, Anouk Lloren et Virginie Van Ingelgom (2006). *Partis belges et égalité de sexe: une évolution lente mais sûre? Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges* [Los partidos belgas y la igualdad de sexo: ¿una evolución lenta pero segura? Análisis de la integración de la dimensión de género en los partidos políticos belgas], Bruselas: Institut pour l'égalité des femmes.

(También disponible en neerlandés)

II. Entidades federadas

2.1 Publicaciones de la Región y la Comunidad flamencas

Título	Autor
Jaarboek I (Anuario I)	
Jaarboek 2 (Anuario II)	
Jaarboek 3 (Anuario 3)	
Gelijkekansen Indicatoren in Vlaanderen <i>Indicadores sobre la igualdad de oportunidades en Flandes</i>	Nico Steegmans y Marjan Van Aerschot
Vrouw-zijn in de digitale samenleving <i>Ser mujeres en la sociedad digital</i>	Laurence Claeys
Hoe elkaar de hand reiken? (<i>¿Cómo extender la mano?</i>)	Astrid Janssens
Gezocht: ingenieur (m/v): (<i>¿Se busca!: ingeniero/a</i>)	Marjan Van Aerschot
Structurele en culturele belemmeringen en succesfactoren in het leven van holebi's (<i>Barreras estructurales y culturales y factores de éxito en la vida de gays y lesbianas</i>)	Alexis Dewaele
Alloctonen en nieuwsgaring (<i>Los inmigrantes y la obtención de información</i>)	Noël Clycq
Segregatie in het Vlaamse hoger onderwijs (<i>La segregación en la educación superior flamenca</i>)	Nico Steegmans
Gender Mainstreaming: kritische analyse van género mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument (<i>Integración de una perspectiva de género: análisis crítico de la dimensión de género como concepto teórico y como herramienta de política</i>)	Sonja Spee y Bloeme Van Roemburg
De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop (<i>La combinación de las esferas de vida a lo largo de la vida</i>)	Marjan Van Aerschot
Huwelijksdynamiek in allochtone gemeenschappen in relatie tot faciliterende factoren met betrekking tot intra-familiaal geweld (<i>La dinámica del matrimonio en las sociedades inmigrantes en relación con los factores que facilitan la violencia intrafamiliar</i>)	Noël Clycq

<i>Título</i>	<i>Autor</i>
Senioren onder de loep: in hun hemd gezet of naar waarde geschat? (<i>Las personas mayores bajo la lupa: ¿valorados o no?</i>)	David Schoenmaekers
Geen roos zonder doornen: oudere holebi's, hun sociale omgeving en specifieke behoeften (<i>No hay rosas sin espinas: los gays y lesbianas mayores, su entorno social y sus necesidades específicas</i>)	Jozefien Godemont
Beschikbaarheid en gebruik van traditionele en nieuwe media bij allochtone jongeren in Vlaanderen (<i>La accesibilidad y el uso de los medios informativos entre los jóvenes inmigrantes en Flandes</i>)	Ilse Devroe, Dieter Driesen y Frieda Saeys
Ouderen & Politiek (<i>Las personas mayores y la política</i>)	Els De bruyn
Beleving van gelijke kansen in de levensloop: een kwalitatieve analyse (<i>Experimentando la ortodoxia oriental en la vida: análisis cualitativo</i>)	Steven Lenaers
Islambeleving bij hoogopgeleide moslimjongeren in Vlaanderen (<i>Experimentando el Islam por los jóvenes musulmanes en la educación superior en Flandes</i>)	Katrien Van der Heyden
Liderazgo escolar y equidad: el caso de Amberes	Noël Clycq, Paul Mahieu e Ina Lodewyckx
Allochtone en autochtone jongeren met psychische problemen en gedragsproblemen (<i>Jóvenes inmigrantes y flamencos con problemas psicológicos y de actitud</i>)	Lodewyckx, Ina, Janssens, Astrid, Ysabee, Peter, Timmerman, Christiane
Een virtuele illusie of reële kansen? Gender in de netwerkmaatschappij (<i>¿Ilusión virtual o reales oportunidades?: el género en una sociedad interconectada</i>)	Claeys, Laurence, Spee, Sonja
Beschikbaarheid en gebruik van traditionele en nieuwe media bij allochtone jongeren in Vlaanderen	Devroe, Ilse, Driesen, Dieter, Saeys, Frieda
De vergrijzing verzilverd? Een verkennend onderzoek naar ouderen in het Vlaamse vrijwilligerswerk (<i>Estudio de las personas mayores en el trabajo voluntario en Flandes</i>)	Godemont, Jozefien, Goyvaerts, Karin, Marynissen, Rudy
De fluwelen driehoek nader bekeken (<i>El triángulo de terciopelo en la mira</i>)	Godemont, Jozefien, Motmans, Joz
Roze wolk en zwarte sneeuw. Moederschapsrust bij zelfstandigen (<i>Nubes rosadas y nieve negra</i>).	Van Aerschot, Marjan
Waar zijn al die kapsters naar toe? Positie van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt (<i>¿Adónde se han ido todos los peluqueros? ...</i>)	Mertens, Tinnie, Steegmans, Nico
Onderzoeksproject '(inter)nationale netwerkontwikkeling in samenwerking met vrouwenorganisaties' (<i>Desarrollo de una red (inter)nacional con organizaciones de mujeres</i>)	Wiercx, Joke, Woodward, Alison

