الأمم المتحدة

CEDAW/C/CHE/3

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

Distr.: General
23 April 2008
Arabic
Original: French

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري الثالث للدول الأطراف

سويسرا*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

170908 120908 08-31652 (A)

المحتويات

	الفقرات	الصفحة
ألف – مقدمة		٧
باء – لمحة عن الاتجاهات الرئيسية التي اتضحت منذ عام ٢٠٠١		٨
التطور الديمغرافي		٨
الاقتصاد وعالم العمل		٩
التدريب		١٢
الصحة العامة		١٤
الحياة العامة		١٥
التوفيق بين النشاط المهني والحياة الأسرية		١٦
حالات خاصة		١٧
المرأة في مواجهة العنف		١٨
الاتجار بالمرأة		١٩
المساواة بين المرأة والرجل: مؤسسات الدولة وأجهزتها		٢٠
جيم – أحكام الاتفاقية وتطبيقها في سويسرا		٢٢
المادة الأولى – حظر التمييز		٢٢
١ – الاعتراف بمبدأ حظر التمييز على النحو المنصوص عليه في المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة		٢٢
٢ – المبدأ العام للمساواة والمساواة بين المرأة والرجل		٢٢
٣ – الحظر المتماثل للتمييز		٢٤
٤ – تطبيق المساواة: الولاية المنوطة بالمشرِّع		٢٦
٥ – الحظر العام للتمييز		٢٧
المادة ٢ – الإجراءات الهادفة لمكافحة أشكال التمييز في التشريع والاجتهاد		٢٩

١ – أوجه التباين الإقليمية وأثر حظر التمييز على المساواة ٢٩
٢ – تطبيق حظر التمييز في الإجراءات القضائية ٣١
٣ – التجسيد المؤسسي للمساواة لدى السلطات الاتحادية والكانتونية ٣٣
٤ – تعميم المنظور الجنساني والميزنة المراعية له ٣٦
٥ – التحليل والإحصاءات ٤٠
٦ – مكافحة التمييز ضد المهاجرات والفئات الأخرى ٤٢
٧ – مكافحة العنف الموجه ضد المرأة ٤٣
المادة ٣ – إجراءات لضمان تطور المرأة وتقدمها الكاملين ٥٧
المادة ٤ – إجراءات خاصة مؤقتة لمصلحة المرأة ٥٨
المادة ٥ – مكافحة المفاهيم النمطية لتوزيع الأدوار والإقرار بالمسؤولية المشتركة للرجل والمرأة في تعليم الأطفال ٦٣
١ – مكافحة القوالب النمطية التي ينقلها الإعلام في موضوع توزيع الأدوار ٦٣
٢ – مكافحة المفاهيم النمطية لتوزيع الأدوار في المدرسة وفي التدريب ٦٥
٣ – تشجيع المساواة في اقتسام المهام المترلية والعائلية بين الرجل والمرأة ٦٥
٤ – ”زورا لاروسّ“ (Zora la Rousse) ٦٩
٥ – اليوم الوطني للفتيات ٦٩
٦ – التوعية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة ٧٠
المادة ٦ – مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء ٧١
١ – الاتجاهات الحالية بالتفصيل ٧٢
٢ – إجراءات الاتحاد ٧٣
٣ – حماية راقصات الملاهي الأجنبيات ٧٦
المادة ٧ – القضاء على التمييز في الحياة السياسية والعامة ٧٩
١ – تشجيع مشاركة المرأة في الحياة السياسية ٧٩

٢ – تحسين وصول المرأة إلى الإدارات والمحاكم ٨١
٣ – سحب التحفظات المتعلقة بالمادة السابعة ٨٢
٤ – تشجيع مشاركة المرأة في بلدان أخرى ٨٢
المادة ٨ – التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي ٨٤
١ – المرأة في العمل الدبلوماسي ٨٤
٢ – المرأة في المنظمات الدولية وفي الوفود المشاركة بالمفاوضات الثنائية والمتعددة الأطراف . ٨٦
المادة ٩ – الجنسية ٨٨
المادة ١٠ – التعليم ٨٨
١ – مستوى التدريب والوصول إلى برامج ومؤسسات التدريب، ومكافحة القوالب النمطية العائدة لدور المرأة والرجل في التدريب واختيار المهنة ٨٩
٢ – الحصول على المنح الدراسية وإعانات التدريب ١٠٢
٣ – الوصول إلى برامج التدريب المستمر ١٠٣
٤ – التخلي عن التدريب ١٠٤
٥ – الفئات الأكثر ضعفا ١٠٤
٦ – التعاون في سبيل التنمية ١٠٦
المادة ١١ – الحياة المهنية ١٠٧
١ – الوصول إلى سوق العمل والمساواة في الأجور: عرض تفصيلي للاتجاهات الإحصائية . ١٠٧
٢ – الإجراءات المتخذة من قبل الاتحاد ١١٥
٣ – الضمان الاجتماعي ١١٩
٤ – حماية الصحة وسلامة ظروف العمل ١٢٢
٥ – التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية ١٢٣
٦ – إجراءات الاتحاد والكانتونات بصفتهم أصحاب عمل ١٢٨
٧ – فئات الأشخاص الأكثر ضعفا ١٣٣

المادة ١٢ – الصحة ١٣٤
١ – الاتجاهات الحالية ١٣٤
٢ – وصول المرأة إلى خدمات الصحة العامة: إجراءات الاتحاد ١٣٨
٣ – الوصول إلى خدمات الصحة المخصصة للمرأة في مجالي الجنس والإنجاب ١٤٠
٤ – وصول أكثر الفئات ضعفا إلى الخدمات الصحية ١٤٣
٥ – ختان الإناث في سويسرا ١٤٨
٦ – التعاون في سبيل التنمية ١٥١
المادة ١٣ – مجالات أخرى من الحياة الاقتصادية والاجتماعية ١٥١
١ – فقر النساء ١٥١
٢ – الإعانات الأسرية ١٥٥
٣ – الوصول إلى الأنشطة الترفيهية والرياضية والثقافية ١٥٦
٤ – البيئة والتنمية المستدامة ١٥٩
المادة ١٤ – المرأة في البيئة الريفية ١٦١
١ – أوجه الاختلاف بين المدينة والريف ١٦١
٢ – القرويات ١٦٣
المادة ١٥ – المساواة أمام القانون ١٦٤
١ – الأهلية القانونية ١٦٤
٢ – حرية اختيار مكان الإقامة والسكن، لا سيما بالنسبة للأجنبيات ١٦٥
المادة ١٦ – القضايا الناتجة عن الزواج والعلاقات الأسرية ١٦٩
١ – الاتجاهات الإحصائية ١٦٩
٢ – تطبيق المحاكم لقانون الطلاق الجديد ١٦٩
٣ – حقوق المواطنة واختيار اسم الأسرة ١٧٢
٤ – الزيجات القسرية ١٧٣

المادة ٢٤ – الإجراءات الضرورية التي تكفل الممارسة الكاملة للحقوق المعترف بها في الاتفاقية . . ١٧٤

١ – إعلام الجمهور وتطبيق الاتفاقية ١٧٤

٢ – مسألة التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (عام ٢٠٠٠) ١٧٦

ألف – مقدمة

١ – دخلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ حيز النفاذ في سويسرا في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧ (المجموعة الإحصائية، ١٠٨)، وصدقت عليها ١٨٥ دولة منذ تم وضعها عام ١٩٧٩ في إطار الأمم المتحدة، وتحدد هذه الاتفاقية حظر التمييز بإبراز مختلف المجالات والحالات المستهدفة وتطالب الدول الأطراف باتخاذ إجراءات للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وعلى الدول الأطراف أن تقدم تقارير دورية حول حالة التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقية. وتقوم لجنة خبراء بدراسة هذه التقارير ومناقشتها بعد ذلك مع وفد الدولة الطرف، وتعرب عن توصيات للدولة الطرف على شكل مقترحات بهدف تحسين تطبيق الاتفاقية أو التقارير المتعلقة بها.

٢ – وفي عام ٢٠٠١، قدمت سويسرا تقريرها الأول حول تطبيق الاتفاقية، الذي أعطى في آن واحد صورة مفصلة عن وضع المرأة في البلد وعن الإجراءات المتخذة. ونظراً للتأخر في تقديمه، فقد اعتبر بمثابة تقرير أول وثان موحد (يسمى: التقرير الأول والثاني)[(١)]. ونظرت لجنة الخبراء فيه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ وطلبت إيضاحات من أعضاء الوفد السويسري الحاضر. وأعربت عن مجموعة توصيات موجهة إلى سويسرا بهدف تحسين تطبيق الاتفاقية[(٢)]. وأحيط مجلس الاتحاد علما بهذه التوصيات في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ ونقلها إلى السلطات المختصة طالباً تنفيذها.

٣ – واليوم، حان الوقت لتقدم سويسرا تقريراً دورياً جديداً. وقد خُصص التقرير الثالث بشكل أساسي للتغييرات الأساسية التي تمت منذ التقرير الأول وكذلك للإجراءات التي اتخذت لتطبيق أحكام الاتفاقية وتوصيات اللجنة. ووضعت التقرير إدارة القانون الدولي العام بالتعاون مع المكاتب المعنية بمواضيع البحث المختلفة، وبالاستناد إلى المعلومات التي قدمتها الإدارة الاتحادية والكانتونات والمنظمات المتخصصة.

٤ – ويبدأ التقرير الثالث بعرض موجز للاتجاهات الرئيسية التي اتضحت منذ عام ٢٠٠١ (الفصل باء) ثم يقدم عرضاً مفصلاً للإجراءات المتخذة على صعيد الاتحاد والكانتونات بهدف الامتثال لأحكام الاتفاقية ولتوصيات اللجنة (الفصل جيم). كما يحتوي أيضاً معلومات حول تطبيق التوصيات المتضمنة في خطة العمل السويسرية لمتابعة مؤتمر بيجين.

---

(١) www.ddip.admin.ch/content/sub_dip1/f/home/arti/report/rapun/wom.ConterntPar.0002 . .UpFile.pdf/rp_001201_.cedaw_fpdf

(٢) www.ddip.admin.ch/content/sub_dipl/f/home/arti/report/rapun/wom.ContentPar. .0004.UpFile.pdf/rp_310103_cedawco_f.pdf

ويأخذ التقرير الثالث في الاعتبار التطورات التي حدثت قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. ويتضمن المرفق بيانات إحصائية عن المواضيع المعالجة. وتُضاف إلى التقرير، فضلاً عن ذلك، وثيقة أساسية (تتطلب استكمالاً)، تتناول القضايا العامة المتعلقة بتطبيق معاهدات حقوق الإنسان في سويسرا، التي سبق أن عرضت على مختلف لجان الأمم المتحدة[٣].

باء – لمحة عن الاتجاهات الرئيسية التي اتضحت منذ عام ٢٠٠١

يقدم هذا الفصل لمحة عن الاتجاهات الرئيسية التي اتضحت والإجراءات التي اتخذت في المجالات التي استهدفتها أحكام الاتفاقية.

التطور الديمغرافي

٥ – استمر في السنوات الأخيرة التزايد المضطرد في عدد سكان سويسرا المقيمين ليصل إلى ٧,٥ ملايين شخص عام ٢٠٠٦. وتشكل النساء نسبة ٥١ في المائة منهم. ويفسر هذا التزايد الديمغرافي قبل كل شيء بالمحصلة الإيجابية للهجرة والمحصلة الطبيعية للسكان الأجانب التي كانت بدورها ايجابية للغاية. وفي الوقت الحاضر، لا تتزايد حصة السكان حاملي الجنسية السويسرية إلاّ من خلال التجنس. ويشكل السكان الأجانب في سويسرا إحدى أعلى النسب (٢٠,٢ في المائة في ٢٠٠٧/٨/٣١) بالمقارنة مع الدول الأوروبية الأخرى. وتشكل النساء نسبة ٤٧,٢ في المائة من الأجانب المقيمين في سويسرا.

٦ – وقد تغير هرم الأعمار تغيراً ملحوظاً في العقود الأخيرة. فانخفضت نسبة صغار السن (أقل من ٢٠ عاماً) إلى حد كبير، في حين زادت نسبة كبار السن (٦٤ سنة فأكثر) ١٦,٢ في المائة. وتلاحظ الزيادة بخاصة بين أفراد الجيل الرابع (٧٩ سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتهم حاليا ٤,٦ في المائة من مجموع السكان. وتشكل النساء ٥٨,٢ في المائة من أفراد الجيل الثالث، وتصل إلى نسبة ٦٦,٢ في المائة بين الذين تزيد أعمارهم عن ٧٩ سنة. ويرجع الإحصائيون هذا الاختلال إلى الارتفاع المستمر في معدل الحياة. وفي المتوسط، تعيش المرأة ٤,٩ سنوات أكثر من الرجل. ويحسب العمر المتوقع عند الولادة بـ ٨٤ سنة للمرأة و ٧٩,١ سنة للرجل. إلاّ أن هذا الارتفاع المستمر في العمر المتوقع يتجه على المدى البعيد إلى الانخفاض. وعلاوة على ذلك، فقد انخفض الفارق في العمر المتوقع بين الرجل والمرأة اعتباراً من التسعينات. وتشكل النساء أقلية بين فئة الأصغر سناً، حيث يزيد عدد المواليد الذكور على عدد المواليد الإناث (١٠٦ ذكور مقابل ١٠٠ أنثى).

(٣) http://tb.ohchr.org/default.aspx.

٧ - وعلى مدى العقود الأخيرة، انخفض عدد الولادات في سويسرا بشكل ملحوظ. وطبقا للمتوسط الإحصائي تلد كل ١٠٠ امرأة، بين سن ١٥ و ٤٩ سنة ١٤٤ طفلا. ويتطلب تحقيق تجدد الأجيال، أن يلدن ٢١٠ أطفال. وبشكل موازٍ، فإن سن الأم عند ولادة أطفالها آخذ في الارتفاع: أصبحت نسبة الأطفال الذين يولدون لأم يقل عمرها عن ٢٥ سنة لا تتجاوز ١٠,٩ في المائة. كما أن عدد الأسر الكثيرة الأفراد آخذ في الانخفاض وكذلك متوسط عدد الأطفال في هذه الأسر.

٨ - وارتفع عدد الأسر المعيشية، في أثناء العقود الأخيرة، بسرعة أكبر من تزايد السكان. ويتألف ما يزيد عن ثلث هذه الأسر من شخص واحد. وبالرغم من ذلك، لا تزال الأسرة هي الشكل المفضل للحياة المشتركة: ففي عام ٢٠٠٠ كانت نسبة ٧٩ في المائة من السكان تعيش في أسر معيشية. وارتفع بشكل ملحوظ عدد الأسر التي ليس لديها أولاد بالمقارنة مع عدد الأسر التي لديها أولاد. واعتباراً من عام ١٩٩٠، أدى ارتفاع عدد حالات الطلاق إلى زيادة نسبة عدد الأسر الوحيدة العائل حيث بلغت ١١,٢ في المائة، وأصبحت نسبة ١٥,٢ في المائة من الأسر المعيشية التي لديها أولاد تدخل اليوم في هذه الفئة. وفي أغلب الحالات، تتألف الأسر الوحيدة العائل من الأولاد وأمهم، التي تكون مطلقة في ٥٠ في المائة من الحالات. ولا تزيد نسبة حالات المعاشرة الحرة (مع أولاد أو بدون أولاد) عن ١٠ في المائة من مجموع الأسر المعيشية. وفي معظم الحالات، يظل الأزواج الذين يعيشون هذه الحالات دون أولاد: خُمس هؤلاء فقط لديهم أولاد. وتفضل الأجيال الشابة المساكنة خارج إطار الزواج كنمط للحياة. ومع ذلك، تنتهي المعاشرة الحرة بالنسبة للكثيرين إلى الزواج، وبخاصة عندما يتوقع الطرفان مولودا. وثم، تظل الولادات خارج الزواج نادرة نسبياً (حالة واحدة تقريبا لكل سبع حالات في ٢٠٠٦).