2.2 Publicaciones en la Comunidad francesa (2002-2006)

- *Les filles face aux études scientifiques, réussite scolaire et inégalités d'orientation* [Las jóvenes ante los estudios científicos, éxito escolar y desigualdades en la orientación], Matéo Alaluf, Najat Imatouchan, Pierre Marage, Serge Pahaut, Robertine Sanvura, Ann Valkeneers, Adinda Vanheerswyngiels, Editions de l'Université Libre de Bruselas, 2002.
- *Alma mater, Homo sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?* [¿Qué género para la investigación universitaria?], Danièle Meulders et Jérôme de Henau, Editions du DULBEA asbl, Bruselas, 2003.
- *Quel genre pour l'égalité?* [¿Qué género para la igualdad?] Cahiers de l'Education permanente, 2003.
- *Les femmes et les professions scientifiques, Diplômes universitaires et accès à l'emploi* [Las mujeres y las profesiones científicas, Diplomas universitarios y acceso al empleo], Matéo Alaluf, Najat Imatouchan, Pierre Marage, Serge Pahaut, Robertine Sanvura, Ann Valkeneers, Editions de l'Université Libre de Bruselas, 2004.
- *Daphne Toolkit, Resources for combating violence against children, young people and women* [Recursos para combatir la violencia contra los niños, los jóvenes y las mujeres], City and Shelter, 2004.
- *L'impact des mécanismes de transmission des normes sur l'égalité des chances: le point de vue des enfants de 8 à 12 ans* [El impacto de los mecanismos de transmisión de las normas sobre la igualdad de oportunidades: el punto de vista de los niños de 8 a 12 años], Fondation Françoise Dolto, 2005.
- *Familles ... attachantes?* [Familias ... ¿atractivas?], Hedwige Peemans-Poullet, 2005
- *Les différentes formes de violences envers les femmes* [Las diferentes formas de violencia contra las mujeres], Amnesty International, 2005.
- *Droits de l'homme, droits des femmes?* [Derechos del hombre, ¿derechos de las mujeres?], Ligue des Droits de l'homme, 2006.
- *Femmes monoparentales en Belgique: conditions d'existence, précarisation, santé* [Mujeres monoparentales en Bélgica: condiciones de existencia, precarización, salud], Marie-Thérèse Casman, Marjorie Nibona y Hedwige Peemans-Poullet, 2006.
- *Savoirs de genre: quel genre de savoir?* [Saberes de género: ¿qué género de saber?], Sophia, 2006.
- *Le Monde de William* (questions de l'identité sexuelle) [El mundo de William (cuestiones de identidad sexual)], Ex Aequo, 2005.
- *Joli ciel, vous avez dit Logiciel?* [¡Santo cielo!, ¿ha dicho logiciél?], SOFFT, 2006.
- *Le long chemin des femmes* [El largo camino de las mujeres], Centre Laïque de l'Audiotvisuel, 2006.

- *Le voile, etcetera* [El velo, etcétera], Ligue des Droits de l’Homme, 2006.
 - *Les femmes choisissent la démocratie* [Las mujeres eligen la democracia], FPS Liège, 2006.
 - *Guide du respect* [Guía del respeto], Ni putes ni Soumises, 2007.
 - *Femmes et Pouvoirs* [Mujeres y poderes], Sous la direction de Sophie Stoffel. Supervision: Sophie Pereira, 2007.
-