٩ - ويشهد عدد الزيجات تراجعاً ملحوظاً (٥,٣ لكل ١ ٠٠٠ مواطن في ٢٠٠٦). كما استمر ارتفاع سن الأزواج عند الزواج الأول، بين الرجال والنساء على حدٍ سواء. ويسير معدل الطلاق في نفس الاتجاه: فقد انتهت وفق الإحصاءات ٥٢ في المائة من الزيجات المعقودة عام ٢٠٠٦ بالطلاق. وبالإضافة إلى ذلك فان احتمالات الطلاق ما انفكت تتزايد.

الاقتصاد وعالم العمل

١٠ - ارتفع معدل النشاط المهني للنساء بصورة متواصلة عملياً منذ بداية التسعينات في حين انخفض معدل النشاط المهني للرجال. وعام ٢٠٠٧، ضمن ٧٦ في المائة من الرجال (١٩٩١: ٨١ في المائة) و ٦٠ في المائة من النساء (١٩٩١: ٥٧ في المائة) فوق سن الخامسة عشرة يمارسون أنشطة بأجر أو يبحثون عن عمل. وفي المتوسط، فإن معدل نشاط النساء

يظل أدنى بكثير من معدل نشاط الرجال (أكثر من خمس عشرة نقطة). وإذا كان معدل نشاط النساء لا يقل إلاّ قليلاً عن معدل نشاط الرجال في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٤ سنة، إلاّ أن الفارق يبدأ في التزايد اعتباراً من سن ٢٥ سنة وفي كل الفئات العمرية التي تليها، حيث تنخفض نسبة النساء اللواتي يمارسن نشاطاً بأجر انخفاضا ملحوظا عن نسبة الرجال. ويظهر التباين في تصرف الرجال والنساء إزاء العمل بشكل أساسي على مستوى معدل الإشغال: أكثر من نصف النساء العاملات بأجر كن يعملن جزءاً من الوقت (٥٧ في المائة) عام ٢٠٠٧، مقابل ١٢ في المائة فقط من الرجال. ومن ثم يظل العمل جزءاً من الوقت إحدى السمات المميزة لمسيرة المرأة المهنية[٤].

١١ - وبصورة عامة، تظل المكانة المهنية للمرأة أدنى من المكانة المهنية للرجل: يكثر عدد العاملات كأجيرات دون وظيفة قيادية في حين يقوم الرجال غالبا بأعمال مستقلة أو يعملون بأجر كأعضاء في الادارة أو يمارسون وظائف قيادية. ويظل انعدام المساواة قائما حتى عند تساوي مستوى التدريب بين الرجل والمرأة[٥].

١٢ - وغالباً ما تكون النساء أكثر تأثراً نسبياً بالبطالة من الرجال: ففي عام ٢٠٠٧، بلغ معدل العاطلين عن العمل ٣,٤ في المائة بين الرجال و ٤,٨ في المائة بين النساء وشكل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة الشريحة الأكثر تأثر[٦].

١٣ - وفي المتوسط، فإن أجور النساء أدنى بكثير من أجور الرجال. ففي عام ٢٠٠٦، بلغ الفارق في الأجور في القطاع الخاص ١٩,١ في المائة. وظل هذا التباين ثابتاً نسبياً ما بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٤. وانخفض نقطة ما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ و ٠,٨ في المائة أيضاً ما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦. ويعود ذلك جزئيا إلى تباين هياكل أماكن العمل. فالتفاوت في الأجر بين الرجل والمرأة قائم في جميع المجالات الاقتصادية، ولكن الأجر يتفاوت إلى حد بعيد بين مجال وآخر. ففي المجالات ذات الأجور الأكثر انخفاضاً، يتراوح الفارق في الأجر بين الرجل والمرأة بين ٨ و ٢٨ في المائة. وهو الأقل في مجال الفنادق والمطاعم، حيث تبلغ نسبة النساء العاملات ٥٨ في المائة، والأعلى في مجال ''صناعة دباغة الجلود والأحذية'' حيث تبلغ نسبتهن ٥٧ في المائة[٧].

(٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/erwerbstactigkeit.html.

(٥) المرجع نفسه.

(٦) المرجع نفسه.

(٧) http ://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html.

١٤ - وتتقاضى المرأة أجراً أدنى من الرجل في القطاع الخاص، وإن تمتعت بنفس المؤهلات وشغلت مركزاً متساوياً: تتقاضى المرأة، وفق مستوى تدريبها، أجراً يقل ما بين ١٣ في المائة (دبلوم تعليم) و ٢٣ في المائة (دبلوم جامعي ومدارس عليا) عن زملائها الذكور. وفي وضع وظيفي متساوٍ يقل أجر المرأة بين ١٣ في المائة (مسؤول تنفيذ أشغال) و ٢٤ في المائة (كوادر متوسطة وعليا) عن أجر الرجل[٨].

١٥ - وفي القطاع العام للإدارة الاتحادية كانت فوارق الأجر لا تزال ١٢٩ في المائة عام ٢٠٠٦، وهي أقل بكثير من فوارق الأجر في القطاع الخاص. وإذا كانت هذه الفوارق قد انخفضت من ١٣,٠ إلى ١٠,١ في المائة ما بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٨، فقد انخفضت بشكل طفيف ما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، ولكنها عادت لترتفع من جديد عام ٢٠٠٦. وكما في القطاع الخاص يعود جزء من هذه الفوارق إلى هياكل أماكن العمل. وفي القطاع العام لإدارات الكانتونات، يقترب مستوى فوارق الأجر من مستواها في القطاع الخاص[٩].

١٦ - ومن أصل كل عشر نساء يعشن كزوجات في أسر معيشية مع أولاد تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاماً، تتولى ثماني منهن المسؤولية الرئيسية عن العمل المترلي والأسري. وبين الزوجين متوسطي العمر، يقل توزيع المهام الأسرية عنه بين الأزواج من الشباب الذين يعيشون في أسر معيشية دون أطفال. واعتباراً من سن التقاعد فقط، نلاحظ زيادة طفيفة في عدد الأزواج الذين يتحملون معاً مسؤولية المهام الأسرية. وإجمالا، تخصص المرأة في سن ممارسة النشاط المهني حوالي ضعفي الوقت الذي يخصصه الرجل للعمل المترلي والأسري (معدل ٣٢ ساعة في الأسبوع مقابل ١٨ ساعة للرجل)[١٠]. وخلافاً للرجال الذين يفضلون ممارسة أنشطة فخرية أو طوعية في خدمة جمعيات أو منظمات، يفوق عدد النساء نسبياً عدد الرجال في تقديم مساعدات مجانية للأهل والمعارف[١١].

١٧ - وقد أصبح القانون الاتحادي الخاص بالمساواة بين النساء والرجال نافذاً اعتباراً من عام ١٩٩٦. وأثبت التقييم أن هذا القانون قد سمح بتحسين وضع الأشخاص ضحايا التمييز في العمل، وكان بالتالي وراء التقدم الواضح المحرز في التحقيق الفعلي للمساواة. ومن بين المشاكل التي حددت في هذا السياق، هناك خوف الضحايا من الإبلاغ عن التمييز، وصعوبة

---

(٨) المرجع نفسه.

(٩) المرجع نفسه.

(١٠) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20.05/bank/key/vereinbarkeit/04.html.

(١١) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arabeit/ueberblick.html

جمع المعلومات عند الشك بوجود عمل تمييزي ضدهن، وانعدام الثقة القانونية بسبب قلة الوضوح في أحكام القضاء وبعض التباين في التفسير الذي تعطيه المحاكم للمفاهيم الهامة والقواعد الإجرائية.

١٨ - انظر بشأن هذا الموضوع وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة، الفقرة ٢٦٥ وما بعدها في إطار المادة الحادية عشرة أدناه.

التدريب

١٩ - تلاشت على مدى الزمن أوجه التباين بين الرجل والمرأة، التي كانت قائمة على مستوى التدريب. وانخفضت إلى النصف منذ الثمانينات نسبة الأشخاص الذين لم يتلقوا تدريباً بعد التعليم الإلزامي. واليوم، تكمل العديد من النساء تدريباً مهنياً.

٢٠ - ومن حيث المبدأ، فإن الدخول إلى كل فروع التدريب المدرسية والمهنية مكفول بالتساوي للجنسين، ولكن تظهر الفوارق الأولى في بداية مرحلة التعليم الإلزامي: إذ يكون البنون بأغلبية ساحقة في الصفوف الخاصة وبين الأولاد الذين يعيدون السنة الدراسية. ولدى الانتقال من المدرسة الابتدائية إلى المرحلة الثانوية الأولى، تتمكن نسبة ٦٥ في المائة من البنات من دخول المدارس التي تفرض شروطاً إضافية، مقابل نسبة ٦٠ في المائة من البنين. وتوضح نتائج الاستقصاء الذي قام به البرنامج الدولي لتقييم الطلاب (PISA)، وجود تباين كبير في سويسرا بين أداء البنين والبنات، على عكس ما يتضح في بلدان عديدة أخرى لا تشهد مثل هذا التباين. ولكن هناك عوامل أخرى مثل ''الظروف الاجتماعية - الاقتصادية'' أو أوضاع الهجرة التي يترتب عليها أثر أكبر من أثر نوع الجنس على الأداء المدرسي.

٢١ - وأثار هذا التمايز (الطفيف) لصالح البنات خلال السنوات القليلة الماضية بعض الانتقادات التي نددت بـ ''تأنيث'' تعليم إلزامي، كثير القيود يحول دون تحقيق الإمكانيات الكاملة للبنين. هذا مع العلم بأن احتياجات البنين هي التي طبعت بملامحها نظام التعليم العام لزمن طويل. فبعض العناصر، التي يفيد منها البنون أكثر من البنات، غالباً ما تعتبر ''محايدة''، في الوقت الذي تظل فيه موضع نقاش إجراءات أخرى تهدف إلى تشجيع البنات بوجه خاص.

٢٢ - ومهما يكن من أمر، فإن المنافع التي تكتسبها البنات في أثناء الدراسة الإلزامية لا تستمر في أثناء التدريب (المهني) الذي يلي الدراسة. كما أنها لا تكفي على أي حال للتعويض بصورة مستديمة عن الأضرار التي تصيب المرأة في عالم العمل. وتظهر لدى الانتقال إلى مرحلة التدريب التالية للتعليم الإلزامي، فروقات واضحة بين البنين والبنات: إذا كانت

الشريحة العمرية للنساء دون تدريب بعد التعليم الإلزامي بين سن الـ ٢٥ و ٦٤ سنة ما زالت أعلى بكثير من شريحة الرجال (في ٢٠٠٦: ٢٣ في المائة للنساء مقابل ١٣ في المائة للرجال)، فإن وضع الفتيات آخذ في التحسن. وخلافاً للثمانينات، حين كان الرجال أكثر عدداً بكثير من النساء في متابعة التدريب بعد التعليم الإلزامي، زال هذا التباين بشكل شبه تام في الأزمنة الأخيرة. وبينما يميل الفتيان لاختيار التدريب المهني، تفضل الفتيات عموماً متابعة تدريبهن في الملاعب الرياضية أو الحصول على درجة دبلوم من إحدى المدارس. وتجدر الإشارة مع ذلك، إلى وجود تباين شاسع بين المناطق. ويسجل الرجال زيادة فائقة في الفروع التي تؤدي إلى امتحان مهني أو مهني عالٍ والتي تسمح بالتالي بتخصص أو بإتقان مهنة مختارة، فضلاً عن توسع في القدرات المهنية. وتشكل نسبة النساء ثلث المرشحين (٣٤ في المائة) للامتحانات المهنية وتتجه هذه النسبة إلى الازدياد. وبين المرشحين للامتحانات المهنية العليا، التي تسمح بتولي إدارة الأعمال الاستثمارية بصورة مستقلة، لا تزال حصة المرأة ضعيفة جداً (٢٠ في المائة في ٢٠٠٦)، رغم تضاعفها في أواسط الثمانينات. وتتزايد أهمية دبلومات المدارس العليا المتخصصة من نفس المستوى. وتشكل النساء حاليا نسبة ٣٢ في المائة منها (مع ميل واضح للزيادة، نتيجة إدماج وظائف الصحة في حساب النسب اعتباراً من عام ٢٠٠٧).

٢٣ - وظلت التباينات الكبيرة بين الخيارات المهنية للرجال والنساء دون تغيير عملياً منذ عام ١٩٩٠. ولا يلاحظ أي تطور حقيقي للأفضليات المهنية لا بين الفتيات ولا بين الفتيان. وعلى العموم، ينصب الإقبال على الوظائف الإدارية أكثر من غيرها. وتقارب نسبة النساء في هذه الفئة الثلثين. ويفضل الرجال الوظائف الفنية أو المهن في صناعة المعادن أو الآلات في حين تفضل النساء الشابات قطاعي العناية الطبية والجسدية وقطاع المبيعات. والوضع مشابه على المستوى الجامعي: فإذا كان عدد الخريجين في تزايد مستمر بين الرجال والنساء على حدٍ سواء، فإن التباين بين الجنسين لا يتجه إلى التناقص، ويظل اختيار التوجه، إلى حد كبير، وقفاً على نوع جنس الطالب: يظل تمثيل المرأة منخفضاً للغاية في الفروع الفنية والعلمية.

٢٤ - وتتفاوت حصة المرأة في هيئة التدريس إلى حدٍ كبير تبعاً لمستوى التعليم: تمثيل المرأة مرتفع للغاية في تعليم الأولاد الصغار (٩٥ في المائة لمرحلة ما قبل المدرسة و ٧٨,٥ في المائة للمرحلة الابتدائية)، ولكنها أقل تمثيلاً بكثير في المرحلة الثانوية الثانية، حيث لا تمثل سوى ٤٠,٢ في المائة من هيئة التدريس في مدارس التدريب العام (السنة الدراسية ٢٠٠٤/٢٠٠٥). إلاّ أن أدنى نسبة للمرأة هي في المدارس العليا والجامعات (٢٠٠٦: ١٣,٤ في المائة). وقد بيّنت دراسات حديثة أن تمثيل النساء، إذا ما قورن الوضع في سويسرا مع أوضاع بلدانٍ أوروبية أخرى، يقل بشكلٍ واضح في مجالات البحث العلمي والتنمية (٢٧ في المائة في ٢٠٠٤).

٢٥ - في ما يتعلّق بالإجراءات المتخذة يرجى النظر في الفقرة ٢٢١ وما بعدها في إطار المادة ١٠ أدناه.

الصحة العامة

٢٦ - أوضح الاستقصاء الثالث حول الصحة في سويسرا عام ٢٠٠٢ أن ٨٦ في المائة من السكان (٨٤ في المائة من نساء و ٨٨ في المائة من الرجال) يشعرون أنهم بصحةٍ جيدة بل ممتازة. وإذا كان التباين بين الجنسين قليل للغاية بين الشباب (١٥ إلى ٢٤ سنة) وبين المسنين (أكثر من ٧٥ سنة)، فإن النساء بين سن ٢٥ و ٧٤ سنة يشعرن بأن صحتهن تقل عن صحة الرجال في شريحة العمر نفسها. وتعاني نسبة ١٦ في المائة من السكان (١٨ في المائة من النساء و ١٤ في المائة من الرجال) من مشكلةٍ صحية مزمنة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تعيق أداءهم اليومي. وبين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٢ ارتفع عدد المدخنات بشكلٍ كبير في الفئة العمرية من ١٥ إلى ٢٤ سنة (من ٢٦ إلى ٣٥ في المائة)، في حين أن الزيادة كانت أقلّ لدى معاصريهن من الذكور (من ٣٦ إلى ٤٠ في المائة). وفي الفترة نفسها انخفضت نسبة الأشخاص من جميع الفئات العمرية الذين يستهلكون الخمر يومياً، ولكن نسبة الأشخاص الذين يشربون مرةً أو مرتين في الأسبوع ازدادت بشكلٍ واضح لدى الرجال (من ٢٩ إلى٣٣ في المائة)، وبنسبة أقل لدى النساء (من ٢٦ إلى ٢٧ في المائة). ولا تزال اضطرابات السلوك الغذائي تشكل مشكلة جدية، بالدرجة الأولى لدى الفتيات: بين الشباب من ١٩ إلى ٢٤ سنة، تعاني نسبة ٤٣ في المائة من النساء وحوالي ١٤ في المائة من الرجال من نقصٍ في الوزن. وتتفاوت أيضا وتيرة الحوادث التي تصيب الجنسين: فباستثناء الشريحة العمرية التي تزيد عن ٧٥ سنة، يتعرض الرجال لعددٍ من الحوادث يفوق ما تتعرض له النساء من الفئة العمرية نفسها.

٢٧ - وفي عام ٢٠٠٢، تمّ اقتراع شعبي وبأغلبية ٧٢,٢ في المائة قبول تعديل قانون العقوبات الذي يجيز الإجهاض والذي سبقت الإشارة إليه في التقرير الأول. ووفقاً للمواد الجديدة ١١٨ إلى ١٢٠ من هذا القانون، يمكن للمرأة إنهاء حملها بصورةٍ قانونية وفق شروطٍ محددة (انظر التقرير الأول والثاني الفقرة ٤٦٤). ولا تتعرّض المرأة للعقاب من جرّاء إنهاء الحمل إذا ما طلبت ذلك خطياً وإذا تمّ بواسطة طبيب خلال فترة الأسابيع الاثني عشر الأولى من الحمل. وفي الاقتراع الشعبي نفسه، رفضت بأغلبيةٍ أكبر (٨١,٨ في المائة من المصوتين وفي جميع الكانتونات) مبادرة تطالب بإدراج منع عام لكل أشكال إنهاء الحمل في الدستور.

٢٨ - للمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى الفقرة ٣٤٣ وما بعدها في إطار المادة ١٢ أدناه.

الحيـاة العـامة

٢٩ - تزايد تمثيل المرأة في المؤسسات السياسية منذ منحها حق الانتخاب على المستوى الاتحادي. فقد بلغت نسبة النساء المنتخبات في انتخابات عام ٢٠٠٧ الأخيرة ٢٩,٥ في المائة في المجلس الوطني و ٢١ في المائة في مجلس الاتحاد. وبلغت نسبة تمثيل المرأة في برلمانات الكانتونات ٢٦,٣ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وفي حكومات الكانتونات تشغل المرأة في المتوسط خمس المقاعد تقريباً (١٩,٢ في المائة). بل أنّ أحد الكانتونات (زيورخ) تحكمه غالبية من النساء، في حين أنّ ستة مجالس كانتونات يحكمها الذكور حصرياً. ومن أصل السبعة مقاعد التي تتألف منها الحكومة الاتحادية تشغل المرأة ثلاثة مقاعد منذ انتخابات كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وتبلغ نسبة النساء في البرلمانات المحلية ٣١,٠ في المائة و ٢٤,٩ في المائة في المجالس التنفيذية المحلية (في ٢٠٠٤/٦/١).

٣٠ - وقد بينت دراسة وضعها مكتب الإحصاءات الاتحادي مخصصة لانتخابات المجلس الوطني عام ٢٠٠٣ أن النساء لسن فقط أقل ترشحا من الرجال، بل ينتخبن أيضاً في الغالب بنسبة أقل من الرجال: فحظهن في الحصول على منصب نائب في المجلس الوطني أقل بمعدل ١,٦ مرةً من حظ الرجال. وفي الانتخابات الأخيرة عام ٢٠٠٧، كان حظ النساء لا يزال ١,٣ مرة أدنى من حظ الرجال. واللواتي كان لهنّ الحظ الأكبر في تلك الانتخابات كنّ ممن تقدمن باسم الخضر. فقد حصلن في الواقع على نفس عدد الأصوات كزملائهن الرجال (٥٠,٠ في المائة)، تليهن اللواتي تقدمن باسم الحزب الاشتراكي (٤٢ في المائة) والحزب الديمقراطي المسيحي (٣٩ في المائة). وكلما كان الحزب أكثر ميلا إلى اليمين كلما قلت نسبة النساء المنتخبات عنه. فاتحاد الوسط الديمقراطي، الذي يمثل اليمين البرجوازي، ليس لديه سوى نسبة ١٢,٩ في المائة من النساء بين نوابه المنتخبين في المجلس الوطني (٢٠٠٧). وفي مجلس الاتحاد تنتمي غالبية النساء إلى الحزب الاشتراكي (٥) والحزب الراديكالي الديمقراطي (٣).

٣١ - وتبلغ نسبة النساء في الإدارة الاتحادية ٢٩,٤ في المائة، وهو ما يمثل زيادة ١٢,٤ نقطة على مدى ١٤ عاما (١٩٩١: ١٧ في المائة). وتأتي هذه النتيجة لتؤكد نجاح الجهود المبذولة في مجال تكافؤ الفرص. ولكن المرأة تبقى قليلة التمثيل إلى حد كبير في المراكز القيادية، رغم ظهور تحول في الاتجاه هنا أيضا. وتبلغ نسبة النساء في الكوادر العليا ٩,٢ في المائة (١٩٩١: ٣,٨ في المائة)، وفي الكوادر المتوسطة نسبة ٢٠،٧ في المائة (١٩٩١: ٤,٤ في المائة). وبالنسبة لإدارة الكانتونات، وعلى الرغم من أن الأرقام الموازية ليست قابلة للمقارنة حقا، فالاتجاه الظاهر هو اتجاه إيجابي بشكل أساسي في العديد من

الكانتونات، نظراً لتزايد نسبة النساء. إلا أن تمثيل المرأة يظل ضعيفا جدا بين الكوادر المتوسطة وخاصة بين الكوادر العليا.

٣٢ - وقد جاءت الاستقصاءات الأخيرة لتؤكد أن الرجل والمرأة يمثلان بصورة مختلفة في وسائل الإعلام السويسرية. وبيّن تحليل كمي تناول مختلف الصحف اليومية الرومانديةأن الأقسام ''الإعلامية'' تتناول الرجل أكثر من المرأة وأن الصور المنشورة تظهر الرجل ثلاث مرات أكثر من المرأة وأن الحضور الإعلامي للسياسيين فيها يفوق بكثير حضور السياسيات[١٢].

٣٣ - وبهذا الصدد وفيما يتعلق بالإجراءات المتخذة يمكن الرجوع إلى الفقرة ١٨٨ وما بعدها في إطار المادتين ٧ و ٨ أدناه.

التوفيق بين النشاط المهني والحياة الأسرية

٣٤ - نشرت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عام ٢٠٠٤ دراسة حول التوفيق بين العمل والأسرة مبنية على تحليل مقارن للأوضاع في نيوزيلندا والبرتغال وسويسرا، أوصت فيها سويسرا، في جملة أمور أخرى، بزيادة الإنفاق العام على خدمات حضانة الأطفال ومراكز الاستقبال للتعليم غير الرسمي، فضلا عن تطوير الدخول إلى المرافق الدراسية التي تغطي اليوم بأكمله لتشجيع مشاركة المرأة (لوقت كامل) في سوق العمل. واقترحت أيضا إقرار ضرائب فردية لتشجيع الزوجين في الأسر ذات الوالدين على العمل. وفي حال تطبيق تشريع وطني ينص على منح استحقاقات إضافية للأسر، أوصت منظمة التعاون والتنمية بتحاشي المساس بالحوافز المالية للعمل. وأخيرا، رأت الدراسة أن من المفيد أن تكون ظروف العمل أكثر ملاءمة للأسرة[١٣].

٣٥ - وفي سويسرا، يتم ببطء تطوير الإجراءات لصالح التوفيق بين العمل والأسرة. ويصطدم تحقيق الأهداف الوطنية المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة بالعديد من العقبات. ومن هذه العقبات ثلاث رئيسية ترتبط ارتباطاً وثيقا فيما بينها: تشتت الكفاءات، ونقص المعلومات والأفكار المسبقة، ومشكلة الموارد المالية المحدودة. ورغم تمتع الاتحاد بصلاحيات ووسائل عمل محدودة بهذا المجال، فقد اتخذ إجراءات هامة في السنوات الأخيرة.

---

(١٢) سيلفي دورر، أقل من واحدة مقابل خمسة ... المرأة في الخطاب الصحفي، في: شؤون نسائية ١-٢٠٠٣.

(١٣) التوفيق بين العمل والأسرة، العدد ١ و، (دراسات أمانة الدولة للاقتصاد والمكتب الاتحادي للتأمينات الاجتماعية)، الأطفال الرضع وأرباب العمل: كيفية التوفيق بين العمل والحياة الأسرية: نسخة مختصرة عن دراسة مقارنة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تناولت نيوزيلندا والبرتغال وسويسرا: جوانب سويسرية، برن ٢٠٠٤.

٣٦ - وفي عام ٢٠٠٣ وضع الاتحاد برنامجا تشجيعيا لمدة ثماني سنوات يهدف إلى تشجيع إنشاء مراكز استقبال للأطفال خارج الأسرة (حضانات ودور أطفال خارج المدرسة، وشبكات أسرية نهارية). وقد خصص البرلمان، على مدى سنوات البرنامج الثمانية، اعتمادا قدره ٣٢٠ مليون فرنك سويسري. وسمحت طلبات الإعانة المالية المقبولة حتى ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ بإنشاء ١٣ ٠٠٠ مركز استقبال (يمكن الرجوع بهذا الصدد إلى الفقرة ٣١٦ وما بعدها أدناه).

٣٧ - ومما لا شك فيه، أنه كان لواقع عدم إقرار سويسرا لفترة طويلة إجازة أمومة مدفوعة الأجر، أثر سلبي مستمر على مواءمة العمل مع الحياة الأسرية. وقد تم أخيرا فيما بعد ثلاث محاولات فاشلة، قبول الإعانة الجديدة للأمومة في الاقتراع الشعبي في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ وأصبحت سارية المفعول اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. ومنذ ذلك الحين تتقاضى جميع النساء اللواتي يمارسن نشاطا بأجر، وعلى مدى ١٤ أسبوعاً على الأكثر (٩٨ يوما) اعتبارا من تاريخ ولادة طفلهن، ٨٠ في المائة من أجر ما قبل الولادة، وبحد أقصى ١٧٢ فرنكا سويسريا في اليوم (وقد حدد هذا المبلغ على أساس أجر قياسي مقداره ٦ ٤٥٠ فرنكا سويسرا). وتتلقى النساء المزارعات واللواتي يعملن في مشروع الزوج الإعانة نفسها مقابل فقدان الدخل، شرط تقاضيهن قبل الولادة أجراً نقديا خاصاً بهن. ويمثل التشريع الاتحادي حدا قياسيا أدنى. وهناك أحكام أكثر ملاءمة (إعانات أكبر، ولفترة أطول) يمكن أن تنص عليها عقود عمل خاصة أو عقود عمل جماعية أو أحكام أخرى من القانون العام، مثل تأمين الأمومة على صعيد الكانتونات. وقد أيدت الإدارات العامة، وهي في الغالب أكثر سخاءً، هذه المكاسب. وفي القطاع الخاص تم الإبقاء بوجه عام على الإعانات الإضافية التي يوفرها أرباب العمل.

حالات خاصة

٣٨ - من الواضح أن ظروف المرأة لا يحددها نوع الجنس فحسب، بل أيضا مجموعة من العوامل المتباينة الأخرى (العمر، والحالة المدنية، والتدريب، والمهنة، والحالة الصحية، والجنسية والنشاط المهني). ومن ثم ينبغي أن تكون التدابير اللازمة للوصول إلى المرأة الأكثر تعرضا لخطر التمييز متباينة أيضا. ويبدو أنه كان هناك اهتماماً خاصاً خلال السنوات الأخيرة، بوضع المهاجرات في عدة مجالات مثل الصحة، والتدريب، ودخول سوق العمل، والحماية ضد الاستغلال الاقتصادي والعنف الزوجي، وكذلك الحصول على المأوى. وقد اتخذت تدابير ملموسة لتشجيع اندماجهن على مختلف المستويات.

٣٩ - لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى الفقرة ٩٧ وما بعدها والفقرة ١٢٣ وما بعدها أدناه.

المرأة في مواجهة العنف

٤٠ - أثبتت دراسات واستقصاءات حديثة أن نسبة كبيرة من النساء في سويسرا يتعرضن للعنف الجسدي أو النفسي أو الجنسي في وقت ما من حياتهن. ولكن هذا لا يعني أن الرجال ليسوا هم أيضا عرضة في كثير من الأحيان لأعمال عنف: إذا أخذنا حالات الأضرار الجسدية في الاعتبار فإن ٨٥ في المائة من المشتبه بهم و ٦٣ في المائة من الضحايا هم من الرجال. وقد أظهر استقصاء خاص عن حوادث القتل ومحاولات القتل أجراه مكتب الإحصاءات الاتحادي في أوساط سلطات الشرطة في الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤، أن ٤٠ في المائة من الضحايا من النساء[١٤]. وإذا أخذنا في الاعتبار فقط الضحايا الذين توفوا بالفعل، ترتفع هذه النسبة إلى ٥٠ في المائة. وكانت ٧١ في المائة من تلك النساء ضحايا العنف المسبب للقتل على علاقة أسرية أو علاقة زوجية مع القاتل. وتم قتل نسبة ٧٤ في المائة منهن بواسطة الرفيق أو الرفيق السابق. أما ضحايا القتل من الرجال فإنهم غالبا ما يقتلون بواسطة أشخاص مجهولين أو من معارفهم (الترفيه/العمل). ووفقا لاستطلاع بياني وطني قامت به جامعة لوزان[١٥] عام ٢٠٠٣، تبين أن ٢٦,٦ في المائة من النساء اللواتي تم استجوابهن قد تعرضن (وهن راشدات) لأشكال من العنف الجسدي أو تهديدات بالعنف الجسدي من قبل أشخاص معروفين لهن أو غير معروفين. كما تعرضت نسبة ٢٥,٢ في المائة للعنف الجنسي، الذي جاء على شكل اغتصاب أو محاولة اغتصاب عند ١٠,٧ في المائة منهن. كذلك تعرضت نسبة ٣٩,٤ في المائة من النساء المستجوبات للعنف الجسدي أو الجنسي مرة واحدة على الأقل وهن راشدات. وذكرت نسبة ٩,٨ في المائة من النساء المستجوبات أن أشكال العنف الجسدي أو التهديد بالعنف الجسدي جاءت من الرفيق أو الزوج السابق، و ٣,٦ في المائة تعرضن للعنف الجنسي من قبل الزوج السابق.

٤١ - وفي سويسرا لم تعد مكافحة العنف الأسري تشكل أمرا محظورا على الإطلاق، فهي تتعلق بموضوع طالما تمت مناقشته في وسائل الإعلام وفي برلمان الاتحاد وبرلمانات الكانتونات خلال السنوات الأخيرة. يعكس تعديل قانون العقوبات الذي اعتمده برلمان الاتحاد عام ٢٠٠٤ تطورا في طريقة النظر إلى العنف الأسري: فحتى ذلك الحين كانت ملاحقة بعض

(١٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/theman/19/03/02/dos/02/01.html.

(١٥) ب. مارغو، م. كيلياس، العنف ضد المرأة في سويسرا - نتائج استقصاء دولي في كريميسكوب، العدد ٢٥، ESC-UNIL، لوزان ٢٠٠٤.

أعمال العنف بين الزوجين لا تتم إلا بناء على شكوى؛ أما الآن وبموجب القواعد الجديدة، فتتم ملاحقة العنف الأسري دون طلب. وخلال الأعوام الأخيرة قامت جميع الكانتونات عمليا بتعديل الأحكام التي تنظم تدخل الشرطة بهدف حماية ضحايا أعمال العنف المرتكبة في نطاق الأسرة: حصلت جميع أجهزة الشرطة أو كلها تقريبا على صلاحية طرد مقترف أعمال العنف المرتكبة في نطاق الأسرة: حصلت جميع أجهزة الشرطة أو كلها تقريبا على صلاحية طرد مرتكب العنف من المنزل المشترك. وقد أنشئت في العديد من الكانتونات مؤسسات جديدة تعنى أيضا بتوفير الحماية من العنف الأسري. (لمزيد من التفاصيل حول التدابير التي اتخذتها الكانتونات والاتحاد يمكن مراجعة الفقرة ١٠٠ وما بعدها).

الاتجار بالمرأة

٤٢ - استنادا إلى استقصاء أجري في جميع أنحاء سويسرا وبناء على الأرقام التي أعلنتها بلدان أوروبية أخرى، قدرت دائرة التحليل والحماية التابعة لمكتب الشرطة الاتحادي أن عدد الضحايا المحتملين للاتجار بالأشخاص يتراوح في سويسرا بين ٥٠٠ ١ و ٠٠٠ ٣ شخص. وخلافاً لهذه التقديرات، فقد أحصي متوسط ٢٠ إلى ٥٠ إبلاغاً في السنة عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ (وكذلك ١٢ إدانة في ٢٠٠٥ و ٥ إدانات في ٢٠٠٦) عن الاتجار بالبشر (المادة ١٨٢ من قانون العقوبات) وما يوازي ضعف حالات الإبلاغ تقريبا (كذلك ١٥ إدانة في ٢٠٠٥ و ١٤ إدانة في ٢٠٠٦) عن التشجيع على البغاء. ووفق إحصاءات مساعدة الضحايا، بلغ عدد الاستشارات المتعلقة بأعمال الاتجار بالبشر أو البغاء غير الشرعي، ٨٠ استشارة عام ٢٠٠٦. وفي مجال الاتجار بالمرأة، تظل عدد الحالات غير المبلغ عنها مرتفعا للغاية. وقد لاحظت دائرة التنسيق ضد الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين، التي أنشأها الاتحاد عام ٢٠٠٣، اتجاها نحو الاحتراف في السنوات الأخيرة: فعادة ما تمنح الشبكات الإجرامية التي تقف وراء هذه التجارة الآن النساء موضوع الاتجار مستندات لا ترقى إلى الشك. وفي الغالب، تدخل الضحايا إلى سويسرا كسائحات أو يُفدن بأنهن وجدن بها عملا كمربيات أو خادمات، وهو ما يزيد من صعوبة تعرف الشرطة والجمارك وسلطات مراقبة الأجانب، على طبيعة دخولهن بصورة غير شرعية أو عملهن في سويسرا. وقد تجد الشرطة قاصرات بين النساء ضحايا الاستغلال الجنسي. وتشكل النساء، الوافدات من بلدان تمر بمرحلة انتقالية أو بلدان نامية ويمارسن البغاء بصورة غير شرعية، فريسة مفضلة لتجار البشر.

٤٣ - وفي شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ نشر الفريق العامل المشترك بين الإدارات ''الاتجار بالأشخاص'' تقريرا تحت عنوان ''الاتجار بالأشخاص في سويسرا''. ويبين واضعو التقرير

حقيقة الحالة الراهنة وأوصوا باتخاذ إجراءات متعددة بهدف مكافحة الاتجار بالأشخاص. وتم على أثر تقديم التقرير، اتخاذ بعض الإجراءات التي وضعت موضع التنفيذ.

٤٤ - للمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى الفقرة ١٦٧ وما بعدها في إطار المادة ٦ أدناه.

المساواة بين المرأة والرجل: مؤسسات الدولة وأجهزتها

٤٥ - في السنوات الأخيرة، عُني المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال على وجه الخصوص بموضوع المساواة في الحقوق وكذلك المساواة في الفرص والأجور في الحياة المهنية. وعمل أيضا على تشجيع التعاون الدولي ومكافحة العنف الموجه ضد المرأة. وهو يستمر فضلا عن ذلك في تقديم النصح إلى السلطات والمؤسسات والمنظمات والأفراد الذين يتوجهون إليه، ويعمل داخل الإدارة الاتحادية كمركز كفاءة معترف به في مجال المساواة. وهو بفضل منشوراته وندواته الدورية وكذلك بفضل دائرة الوثائق التابعة له، لا يعمل جاهدا لإعلام وتوعية جمهور متخصص أو مستهدف بالتحديد فحسب، بل أيضا لإعلام وتوعية الرأي العام بصورة عامة. كما يدعم المكتب المشاريع وخدمات الاستشارة التي تساهم في المساواة بين الرجل والمرأة في الحياة المهنية ويشارك في مشاريع ذات بُعد وطني.

٤٦ - تعتبر اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة[١٦] مسؤولة عن تقديم النصح إلى الحكومة فيما يتعلق بمسائل المساواة. فهي تتناول بصورة منتظمة مواضيع الساعة وتبدي رأيها في المشاريع التشريعية التي تؤثر على المساواة في إطار إجراءات التشاور التي تنظمها السلطات الاتحادية. ومن الجدير بالذكر مع ذلك أن مجلس الاتحاد نادرا ما يلجأ إلى خدمات اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة، أو إلى لجانه الاستشارية الأخرى. وتعكف اللجنة على مواضيع الساعة فيما يتعلق بالمساواة، وتقدم توصيات بهذا الشأن وتكرس نفسها لإعلام الجمهور.

٤٧ - ويتوفر لدى مختلف أجهزة الإدارة الاتحادية اليوم عاملون وعاملات أو دوائر متخصصة في مجال المساواة إلاّ أن موارد وأهداف هذه الجهات المتخصصة متفاوتة إلى حد بعيد. وهي في الغالب تعنى بتشجيع تكافؤ الفرص بين العاملين في الإدارة الاتحادية.

٤٨ - ولقد أنشأت غالبية الكانتونات وبعض البلديات دوائر مندوبات خاصة بها تعنى بالمساواة وتهتم بشكل أساسي بمسائل التدريب (المهني بشكل خاص)، وبمسائل تتعلق بالحياة المهنية وسوق العمل وإمكانيات التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، والعنف ضد المرأة وإدماج المهاجرات. وتجتمع المكاتب العامة المعنية بالمساواة على مستوى الاتحاد والكانتونات والمستوى المحلي في إطار المؤتمر السويسري للمندوبات المعنيات بالمساواة بين المرأة والرجل.

(١٦) اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة، ''شؤون نسائية'' العدد ٢٠٠٣/٢.

وفي الوقت الحاضر يقوم هذا المؤتمر الذي يضم ٢٢ عضوا باقتراح أنشطة ذات بعد إقليمي أو وطني ودعمها وتنسيقها وتخطيطها.

٤٩ - إن القيود المفروضة على الميزانية والتي تخضع لها مجموعة كبيرة من السلطات العامة لم تفلت منها الدوائر المعنية بالمساواة على مستوى الاتحاد والكانتونات والكوميونات. فخلال السنوات الأخيرة، تعرضت أكثر من دائرة اقتطاعات مالية وتخفيضات في إعداد الموظفين أو على الأقل لتدخلات سياسية تقتضي مثل هذه التدابير. وبالتالي، فقد اتجه عدد الدوائر في الكانتونات والكوميونات، فضلا عن الوسائل المتاحة لها إلى الانخفاض (للمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى الفقرة ٨٠ وما بعدها أدناه).

٥٠ - وقد بدأت الإدارة الاتحادية وكذلك بعض الكانتونات والكوميونات (برن، بال - المدينة، بال - الريف، غريسون، لوسيرن) في السنوات الأخيرة، في تنفيذ مشاريع رائدة وجمعت خبرات أولية في ميدان المساواة بين الجنسين والمراقبة في مجال المساواة المطبقة في مختلف القطاعات. ففي الإدارات العامة السويسرية بصورة عامة لم تناقش الجوانب الجنسانية تحديدا إلا نادرا حتى الآن. إلا أن النقاش السياسي حول فرض ضريبة على الأشخاص المتزوجين وفرض ضريبة عادلة على الأسر، والجاري على مستوى الاتحاد والكانتونات ينطوي على بُعد جنساني. ومن أكثر المواضيع بحثا الضريبة المشتركة المفروضة على الزوجين - وهو إجراء ما زال مطبقا في سويسرا - وعدم كفاية الخصم المقرر تحت بند تكلفة حضانة الأطفال خارج نطاق الأسرة عند احتساب ضريبة الدخل.

٥١ - كما اتخذ الاتحاد والكانتونات في السنوات الأخيرة مجموعة من الإجراءات لصالح المساواة، ومكافحة التمييز وتشجيع المرأة في مختلف القطاعات. وتشمل هذه الإجراءات الإصلاحات التشريعية (تعديلات تتناول مجالات العنف الزوجي، والإجهاض وإعانة الأمومة)، والبرامج الهادفة لتحقيق المساواة في مختلف المجالات (التدريب المهني والسياسات المتعلقة بموظفي الاتحاد)، والدعم المالي للمشاريع المنجزة من قبل المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية (الإعانات المالية من قبل الاتحاد بمقتضى قانون المساواة أو التمويل الأولي لدور حضانة الأطفال خارج العائلة) والجهود الإعلامية المنتظمة الهادفة لمكافحة النماذج النمطية (حملات ''الإنصاف في المنزل'' و ''الإنصاف في العمل'' التي أطلقها المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال).

٥٢ - تشكل البيانات الإحصائية والتحليلات المتعمقة التي يصدرها مكتب الإحصاءات الاتحادي أدوات قيمة لمراقبة المساواة بين المرأة والرجل. واعتبارا من عام ٢٠٠١، قدم المكتب تقارير عديدة تتضمن تحليلاً مفصلاً لأوضاع المساواة في مختلف ميادين الحياة وتبين

التقدم المحرز في بعض القطاعات وكذلك انعدام التقدم في قطاعات أخرى. كما وضع أيضا أطلس سويسري للنساء وللمساواة يمكن الوصول إليه عن طريق شبكة الإنترنت[١٧].

جيم – أحكام الاتفاقية وتطبيقها في سويسرا

المادة الأولى – حظر التمييز

التوصية رقم ٢٣ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة بأن تتخذ سويسرا إجراءات لتضمين تشريعاتها نصاً يحظر جميع أشكال التمييز على أساس نوع الجنس، على النحو المحدد في المادة الأولى من الاتفاقية.

١ – الاعتراف بمبدأ حظر التمييز على النحو المنصوص عليه في المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٥٣ – أصبحت الاتفاقية كما سبق التوضيح في التقرير الأول والثاني لسويسرا (الفقرة ٣٠ وما بعدها)، – شأنها شأن جميع المعاهدات الدولية التي انضمت إليها سويسرا – جزءاً من النظام القانوني السويسري منذ دخولها حيز النفاذ (مبدأ واحدية القانون). وأصبحت أحكام الاتفاقية قابلةً للتطبيق بشكلٍ مباشر، وأصبح الاحتجاج مباشرة بالحقوق الناجمة عنها ممكنا بالتالي أمام السلطات السويسرية على كافة المستويات (مستوى الاتحاد والكانتونات والكوميونات). وتشكل المادة ١ من الاتفاقية جزءاً من التشريع المعمول به في سويسرا.

٥٤ – وقد فسرّت المحكمة الاتحادية النصوص الدستورية المتعلقة بالمساواة بين الرجال والنساء وحظر التمييز في اجتهادات قضائية ثرية ومتشعبة. فيما يلي عرض موجز لها.

٢ – المبدأ العام للمساواة والمساواة بين المرأة والرجل

٥٥ – كما جاء في التقرير الأول والثاني، تضمنت المادة ٤ من دستور الاتحاد لعام ١٨٧٤ حكما أرسى المبدأ العام للمساواة في الحقوق. وجاءت الفقرة الفرعية ٢ الجديدة، التي أدرجت عام ١٩٨١، لتكمل القاعدة العامة بنص محدد تناول المساواة بين الرجل والمرأة. وكرر الدستور الجديد لعام ٢٠٠٠ المبدأ العام للمساواة (الفقرة ١ من المادة ٨ من الدستور) ومبدأ المساواة بين الجنسين (الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور) وأكملها بإيراد فقرة فرعية بينهما تنص على مبدأ الحظر العام لجميع أشكال التمييز، وتحظر أيضاً بشكلٍ صريح أي تمييزٍ

(١٧) http://www.equality-stat.admin.ch.

على أساس نوع الجنس (الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور). ويعد إدراج مفهوم الكرامة الإنسانية في دستور الاتحاد (المادة ٧) أمرا جديدا.

٥٦ - ويفرض المبدأ العام للمساواة (الفقرة ١ من المادة ٨ من الدستور) معالجة الحالات المتشابهة بطريقةٍ متشابهة والحالات المختلفة بطريقة مختلفة، سواء في التشريع أو في تطبيق القانون.

> ينتهك القانون المعياري مبدأ المساواة في الحقوق... عندما ينطوي على أوجه تمايز قانونية لا تبررها منطقيا الحالة موضوع البحث، أو على العكس، عندما لا ينطوي على أوجه تمايز تفرضها الحالة نفسها. وينتهك مبدأ المساواة في الحقوق عندما لا يُحترم تشابه الظروف المتشابهة، أو عندما لا تعالج الحالات المتباينة معالجة متباينة وفقا لتباينها. والمهم، أن يتناول التمايز الذي لا أساس له أو التشابه غير المبرر عناصر أساسية. وتبعاً للحقبة الزمنية والمفهوم السائد أثنائها، قد تتغير الإجابات على السؤال المطروح لمعرفة ما إذا كان هناك تبرير منطقي للتمييز القانوني نتيجة الاختلاف في الحالة موضوع البحث. ويتمتع المشرّع، في نطاق الحدود التي تنص عليها هذه المبادئ وحظر التعسف، بحرية عملٍ واسعة. [ترجمة من الألمانية] (قرار المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولاً، ١٧٣، ج. ٦ ب).

٥٧ - وبالتالي، يعتبر قرار تطبيق القانون مخالف لمبدأ المساواة في المعالجة عندما يتم الحكم أو المعالجة في حالتين متشابهتين فعلياً بطريقةٍ متباينة دون سببٍ موضوعي أو عندما يتم الحكم أو المعالجة في حالتين مختلفتين جذرياً بطريقةٍ مطابقة دون سببٍ مشروع. فالمساواة في المعالجة التي يفرضها الدستور نسبية بقدر توقفها على قناعات قانونية قد تتطور مع مرور الزمن. فقد ينتهك مثلا مبدأ المساواة في المعالجة عندما تكون سمات الحالات موضوع المقارنة متباينة بحيث تشكل المعالجةٍ المتساوية تعسفاً. ويعتبر اجتهاد المحكمة الاتحادية الأحكام تعسفيةً عندما تتعارض تعارضا جليا مع الواقع الفعلي، وعندما تتم مخالفة إحدى القواعد أو أحد المبادئ القانونية المسلم بها مخالفة صارخة، أو عندما يرى أن الأحكام غير عادلة بصورة جذرية. فالقواعد والأحكام التي تنطوي على قدر من التباين لا تقبل فحسب، بل قد تكون ضرورية تبعاً للأوضاع القائمة. فالأسباب الموضوعية التي تبرر المساواة أو عدمها في المعالجة، قد حددت في مجالات تطبيق مختلفة، نص عليها القانون السويسري واجتهاد المحكمة الاتحادية (التي تبدي مع ذلك تحفظاً صريحاً في انتقادها للقواعد القانونية وتمنح المشرع بالتالي حيزا واسعا للمناورة في تفسير المساواة).

٥٨ - وبالإضافة إلى حظر التمييز الذي نص عليه الدستور الاتحادي، تتضمن دساتير بعض الكانتونات أيضاً نصوصاً تتعلق بالمساواة بين النساء والرجال. وتنص الدساتير الجديدة لكانتونات عديدة (زيورخ، غريسون، وفو) صراحة على مبدأ المساواة وتنشد تكافؤ الفرص بين الجنسين.

٣ - الحظر المتماثل للتمييز

٥٩ - منذ نص الدستور الاتحادي صراحة على مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة (١٩٨١)، كثيراً ما استخدمت المحكمة الاتحادية مفهوم التمييز كنقيضٍ لمبدأ المساواة بصورة عامة والمساواة بين الجنسين بصورةٍ خاصة (الجملة الأولى من الفقرة ٢ من المادة القديمة ٤ الجملة الأولى من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور). وقد فسّرت حظر التمييز بين الجنسين بأنه حظر للتمييز أو إسناده إلى نوع الجنس، وبالتالي إرساء المساواة المطلقة، على الصعيد الرسمي، خلافاً للمساواة العامة في القانون التي تُعتبر ''نسبية''. وفي حكمٍ صادرٍ عن المحكمة الاتحادية عام ٢٠٠٣ لاحظت ما يلي:

> إن مبدأ المساواة بين الجنسين وفق الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور... يفرض فضلاً عن ذلك معاملة الرجل والمرأة معاملة متساوية في جميع المجالات، أيا كانت الظروف والمفاهيم الاجتماعية. ويستبعد الدستور من حيث المبدأ أي تمييز قانوني قائمٍ على أساس نوع الجنس. والتمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة مقبول فقط في حالة وجود اختلافات بيولوجية أو وظيفية تحول دون المساواة المطلقة في المعاملة. والفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور لا تحظر التمييز ضد المرأة فحسب، بل تحظر على نحوٍ أعمّ كل تشريعٍ ينطبق على أحد الجنسين فقط، ما لم تكن هناك أسباب بيولوجية أو وظيفية. وبقطع النظر عن من يضار سواء كان رجلا أو امرأة، فمن غير المقبول ألا يكون القانون محايداً. [ترجمة من الألمانية] (قرار المحكمة الاتحادية ١٢٩، أولاً ٢٦٥، ٢٦٨، مع إحالات).

٦٠ - إن واجب منح الحقوق ذاتها للرجال والنساء يعني بشكلٍ أساسي حظر التمييز على أساس نوع الجنس، وتأمين حماية متماثلة للرجال والنساء ضد أي غبنٍ قائمٍ على أساس نوع الجنس. والأسباب الوحيدة التي تبرّر عدم المساواة في المعاملة على أساس نوع الجنس أسباب بيولوجية أو وظيفية معترف بها. ولم تحدد المحكمة الاتحادية مطلقا حتى الآن ماهية الاختلافات التي قد تكون وظيفية وتبرر بالتالي موضوعياً عدم المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. ولكنها أشارت مع ذلك إلى أن الأسباب ''الوظيفية'' ينبغي ألاّ تستند إلى التوزيع التقليدي للأدوار بين الرجال والنساء.

... لا يمكن الاعتداد بالتوزيع التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة كسببٍ موضوعي لعدم المساواة في المعاملة بالمعنى المنصوص عليه في الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور، لأن ذلك يعني محاولة تبرير الوضع الذي يُفترض في هذه القاعدة الدستورية إلغاؤه.[ترجمة من الألمانية].

وترى المحكمة الاتحادية، أن الاعتراف بالأسباب الوظيفية ممكن فقط إذا كانت ذات صلةٍ وثيقةٍ بنوع الجنس وإذا شكلت عقبةً أمام المساواة في المعاملة بصورة مطلقة[١٨]. واعتبرت بذلك أن عدم المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بواجب مكافحة الحرائق، وسن التقاعد، ودخل الأرملة، والعمل أيام الآحاد أو القبول في الملاعب الرياضية، غير مقبول من وجهة نظر القانون الدستوري[١٩]. وبناء عليه لا توجد في اجتهاد المحكمة الاتحادية أسباب وظيفية مقبولةً بصورة مستقلة عن الأسباب البيولوجية.

٦١ - وخلال السنوات الأخيرة قامت المحكمة الاتحادية مع ذلك بإضفاء صفة النسبية على مفهوم المساواة المطلقة. وقد سبق للمحكمة الاتحادية للتأمينات، في أحكامها المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بحقوق التأمينات الاجتماعية، أن أخذت في الاعتبار ليس الطابع الحيادي المطلق للتشريع المطبّق، بل الآثار الملموسة المترتبة عليه في الواقع الاجتماعي[٢٠] بالنسبة لكل جنس من الجنسين. ووفقاً لاجتهاد حديث للمحكمة الاتحادية، فإنّ مبدأ المساواة في الحقوق يُطبق أيضاً على أشكال التمييز غير المباشرة. وقد جاء هذا الاجتهاد فيما يتعلق بالشكاوى ضد التمييز في الأجور واستنادا إلى قانون المساواة. وتحظر المادة ٣ من قانون المساواة صراحةً أي تمييزٍ مباشر أو غير مباشر في الحياة المهنية.

يكون هناك تمييز غير مباشر عندما يؤدي تشريع محايد حيادا مطلقا على صعيد نوع الجنس إلى وضع يميز فيه صراحة أحد الجنسين على الآخر، دون إمكانية تبرير هذا التمييز بأسباب موضوعية. [ترجمة من الألمانية] (المحكمة الاتحادية للتأمينات، ١٢٤ ثانياً ٤٠٩، هاء ٧؛ وانظر أيضاً ١٢٦ ثانياً ٣٧٧، هاء ٥ د).

٦٢ - وحق الرجل والمرأة في الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة منصوص عليه صراحة في الجملة الثالثة من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور. ويوضح قانون المساواة هذا الحق تحت عنوان ''حظر التمييز''، الذي يطبق على كل جوانب الحياة المهنية:

---

(١٨) حكم المحكمة الاتحادية ١٢٣ أولاً ٥٦ ج. ٣ أ صفحة ٥٨.

(١٩) Cf. Jörg Paul Muller, Grundrechte in der Schweiz, Berne 1999, p. 459.

(٢٠) حكم المحكمة الاتحادية ATF 116 V 322, 117 V 194, 121 V 336; 122 V 211, 125 V 470, 125 V 127.

١ - يحظَّر التمييز مباشرة أو بصورة غير مباشرة، بين العمال على أساس نوع الجنس، وبخاصة على أساس أوضاعهم الاجتماعية أو العائلية أو عندما يتعلق الأمر بالنساء على أساس الحمل.

٢ - يطبق حظر التمييز بشكل خاص على التوظيف، وتوزيع المهام، وتنظيم ظروف العمل، والأجور، والتدريب والتطوير المهني، والترقية وفسخ عقود العمل. (الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٣ من قانون المساواة).

٦٣ - وفضلا عن ذلك فإن المادة ٤ من قانون المساواة تحظر أي سلوك تمييزي في شكل تحرش جنسي: السلوك التمييزي يعني أي سلوك غير مناسب له طابع جنسي أو أي سلوك آخر قائم على انتماء جنسي، يضر بكرامة الشخص في مكان عمله، وبشكل خاص الإعراب عن تهديدات، أو وعود بمنافع، أو فرض قيود، أو ممارسة ضغوط من أي نوع على شخص ما من أجل الحصول على حظوة ذات طبيعة جنسية.

٤ - تطبيق المساواة: الولاية المنوطة بالمشرِّع

٦٤ - تنص الجملة الثانية من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور على منح المشرع ولاية العمل على تطبيق المساواة في الحقوق بين الجنسين على صعيد الواقع، لا سيما في مجالات التدريب والحياة المهنية والأسرية. وهذه الولاية منوطة مبدئيا بالسلطة التشريعية. وترى المحكمة الاتحادية في الواقع أن السلطة القضائية يجب أن تقتصر على كفالة المساواة على الصعيد الرسمي، وكفالة حياد القواعد القانونية فضلا عن توفير الحماية ضد أي تمييز رسمي. وعليه، تقع على عاتق السلطات التشريعية (على مستوى الاتحاد والكانتونات) في نهاية الأمر، مسؤولية وضع قواعد قانونية جديدة في محاولة لمعالجة ما تبقى من حالات انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي وكفالة معالجتها بطرق مختلفة.

٦٥ - ووفقا لاجتهاد المحكمة الاتحادية، فإن الإجراءات الإيجابية التي اتخذها الدولة والتي تهدف إلى التعويض عن الأضرار الفعلية أو عن أشكال التمييز التاريخي التي تعرضت لها المرأة بتشجيع وصولها إلى الموارد وإلى السلطة السياسية، لها من حيث المبدأ ما يبررها على أساس الجملة ٢ من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور. ولكن يُخشى أن ينال هذا النوع من الإجراءات من الحق الدستوري للرجال في المساواة في المعاملة وعدم التمييز بسبب نوع الجنس. وعليه، تكون إجراءات النهوض بالنساء مقبولة ما لم تمس بصورة مرفوضة بالحقوق الدستورية للرجال المعنيين. وبعبارة أخرى، تكون هذه الإجراءات مقبولة طالما استندت إلى أسس شرعية، وكانت ذات صلة وضرورية لبلوغ الهدف المرجو ومحتملة بالنسبة للرجال المعنيين (حكم المحكمة الاتحادية ١٣١ ثانيا ٣٦١ ج. ٥٢، ١٢٥ أولاً ٢١ ج ٣/وجج؛ ويمكن الرجوع أيضا فيما بعد إلى التعليق المتعلق بالحصص، الفقرة ١٣٧ وما بعدها أدناه).

وفي المقابل، وفي مجال الحياة المهنية، تنص الفقرة ٣ من المادة ٣ من قانون المساواة صراحة على أن ''الإجراءات المناسبة'' تهدف إلى تشجيع المساواة في الواقع بين النساء والرجال دون أن تشكل تمييزا. إلا أن هذا الأساس التشريعي ليس مع ذلك كافيا لتبرير الإجراءات العامة المتخذة لمصلحة أكثر النساء ضعفاً.

٥ - الحظر العام للتمييز

٦٦ - كما سبقت الإشارة، لم ينص الدستور صراحة على حظر التمييز إلا اعتبارا من عام ١٩٩٩ (الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور). وكان الاجتهاد والفقه قبل ذلك قد اعتبرا أن حظر التمييز يشكل جزءا لا يتجزأ من المبدأ العام للمساواة (المادة ٤ من الدستور القديم).

٦٧ - وقد استخدمت المحكمة الاتحادية في حكم صادر عام ٢٠٠٣ بشأن المساواة في المعاملة بين مواطنين سويسريين ومواطنين أجانب، المصطلحات الدولية المتعلقة بالتمييز وأكدت الطابع غير المتناظر للحماية التي تتمتع بها الفئات الأكثر ضعفاً بموجب الحظر الجديد للتمييز:

> ''... يكون هناك تمييز بالمعنى الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور عندما يكون انعدام المساواة في المعاملة المطعون فيه من قبل أحد الأشخاص ناتجا عن مجرد انتمائه إلى فئة ما (...) كان الاتجاه في الماضي، وفي واقع الحياة الاجتماعية الراهنة، نحو عزلها أو معاملتها معاملة أدنى من الآخرين (...). فالتمييز شكل محدد من عدم المساواة في معاملة أشخاص هم في أوضاع متشابهة بحيث ينتج عن ذلك إلحاق غبن بالشخص وبطريقة يمكن اعتبارها مذلة له أو قاصرة عليه لكونها قائمة على عناصر تمييزية هي مكونات أساسية لهوية الشخص المعني، ولا يمكنه أو يصعب عليه بالتالي التخلي عنها (...). ومن وجهة النظر هذه فإن التمييز يسيء إلى الكرامة البشرية (المادة ٧ من الدستور). إلاّ أن حظر التمييز المنصوص عليه في القانون الدستوري السويسري لا يستبعد بصورة مطلقة أي تمايز على أساس معيار تحميه القواعد المضادة للتمييز (الأصل، والعرق، والجنس، واللغة وغيرها): الأمر الذي يمكن أن يسبب للوهلة الأولى تخوفاً من وجود تمييز غير شرعي يتعذر تبديده إلا بتبرير وافٍ (...). ومن الناحية القانونية يستوجب حظر التمييز إخضاع عدم المساواة في المعاملة لتبرير محدد بشكل خاص. [ترجمة من الألمانية][(٢١)]''.

٦٨ - وفيما يتعلق بحظر التمييز ضد الأشخاص المعوقين، بينت المحكمة الاتحادية في حكم حديث لها أن الحماية ضد أي تمييز وفق الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور، كانت تهدف

(٢١) ATF 129 I 232, c.3.4.1, avec renvois; cf. aussi ATF 129 I 217, 129 I 392, c.3.2.2, 126 II 377.

بشكل أساسي إلى ''حماية الفئات الأكثر ضعفاً وكل فرد منها''. وأوضحت المحكمة أن أشكال عدم المساواة في المعاملة والتي يُحتمل أن تكون تمييزية ينبغي أن تقوم على أسباب موضوعية ولا يمكن أن تستند فقط إلى الصفة التي يقوم على أساسها التباين.

وإذا كان التمييز ضد أطفال معوقين هو من حيث المبدأ مخالف للفقرة ٤ من المادة ٨، من الدستور، فمجرد معاملتهم بصورة مختلفة لا يعتبر مخالفة، لا سيما في مجال الدراسة، باعتبار أن كل طفل معوَّق ينبغي أن يكون قادرا على دخول المدرسة وفقا لقدراته العقلية [ترجمة من الألمانية][٢٢].

٦٩ - ووفقاً للمحكمة الاتحادية، فإن حظر التمييز بالمعنى المنصوص عليه في الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور لا يمنح الحق في مساواة فعلية، خلافا للحال عندما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين[٢٣].

٧٠ - ومع أن حظر التمييز المنصوص عليه في الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور قد شمل أيضا أشكال التمييز القائمة على أساس نوع الجنس، فإن المحكمة الاتحادية لم تبد رأيها حتى الآن حول مدى هذا الحظر في مجال المساواة بين الرجل والمرأة. وفضلت أن تبني أحكامها بشكل حصري على الفقرة ٢ من المادة ٨ من الدستور، التي تعمل بمثابة قانون خاص والاستناد إلى مفهوم متماثل للمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة. ومنذ بضع سنوات، ترد في الفقه السويسري فتاوى مغايرة وأحيانا منتقدة للاجتهاد الصادر عن المحكمة الاتحادية في موضوع المساواة بين الجنسين وحظر التمييز[٢٤]. ومن ثم، فقد أصبح المبدأ الرسمي والمطلق للحق في المساواة بين الرجل والمرأة الذي تدافع عنه المحكمة الاتحادية موضع شك[٢٥].

---

(٢٢) حكم المحكمة الاتحادية ١٣٠ أولاً ٣٥٢، ج ٦. ١. ٢؛ فيما يتعلق بحظر التمييز ضد المعوقين وأيضا حكم المحكمة الاتحادية ١٣١ ت ٩.

(٢٣) حكم المحكمة الثانية للقانون العام بتاريخ ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، 2P.77/2000/sch.

(٢٤) يمكن الرجوع مثلا إلى Andreas Rieder, Form oder /effect? Art. 8 Abs. 2 BV und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns, Bern (Stampfli) 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination; Etude de l'article 8 alinea 2 de la Constitution federale du 18 avril 1999; Basel (Helbing&Lichtenhahn) 2003; Bernhard Waldman, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 BV als besonderer Gleichheitssatz, Bern (Stampfli) 2003; Ivo Hangartner, Diskriminierung, ein neuer verfassungsrechtlicher Begriff, ZSR 122/2003, S. 98ff.

(٢٥) يمكن الرجوع مثلا إلى Margrith Bigler-Eggenberger, Et si la Justice otait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal Federal sur l'egalite entre femmes ethommes, Basel (Helbing&Lichtenhahn) 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination ; Etude de l'article 8 alinea 2 de la Constitution federale du 18 avril 1999 ; Bale (Helbing&Lichtenhahan) 2003, n.298ss.

المادة ٢ – الإجراءات الهادفة لمكافحة أشكال التمييز في التشريع والاجتهاد

١ – أوجه التباين الإقليمية وأثر حظر التمييز على المساواة

التوصية رقم ٢٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

توصي اللجنة سويسرا بأن تكفل اتساق النتائج المحققة نتيجة تطبيق الاتفاقية داخل نطاق الاتحاد بالعمل على إيجاد تنسيق فعال وإنشاء آلية تهدف إلى ضمان الامتثال لأحكام الاتفاقية على جميع المستويات وفي جميع المجالات.

٧١ – كما يبين مؤشر المساواة المتضمن في الأطلس السويسري الخاصة بالنساء والمساواة الذي أصدره مكتب الإحصاءات الاتحادي ، توجد تباينات إقليمية في موقف السكان السويسريين من مفهوم المساواة بين الرجل والمرأة. وتظهر هذه التباينات بصورة منتظمة في أثناء الاقتراعات الشعبية على المشاريع المتعلقة بالمساواة. فالرغبة في القضاء على أشكال عدم المساواة القائمة هي أكبر في المناطق اللاتينية والمناطق الحضرية منها في بقية البلاد. وفيما يتعلق بالعلاقة بين الجنسين، يلاحظ أيضا تبايناً إقليمياً في الهياكل الفعلية للأسر المعيشية، والعمل بأجر والعمل الطوعي، وكذلك في التعليم والنظام السياسي. ويبين مؤشر المساواة المؤلف من خمسة بارامترات، في مقارنة بين أرقام عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٠، أن المساواة حققت تطورا ايجابيا واضحا ليس على المستوى السويسري فحسب، بل أيضا وعمليات في جميع الكانتونات[٢٦].

٧٢ – وتبين ''الوثيقة الأساسية'' (انظر الفقرة ٤) أن النظام الاتحادي السويسري يقوم على توزيع المهام والصلاحيات في الدولة بين الاتحاد والكانتونات. وخلال السنوات الأخيرة لم يتغير واقع أن النظام الاتحادي يعتبر أحد الركائز الرئيسية للديمقراطية السويسرية. وبالنسبة للصلاحية، تتمتع الكانتونات بهوامش مناورة سياسية واسعة غير متاحة من حيث المبدأ للسلطات الاتحادية. ومع ذلك فإن الكانتونات على يقين بأن العديد من المشاكل التي تدخل ضمن صلاحيتها لا يمكن حلها بصورة منعزلة، بل تستوجب حلولا شاملة. ونتيجة لذلك، أنشئت العديد من أجهزة التنسيق على مختلف المستويات وفي مختلف المجالات. ومع أن التعاون اختياري في نطاق هذه الأجهزة، فإن الكانتونات تستخدم هذه الإمكانية بصورة منتظمة. لذلك، فقد عنيت المؤتمرات التي تنظمها الكانتونات في مجالات التعليم والصحة والإعانات الاجتماعية، وكذلك في مجال القضاء والشرطة، بتنسيق قضايا المساواة. ويشكل

(٢٦) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/synthese/gleichstellungindex.html.

المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة منتدى للتبادل بين الأجهزة المتخصصة في الدولة على كل المستويات، ومهمته التنسيق فيما بين مختلف المشاريع والمواقف.

٧٣ - بيد أن التباينات القانونية والواقعية بين مختلف الكانتونات والمناطق لا تزال كبيرة في المجالات المتصلة بصلاحية الكانتونات، ذلك أن أحكام الدستور الاتحادي والاتفاقيات الدولية التي أبرمتها سويسرا ترسم حدودا لا يحق للسلطات الكانتونية والكوميونية تجاوزها رغم استقلالها الذاتي. وبموجب اجتهاد للمحكمة الاتحادية، فإن المساواة أمام القانون، وحظر التمييز، والمساواة في الحقوق بين الرجال والنساء (الجملة الأولى من الفقرة ٣ من المادة ٨) والحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة (الجملة الثالثة من الفقرة ٣ من المادة ٨) تشكل جزءا من الحقوق الدستورية القابلة للتطبيق بصورة مباشرة، والتي يمكن للأفراد الاحتجاج بها بصورة فورية أمام السلطات والمحاكم المحلية أو الاتحادية وفي الإجراءات الإدارية أو القضائية (انظر التقرير الأول والثاني الفقرة ٣٠ وما بعدها). وبذلك تضطلع المحكمة الاتحادية بوظيفة توحيدية هامة. ولكنها لا تستطيع ممارسة هذه الوظيفة إلا في الحالات التي يُطلب إليها إصدار أحكام فعلية بصددها.

٧٤ - ومع أن المحكمة الاتحادية تنظر من حيث المبدأ وبحرية مطلقة في الدعاوى التي تتناول عدم المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء (على الأقل من وجهة النظر القانونية)، فإنها تترك في اجتهادها هامش مناورة كبير نسبيا لسلطات الكانتونات في مجال اتساق قرارات المساواة بين الجنسين والدستور[٢٧]. ومن ثم، فإن الكانتونات تتمتع دائما بحرية واسعة في مجالات التدريب والتعليم والصحة ومكافحة العنف، التي تعتبر من وجهة نظر المساواة بين الرجال والنساء مجالات بالغة الحساسية. ويجدر الإقرار بأن الاجتهاد قد سمح في مجال المساواة وحظر التمييز، اعتباراً من عام ١٩٨١، بتحقيق نوع من التوحيد في مجالات مختلفة تدخل في اختصاص الكانتونات. ونذكر على سبيل المثال الإعانات الأسرية وإعانات الأطفال، والتكليف الضريبي للزوجين أو أجور العاملين في إدارات الكانتونات والبلديات، بالإضافة إلى الحقوق السياسية.

٧٥ - وفي بعض المجالات الأخرى البالغة الأهمية كحقوق الأشخاص والأسرة، وحقوق العمل، والتدريب المهني، والتأمينات الاجتماعية والتأمين ضد المرض يعود الاختصاص

(٢٧) انظر حكم المحكمة الاتحادية ١٢٣ ثالثاً ١٩٣، ج. ٢ ج/جج ١٩٣،.انتقد هذا الرأي في الفقه حيث اعتبر غير مفهوم تماما ناحية المساواة بالشكل الذي سبق تثبيته؛ انظر أيضا Margrit Bigler-Eggenberger Et si la Justice ôtait son bandeau?، (ماذا لو رفعت العدالة العصابة عن عينيها؟) اجتهاد المحكمة الاتحادية حول المساواة بين النساء والرجال،بازل، ٢٠٠٣، صفحة ٥٨ وما بعدها (Helbing&Lichtenhahn).

التشريعي بشكل أساسي للاتحاد. ومن المنطقي في هذه المجالات، أن يكون التباين أقل بكثير بين الكانتونات في تطبيق المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء. وفضلا عن ذلك، تعمل دوائر الاتحاد المتخصصة جاهدة في مجال المساواة لتحقيق المواءمة وتنسيق العمل مع الأجهزة المتخصصة في الكانتونات وفيما بينها.

٢ - تطبيق حظر التمييز في الإجراءات القضائية

التوصية رقم ٢١ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة بأن تكفل سويسرا التطبيق الفعلي للحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية وتتيح للنساء سبل انتصاف مناسبة أمام المحاكم عند انتهاك الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية. كما توصي أيضا بالقيام بحملات توعية بمضمون الاتفاقية موجهة إلى الهيئات القضائية والبرلمانيين. وتطلب إلى الدولة الطرف الإبلاغ عن التقدم المحرز بهذا الصدد في تقريرها الدوري المقبل وتحديد ما إذا كان قد تم الاحتجاج بالاتفاقية أمام المحاكم الوطنية.

٧٦ - وفقا لما هو معلوم، لم تستند المحكمة الاتحادية حتى اليوم صراحة إلى الاتفاقية سوى مرة واحدة في أحكامها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أو التمييز بين الرجال والنساء وذلك عندما تعلق الأمر بإقرار مبدأ الإجراءات الإيجابية في سويسرا[٢٨] (انظر الفقرة ١٣٩ أدناه). ففي نطاق الحجج المقدمة في موضوع المساواة، تستند المحكمة الاتحادية بالدرجة الأولى إلى الأحكام الدستورية ذات الصلة بالمساواة القانونية والمساواة بين الرجال والنساء (الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور)، خلافا لمجالات تطبيق أخرى تستند فيها إلى الاتفاقيات الدولية والأوروبية لحقوق الإنسان بصورة منتظمة كأساس لأحكام المحكمة. ويبدو أن هذا التباين يرجع إلى واقع أن المحاكم لا تعترف، إلا بقدر محدود للغاية، بإمكانية التطبيق المباشر للاتفاقية في القضايا الفردية، كما أنه يرجع إلى التفسيرات الواردة في رسالة مجلس الاتحاد لعام ١٩٩٥ المتعلقة بإبرام الاتفاقية. وبالفعل يبدو أنه، حتى الأطراف في الدعاوى القضائية على مستوى الكانتونات أو الاتحاد، لا يستندون إلى الاتفاقية في حججهم على الإطلاق.

٧٧ - وقد اتخذ الاتحاد إجراءات مختلفة لإعلام السلطات الكانتونية والوطنية وكذلك الجمهور بمضمون الاتفاقية ومغزاها (انظر الفقرة ٤٣٩ وما بعدها أدناه في إطار المادة ٢٤).

(٢٨) حكم المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولاً ١٢١، ج. ٤ ب

٧٨ - واستند العديد من مقدمي الدعاوى من الرجال والنساء خلال السنوات الأخيرة، إلى المادة الدستورية التي تحظر التمييز لإقامة دعاوى حول المساواة بين الجنسين أمام المحاكم في أكثر المجالات تنوعا (خاصة في إطار الحق في الاسم، والطلاق، والملاحقة الجزائية بسبب التحرش الجنسي، والتأمينات الاجتماعية، والخدمة العسكرية). وبالرغم من عدم توفر أرقام محددة، من المفترض أن تلجأ النساء في سويسرا أيضا، إلى وسيلة الدعوى القضائية أقل من الرجال وتستخدمها بطريقة مختلفة[٢٩]. والأمر المستغرب هو أن رجال كثر قد استندوا إلى مبدأ المساواة في الحقوق (الجملة الأولى من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور) وما زالوا يفعلون، كما تدل على ذلك الأحكام الأخيرة للمحكمة الاتحادية والمتعلقة بالإجراءات الإيجابية في مجال التعليم. أما قانون المساواة، الذي يمنع أي تمييز في الحياة المهنية، فتستند إليه النساء في ٩٥ في المائة من الحالات (بالنسبة إلى تقييم قانون المساواة انظر الفقرة ٢٨٦ وما بعدها أدناه). وقد أفسح قانون الطلاق الجديد مجال الطلاق أمام الزوجين بالتراضي، الأمر الذي تسبب بزيادة عدد دعاوى الطلاق التي قدمتها النساء. وفي عام ٢٠٠٦، كانت ٩ من أصل كل ١٠ أحكام طلاق تصدر بناء على طلب مشترك من قبل الزوجين (انظر الفقرة ٤٢٩ وما بعدها أدناه).

٧٩ - ومن بين أهداف قانون مساعدة ضحايا أعمال العنف تسهيل وصول هؤلاء إلى الإجراءات القضائية وتحسين موقفهم في هذه الإجراءات. ويتبين من إحصاءات الشرطة حول موضوع الإجرام، أن المرأة شكلت نسبة ٨٤ في المائة من ضحايا الاعتداءات على السلامة الجنسية التي سجلتها أجهزة الشرطة عام ٢٠٠٦. وقد تأكدت هذه الأرقام بالإحصاءات المستندة إلى الاستشارات المقدمة في مجال مساعدة ضحايا أعمال العنف عام ٢٠٠٦، التي تبين أن ضحايا أعمال العنف كانوا من النساء بنسبة ٨٦ في المائة من الاستشارات المقدمة في قضايا المساس بالسلامة الجنسية وكان مرتكبو العنف رجالاً بنسبة ٩١ في المائة من الحالات[٣٠]. ومنذ عام ٢٠٠١، ارتفعت بصورة مستمرة أعداد القضايا المسجلة من قبل الشرطة والمتعلقة بانتهاك السلامة الجنسية. وبالمقارنة ظل عدد الإدانات على العكس من ذلك ضئيلا. وفي عام ٢٠٠٦، أشارت إحصاءات الأحكام الجنائية إلى ١١٧ إدانة بسبب الاغتصاب (اقترفها ذكور ١٠٠ في المائة من جميع الحالات) من أصل ٦٣٩ قضية مسجلة لدى الشرطة. وبالرغم من تزايد عدد حالات الإبلاغ في السنوات

(٢٩) Regula Kagi-Diener, Frauen in rechtlichen Verfahren? Proxesse unter der Lupe, AJP/PJA 12/2002, p. 1387ss. Monika Binkert/Kurt Wyss, Die Gleichstellung von Frau und Mann im Ehescheidungsverfahren, Basel 1997.

(٣٠) http://wwwbfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01/html.

الأخيرة، فقد ظل عدد الإدانات ثابتا نسبيا[٣١]. ويرجع هذا التطور على الأقل جزئيا إلى أن الأحكام الجنائية لا تسجل إلا اعتبارا من تاريخ نفاذها. وفي حالة الجرائم الجنائية الخطرة، لا يكون هذا الأمر ممكنا قبل نهاية السنة التي يصدر فيها الحكم. وليس معلوماً لأي مدى يمكن تفسير هذا الانخفاض بالصعوبة التي تواجهها بعض النساء ضحايا العنف في الوصول إلى الإجراءات القضائية.

٣ - التجسيد المؤسسي للمساواة لدى السلطات الاتحادية والكانتونية

التوصية رقم ٢٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة سويسرا بتعزيز الكيانات العاملة لصالح المساواة بين الجنسين بتوفير الموارد البشرية والمالية المناسبة لها على جميع المستويات. كما توصيها أيضا بتعزيز التنسيق بين مختلف المؤسسات المعنية بالنهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين لضمان أخذ التمايز بين الجنسين في الاعتبار في جميع المجالات وعلى كافة المستويات.

٨٠ - يعمل في لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٧ شخصاً (١٢ شخصا متفرغا) وكانت تدير عام ٢٠٠٦ ميزانية (مخفضة) تبلغ حوالي ٧ ملايين فرنك سويسري (بما في ذلك الوسائل الموضوعة تحت تصرف اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة، انظر الفقرة ٨١). وخصص ٤,٣ ملايين فرنك سويسري من أصل هذا المبلغ للنهوض بالمساواة، كما هو مقرر في قانون المساواة. ومن المواضيع العديدة المعالجة في هذا المجال، المساواة في مكان العمل، والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، واختيار المهنة، والتحرش الجنسي، والإبداع المهني، فضلا عن أنشطة الإعلام والتوعية[٣٢]. ومن المهام الرئيسية للجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التدخل في العملية التشريعية للاتحاد بغرض توجيه الانتباه إلى وجود حالات تمييز محتملة وتقديم مقترحات خاصة. ومن بين المواضيع البارزة في السنوات الأربع الأخيرة، تقييم قانون المساواة ومراقبة المساواة في الأجور في نطاق الصفقات العامة (انظر الفقرة ٢٨٦ وما بعدها والفقرة ٣٣٨ وما بعدها) وتشجيع دائرة مكافحة العنف على القيام بدراسات حول نطاق ظاهرة العنف المترلي وكذلك التنسيق بين مختلف المعنيين في هذا المجال على الصعيد الوطني.

(٣١) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/03/key/straftaten/haeufigste_delikte.html.

(٣٢) http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=fr.

٨١ - وتصدر اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة[٣٣] مرتين في السنة مجلة ''شؤون المرأة'' التي تتناول مواضيع الساعة من زوايا مختلفة وتقدم بذلك إسهاما قيما في تحليل هذه القضايا، كما تساهم في إعلام الجمهور وفي الحوار[٣٤]. وكان لدى اللجنة حوالي ١٨٠ ألف فرنك سويسري عام ٢٠٠٧ ولتمويل عملها. ولدى سكرتاريتها وظيفة ونصف. وتدخل ميزانيتها تحت ميزانية لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٨٢ - ولدى بعض وحدات الإدارة الاتحادية اليوم متخصصون أو دوائر متخصصة في شؤون المساواة بين الرجل والمرأة. وهناك مندوبات مساواة لدى الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية (الأمانة العامة، شعبة السلامة البشرية، مديرية التنمية والتعاون) ومكتب الموظفين الاتحادي (تحت عنوان إدارة التنوع)، والأمانات العامة للإدارات الاتحادية للبيئة، والنقل، والطاقة، والاتصالات، والإدارة الاتحادية للاقتصاد الوطني، والإدارة الاتحادية للدفاع، وحماية السكان، والرياضة، وكذلك لدى مختلف المكاتب الاتحادية. وقد أعيد مؤخرا تصنيف أو إلغاء عدد من هذه الوظائف (مثل الوظيفة التي كانت موجودة لدى الأمانة العامة للإدارة الاتحادية للعدل والشرطة) إثر خفض الميزانية. وفيما عدا بعض الاستثناءات (انظر الفقرة ٨٥ وما بعدها أدناه، تعميم المنظور الجنساني)، فإن هذه الخدمات المتخصصة التابعة للإدارة الاتحادية تعمل أساسا على تشجيع المساواة في الفرص بين الرجال والنساء في ما يتعلق بشؤون الموظفين. وتم من أجل تشجيع التبادل بين مختلف الوظائف المقترحة لتحقيق المساواة في الفرص، تنظيم يوم للتواصل في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. ومن المرتقب تكرار أيام التواصل هذه على فترات منتظمة.

٨٣ - وتبيّن دراسة أعدتها اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة[٣٥] أن القيود التي أُرغمت السلطات العامة على فرضها على الميزانية كان لها انعكاسات على الدوائر المعنية بالمساواة سواء على مستوى الاتحاد أو الكانتونات أو الكوميونات. وخلال السنوات الأخيرة، واجه العديد من هذه الدوائر اقتطاعاً في الميزانية أرغمها على خفض عدد العاملين لديها أو على الأقل على مواجهة تدخلات سياسية اقتضت مثل هذا الخفض. وبالتالي فإن عدد الدوائر المتخصصة على صعيد الكانتونات، والموارد المتاحة لها، يتجه نحو الانخفاض. وتعرض أيضا

(٣٣) Commission fédérale pour les questions féminines, http://www.frauenkommission.ch/home_f.htm.

(٣٤) اهتمت اللجنة بشكل خاص خلال السنوات الأخيرة بالمواضيع التالية: حضانة الأطفال، والمهن في مجالات الصحة والمساعدة الاجتماعية، والنساء في مجتمع المعلومات، ووسائل الإعلام والسياسة، والإجراءات المؤسسية المتعلقة بالمساواة، والفقر، والاتصالات في زمن الحملات الانتخابية، والعنف المترلي والهجرة؛ cf. http://www.frauenkommission.ch.

(٣٥) اللجنة الاتحادية لقضايا المرأة، مجلة ''شؤون المرأة'' العدد ٢٠٠٣/٢ صفحة ٥٢.

المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال لاقتطاع في الميزانية وكذلك لخفض عدد الموظفين، الأمر الذي حدّ من نشاطاته بصورة ملموسة. وفضلاً عن ذلك، قدم بعض البرلمانيين مذكرة بطلب الحد من مجال عمل المكتب في إدماج المهاجرات. وقد اعتمد المجلس الأول المذكرة في آذار/مارس ٢٠٠٧ ثم رُفضت نهائياً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. وأُلغيت دائرة شؤون المساواة في كانتون أرغوفيا عام ٢٠٠٥ واستعيض عنها بهيئة عليا مهمتها التركيز على الشؤون الأسرية. ووُسّع نطاق اختصاص دائرة شؤون المساواة في كانتون فاليه ليشمل الشؤون الأسرية دون زيادةٍ في مواردها. وألغيت في كانتون غريسون اللجنة الكانتونية لشؤون المساواة بين الرجال والنساء. وفي كانتون بال – الريف، يفترض أن يبدي الشعب رأيه في مبادرة مقدمة من اتحاد الوسط الديمقراطي تطالب بإلغاء مكتب شؤون المساواة. وفي كانتون لوسيرن، أدمِج مكتب شؤون المساواة في دائرة معنية بشؤون المجتمع. وفي كانتون زيورخ رفض البرلمان صراحةً عام ٢٠٠٦ اقتراحاً يطالب بإلغاء مكتب شؤون المساواة. وفي هذه السنة بالذات، قرر كانتون نوشاتيل على سبيل الأولوية إجراء تخفيض في الموارد المخصصة لنشاطات خارج الإدارة وتركيز سياسة الكانتون المتعلقة بالمساواة على تدابير لصالح الأسر المعيشية والمساواة بين العاملين فيه. ومن بين المواضيع التي تهتم بها أساسا مكاتب شؤون المساواة بين النساء والرجال في الكانتونات والكوميونات، شؤون التدريب (بالأخص التدريب المهني) والحياة المهنية، وسوق العمل، والتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية للنساء والرجال، والعنف الموجه ضد النساء وإدماج المهاجرات.

٨٤ – وقد جرى تجميع الدوائر والمكاتب الرسمية المكلفة بالنهوض بالمساواة على مستوى الاتحاد والكانتونات والمدن في المؤتمر السويسري لمندوبات شؤون المساواة. ويتألف هذا المؤتمر حالياً من ٢٤ عضواً، وهو يساند، وينسق، ويخطط، وينفذ النشاطات على المستوى الوطني أو الإقليمي. وينعقد المؤتمر مرتين في السنة لمناقشة الشؤون الراهنة، وتنفيذ المشاريع وتبادل المعلومات والخبرات[٣٦]. وقد اضطلع بمشروعٍ أطلق عليه ١٦+، يهدف إلى توعية الفتيات والفتيان وأهلهم، وكذلك المؤسسات، بإمكانية الخيار المهني الموجه ضد النماذج النمطية الجنسانية. وسجل تحديد يومٍ وطنيٍ للفتيات، ينظم سنوياً، نجاحاً واضحاً[٣٧]. وفضلاً عن ذلك، نشر المؤتمر في السنوات الأخيرة دراساتٍ وتحليلاتٍ عديدة مخصصة لشؤون راهنة (لا سيما في مجالات التدريب المهني والتعليم، والطلاق والعنف الموجه ضد المرأة).

(٣٦) http://www.equality.ch.

(٣٧) http://www.journee-des-filles.ch.

٤ - تعميم المنظور الجنساني والميزنة المراعية له

٨٥ - طلب مجلس الاتحاد إلى الفريق العامل المشترك بين الإدارات ''متابعة مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة''، الذي يضم ممثلين عن جميع الإدارات والإدارة الاتحادية، واقتراح سبل لزيادة المعارف المحددة في مجال المساواة بجميع دوائر الإدارة الاتحادية. وبغية توعية العاملين في الإدارة الاتحادية بالنهج المتكامل في مجال المساواة (تعميم المنظور الجنساني)، وضع الفريق العامل مطوية[٣٨] أرفقها ببيانات الأجور. كما أصدر أيضاً دليلاً موجها لمسؤولي المشاريع[٣٩] يتضمن توجيهات حول أفضل مراعاة منهجية لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء لدى إعداد وتنفيذ وتقييم المشاريع. ويتضمن هذا الدليل نصائح عملية، فضلاً عن إحالات عديدة إلى مصادر معلومات أخرى.

٨٦ - وقد أمكن عن طريق مشاريع رائدة إثبات سهولة تعميم المنظور الجنساني عمليا وكذلك الفائدة الملموسة لهذه الخطوة. وأثبتت التجارب الأولى التي حُققت في مجالات محددة مختلفة (التشجيع على إيجاد أماكن التعلُّم، الشبيبة والرياضة، التدريب والبحث، الأمن الإنساني/الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية) أن النهج المتكامل للمساواة يتطلب معرفةً محددة لا تتوفر دائماً لدى الدوائر المعنية. ولسد هذه الثغرة، تم إعداد قائمةٍ بالمتخصصين القادرين على وضع معارفهم تحت تصرف الإدارة الاتحادية[٤٠].

٨٧ - ولا توجد لدى الإدارة الاتحادية استراتيجية شاملة أو موقف متجانس فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني. ومع ذلك، قامت مكاتب مختلفة ببعض المبادرات. وبصفةٍ خاصة أنشأ المكتب الاتحادي لتنمية الكانتونات مركزاً للكفاءات من أجل وضع نهج متكامل للمساواة في الإصلاح والتنمية على صعيد الكانتونات. وبما أن الجوانب المتصلة بنوع الجنس تشكل مهمة تشمل جميع القطاعات، فقد أخذها المكتب في الاعتبار في مجالات محددة مختلفة (لا سيما جمع معلومات عن التقدم) ونظم استطلاعاً للرأي لاختبار المعارف ومستوى تدريب المسؤولين الرئيسيين عن تخطيط النقل واستصلاح الأراضي والتنمية المستدامة فيما يتعلق بنوع الجنس[٤١] وفي المكتب الاتحادي للصحة العامة تشكل الشؤون الجنسانية عنصراً أساسيا وموضوعياً يؤخذ في الاعتبار منذ عام ٢٠٠١. وقد أصبح قطاع الصحة

---

(٣٨) http://www.ebg.admin.ch/themen/00141/index.html?lang=fr.

(٣٩) http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=fr.

(٤٠) لمزيد من التفاصيل حول المشاريع الرائدة والتجارب المحققة انظر http://www.ebg.admin.ch/themen/00142/index.html?lang=fr.

(٤١) http://www.are.admin.ch/dokumentation/publikationen/00023/index.html?lang=de.

الجنسانية يهتم الآن بقضايا نوع الجنس بالاستناد إلى مبدأ تعميم المنظور الجنساني (انظر أيضاً الفقرة ٣٥٤ وما بعدها أدناه). وفي أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية اتخذت أيضاً إجراءات أولية تكفل تناول نوع الجنس على نحوٍ أفضل في نطاق التعاون الاقتصادي والتنمية. ومن جهتها، وضعت إدارة التنمية والتعاون قائمة مراقبةٍ معيارية تسمح بتحديد كمي لتعميم المنظور الجنساني في الوثائق المتعلقة بالمشاريع التي تمولها. وهي تقوم بشكلٍ موازٍ بتحليل تكاليف إجراءات تشجيع المساواة في قطاع العاملين. وفي مجالات تشجيع السلام، والسياسة الخارجية لحقوق الإنسان، والسياسة الإنسانية والهجرة، أنشئت وظيفة عليا أوكل إليها تعزيز اكتساب الكفاءة في مجال نوع الجنس والسعي إلى دفع أنشطة السياسة الخارجية في المجالات المذكورة إلى الاهتمام بمسألة نوع الجنس أو على جعل هذه المسألة أساساً لهذه الأنشطة. وتعمل هذه الدائرة حالياً على وضع خطة عمل في مجال تعميم المنظور الجنساني تم اعتمادها عام ٢٠٠٦.

٨٨ - وخلال السنوات الأخيرة، قامت بعض الكانتونات والكوميونات أيضاً (بيرن، بال - المدينة، بال - الريف، غريسون، لوسيرن) بتجارب أولى فيما يتعلق بالنهج المتكامل للمساواة وبمراقبة المساواة في مختلف المجالات. وتناول كانتون سان غال الموضوع في نطاق مشروعٍ جنساني عبر الحدود ''لاندر جندر''، بالتعاون مع ليختنشتاين، ومنطقة فورارلبرغ. وفي عام ٢٠٠٢، عممت مدينة زيورخ المنظور الجنساني في جميع إداراتها وبدأت مشاريع رائدة في مجالات سياسة العاملين، ومكافحة التبعية، وسوق العمل التكميلي، وتحليل الميزانية. ومن جهته أنشأ كانتون بال - الريف وكانتون غريسون آلياتٍ لمراقبة المساواة، تعمل أساسا في مجال التعليم. ووضعت إدارة كانتون بال - المدينة توجيهاتٍ لتقييم النتائج وتحديد مؤشرات تعميم المنظور الجنساني وذلك في إطار مشروعٍ يهدف إلى إدراج مفهوم الإدارة العامة الجديدة في الكانتون، إلا أن ذلك لم يتحقق في النهاية بسبب اعتراض البرلمان.

٨٩ - وتدخل مسائل الاستقطاعات من الموارد العامة وتوزيعها في إطار النهج المتكامل للمساواة، حتى وإن لم يؤخذ هذا الجانب بعد في الاعتبار إطلاقا في الأسر المعيشية السويسرية القائمة على الارتباط الحر. وتنطوي المناقشات السياسية حول فرض ضرائب فردية على الزوجين وفرض ضرائب عادلة على الأسر المعيشية، والتي تجري على مستوى الاتحاد والكانتونات، على جوانب هامة تراعي الفوارق بين الجنسين وتوجه المكاتب المعنية بالمساواة والمنظمات النسائية الانتباه إليها بصورة منتظمة. ويتناول انتقادها بشكل أساسي نقطتين: فرض ضرائب مشتركة على الزوجين وهو لا يزال معتمدا في سويسرا، وعدم الاهتمام الكافي عند احتساب الضريبة على الدخل بالنفقات التي تُدفع لحضانة الأطفال خارج الأسرة. فتكاليف حضانة الأطفال خارج الأسرة لم تؤخذ في الاعتبار بشكل مباشر

في القانون الاتحادي الصادر في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ والمعني بالضريبة الاتحادية المباشرة. وبمقتضى المادة ٧٢ ج من القانون الاتحادي الصادر في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠[٤٢] بشأن مواءمة الضرائب المباشرة للكانتونات والكوميونات، يمكن للكانتونات إجراء خصم ضريبي مقابل نفقات حضانة الأطفال خارج الأسرة. وتعد هذه المادة إجراء مؤقتاً وتسمح للكانتونات بإبداء أقصى قدر من المرونة فيما يتعلق بخصم نفقات حضانة الأطفال من الضريبة لحين دخول الإصلاح المتعلق بفرض الضرائب على الزوجين والأسر حيز التنفيذ. وبما أن مشروع التعديل الأخير قد رفض في الاقتراع الشعبي في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٤، فإن مسألة خصم نفقات حضانة الأطفال ينبغي أن تسوى نهائيا في إطار قانون مواءمة الضرائب المباشرة بين الكانتونات والكوميونات، بانتظار الإصلاح المقبل المعني بفرض الضرائب على الأزواج والأسر. وفيما عدا كانتونات غلاريس، ونوشاتيل، وشويز، وتيسان، نصت جميع الكانتونات في تشريعاتها الضريبية على خصم مبلغ محدود في إطار بند نفقات حضانة الأطفال. ولا يطبق هذا الخصم إلا إذا كانت الحضانة بواسطة الغير ومدفوعة الأجر ومع وجود أدلة تثبت تسديد هذه النفقات. ومن المقرر أن تكون أعلى نسب خصم في كانتونات نيدوالد (١٠ آلاف فرنك سويسري)، وشفهاوز (٩ آلاف فرنك سويسري) وأوري (٨ آلاف فرنك سويسري) وزيورخ وأرغوفي (٦ آلاف فرنك سويسري) وكذلك بال – المدينة وبال – الريف (٥٠٠ ٥ فرنكا سويسريا). وتشكل أبنزل رود – الخارجية وأوبوالد استثناء عن بقية الكانتونات، حيث تنص على خصم كامل نفقات الحضانة دون وضع حد أقصى لها.

٩٠ – ومن المنظور الجنساني، فإن فرض ضرائب مشتركة على الزوجين كما هي الحال الآن ليس حلا جيدا نظرا لأثاره السلبية على الاقتصاد: فالضريبة التصاعدية التي تصاحب ارتفاع الدخل تثني العديد من النساء المتزوجات عن ممارسة نشاط مدر للدخل، سواء كان لجزء من الوقت أو لوقت كامل. وعلى العكس من ذلك فإنها تشجع على العمل السري، مع كل العواقب الضارة التي يمكن أن تترتب على الضمان الاجتماعي للمعنيين. وكل تخفيض للعبء الضريبي للزوجين (سواء كان ذلك عن طريق الفصل بين الأجرين أو منح تخفيض على الأجر الثاني) من شأنه أن يزيد من نسبة النشاط المهني للنساء المتزوجات. ويكون الحال كذلك أيضا إذا ما تم العمل بنظام الضريبة الفردية لأن ذلك من شأنه أن يسمح بتخفيض الضريبة على الأجر الثاني. وبذلك يصبح النشاط المجزي أكثر جاذبية بالمقارنة مع الأنشطة داخل الأسرة المعيشية أو الأنشطة الترفيهية. ومع ذلك، يتوقف الأثر المترتب عن ذلك إلى

(٤٢) المجموعة الإحصائية ٦٤٢، ١٤.

حد كبير على طبيعة الإجراءات الملموسة المتخذة. وقد كانت مقترحات الإصلاح المقدمة خلال السنوات الأخيرة فيما يتعلق بفرض ضرائب على الزوجين والأسر موضع جدل لأنها تعبر عن مفاهيم متباينة: ففي الوقت الذي يعتبر فيه المدافعون عن الضريبة المشتركة أن الزوجين يشكلان وحدة اقتصادية متكاملة، يشدد أنصار الضريبة الفردية على الاستقلال الاقتصادي للشريكين. وبهدف وضع حد للأزمة التي تعترض هذه المسألة في البرلمان نظم مجلس الاتحاد، في مطلع عام ٢٠٠٧، استفتاء شعبيا بهدف اختيار نظام ضريبي للأزواج. والهدف من ذلك هو الشروع في الحصول من المجالس الاتحادية على قرار مبدئي بوضع نظام ضريبي للأزواج في المستقبل. وانتهى الآن تحليل الإجابات التي تم الحصول عليها. وعندما يقرر مجلس الاتحاد عام ٢٠٠٨ الإجراء الواجب اتباعه، تبدأ أعمال إعداد مشروع مفصّل. ويجدر أيضا بهذه المناسبة التفكير بعناية بالغة بالوسائل التي يمكن استخدامها لتخفيف العبء عن الأسر، والتساؤل بخاصة عن مدى إمكانية تحمّل أعباء تعليم الأطفال.

٩١ - وفي إطار تعميم المنظور الجنساني، عكف مكتب شؤون المساواة في مدينة زيورخ على دراسة ميزانية البلدية بالتعاون مع خبير من إدارة المالية من أجل تحديد توزيع خدمات الإعانات الحكومية بين الرجال والنساء. وكان الهدف من وراء هذا التحليل من زاوية نوع الجنس إضفاء الشفافية فيما يتعلق بتدفق الأموال، وبنهاية الأمر، معرفة مدى تأثير الاستثمارات أو الاقتطاعات من الميزانية في بعض المجالات على حياة الرجال والنساء في مدينة زيورخ. وإذا كان التقرير النهائي للمشروع الرائد قد أظهر أن من الممكن تحليل ميزانية ما وفقا لمعيار الجنس، فإن هذه الدراسة لم تكن على مستوى التوقعات حيث إنها لم تسمح بتحليل أداء وأثار عمل البلديات المحددة بالنسبة لكلا الجنسين. ويوصي واضعو التقرير النهائي بوجه خاص باعتماد نظرة متباينة في مجال الإدارة وفق نوع الجنس تؤدي إلى إتاحة بيانات متباينة وفقا لكل جنس[٤٣]. وقد وضع كانتون بال - المدينة أيضا أداة خاصة به لتحليل النفقات العامة سمحت له بتوزيعها بين الرجال والنساء. وأثار نشر مطبوعة معنونة "Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen"، تتناول أداة التحليل هذه اهتماما في جميع أنحاء أوروبا[٤٤] واعتباراً من عام ٢٠٠٥ يتم سنويا توزيع نفقات الكانتون بين الرجال والنساء. ومع مرور الزمن، يتم تحسين وتمحيص طرائق تقديم هذه الخدمات وتطور توزيعها. وحُددت مؤشرات وأرقام أساسية تسمح بإجراء تحليل قطاعي مفصل. ويُنتظر صدور نتائج أولية بنهاية ٢٠٠٧ تتناول مجالي التعليم والتدريب.

(٤٣) http://www.stadt-zuerich.ch/internet/bfg/home.html.

(٤٤) http://www.frauenrat-bs.ch/genderbudget/index.php.

٩٢ - وتُحدد إدارة التنمية والتعاون موضوعات الميزنة الراعية للمنظور الجنساني سواء على الصعيد الميداني (على سبيل المثال في باكستان، وإكوادور، وتنزانيا، وجنوب أفريقيا، أو بوركينا فاسو)، وعلى صعيد إدارتها الذاتية. وتم الانتهاء من وضع دراسة جدوى في آذار/مارس ٢٠٠٥. وجرى عام ٢٠٠٦ تحليل المشاريع الرائدة الأولى، التي بدأت في صيف ٢٠٠٥ في المركز وفي بعض مكاتب التنسيق. وتشكل الميزنة المراعية للمنظور الجنساني إحدى الأولويات التي اعتمدتها إدارة التنمية والتعاون للسنوات الثلاث المقبلة فيما يتعلق بتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكذلك اعتمدت الإدارة السياسية للوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية هي أيضا ميزنة مراعية للمنظور الجنساني في مجالات تشجيع السلام، والسياسة الخارجية لحقوق الإنسان، والسياسة الإنسانية وسياسة الهجرة. وهي تنظر عند تخصيص الموارد المالية إلى مدى أخذ الأنشطة المموَلة المنظور الجنساني في الاعتبار.

٥ - التحليل والإحصاءات

التوصية رقم ٥٤ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

... تحث سويسرا أيضا على جمع وتحليل بيانات شاملة مصنفة حسب نوع الجنس ومتعلقة بالاتحاد والكانتونات والكوميونات وتضمينها تقريرها المقبل.

التوصية رقم ٣٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

... تحث سويسرا على إجراء دراسات منتظمة وشاملة حول التمييز ضد المهاجرات وجمع الإحصاءات حول استخدامهن، وتعليمهن، وصحتهن، ومختلف أشكال العنف اللاتي يتعرضن لها، حتى تكوِّن اللجنة فكرة واضحة عن واقع حالتهن.

٩٣ - طوّر مكتب الاحصاءات الاتحادي عروضه في مجال المساواة وهو يوفر بصورة منتظمة طائفة من البيانات المستكملة والمتمايزة تبعا للجنسين تستخدم كمؤشرات في مجالات التدريب، والعمل بدون أجر، والنشاط المهني، والتوفيق بين العمل والأسرة، والأجور، والسياسة[٤٥] وقد بذل المكتب في السنوات الأخيرة، بالتعاون مع الإدارة الاتحادية والكانتونات، جهوداً كبيرة من أجل سد الثغرات العامة في الإحصاء الاجتماعي، الناتجة بشكل أساسي عن هيكل الاختصاصات الاتحادي في هذا المجال.

(٤٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05.html.

٩٤- وفضلاً عن ذلك، قام مكتب الاحصاءات الاتحادي في السنوات الأخيرة، بمجموعة من الدراسات المتعلقة بالتحليل العلمي لهذه البيانات. أصدر عام ٢٠٠٣ التقرير الثالث الكامل حول وضع الرجال والنساء في سويسرا، تحت عنوان ''نحو المساواة؟''[٤٦]. وعلى غرار التعداد الاتحادي للسكان عام ٢٠٠٠، نشر المكتب، عام ٢٠٠٥، نظرة تحليلية شاملة للتغييرات التي حصلت منذ عام ١٩٧٠ في مجال المساواة بين الرجال والنساء[٤٧]. ويبين الأطلس السويسري للنساء والمساواة، الذي صدر في ذات الوقت، أوجه التباين والتماثل التي لوحظت بين المناطق في مجال المساواة بين الجنسين. ويتضمن خرائط، وجداول، ورسوماً بيانية، تكملها تعليقات موجزة حول التغييرات الرئيسية التي حدثت مؤخرا[٤٨] وفضلاً عن ذلك، خُصصت بالتحديد دراسات مختلفة لتحليل التمييز المهني على أساس نوع الجنس والجنسية[٤٩]، وتوزيع المهام في أسر الأزواج[٥٠] والانتقال من التدريب إلى الحياة المهنية[٥١].

٩٥ - وفي السنوات الأخيرة، تساءلت الدوائر المتخصصة في الإدارات العامة ومختلف المنظمات غير الحكومية عن مدى تطور المساواة في مجالات عديدة. وبينت المناقشات بشأن تعميم المنظور الجنساني أن افتقار تلك الإدارات بالذات إلى البيانات والتحاليل والمعلومات يحول دون فهم الوقائع والإجراءات المتعلقة بالمساواة. وفضلاً عن ذلك، يحول نقص البيانات الخاصة بالفوارق بين الجنسين دون تناول وضع الفتيات والفتيان بصورة متمايزة.

٩٦ - وفي إدارة التنمية والتعاون، غالباً ما تكون البيانات الإحصائية غير مصنفة بصورة كافية على أساس نوع الجنس. وفي خطة عملها لتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، قررت إدارة التنمية والتعاون أن تحسّن فرز البيانات المتعلقة بالتعاون السويسري في مجال التنمية على أساس نوع الجنس، وأن تأخذ في الاعتبار بشكل أفضل معيار نوع الجنس لدى تحليل الظروف المحيطة والمشاكل. وتعتزم الإدارة بوجه أخص دعم الجهود التي تبذلها المنظمات والدول الشريكة لتجميع وتحليل بيانات ومعلومات واقعية من

---

(٤٦) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publication1D=347.

(٤٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publication1D=1704.

(٤٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html.

(٤٩) ماريا تشارلز، تطور التمييز المهني في سويسرا تبعا لنوع الجنس والجنسية بين عامي ١٩٧٠ و ٢٠٠٠ bfs. Demos، ، نشرة المعلومات الديمغرافية ٢٠٠٥/٣.

(٥٠) Silvia Strub/Evelyne Huttner/Jurg Guggisberg, Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz, Neuchatel 2005.

(٥١) Regula Julia Leemann/Andrea Keck, Der Ubergan von der Ausbildung in den Beruf: die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht, Neuchatel 2005.

زاوية نوع الجنس. وقامت فضلاً عن ذلك، بإنشاء أداة لتسهيل قراءة البيانات الإحصائية، وذلك بهدف مساعدة المتعاملين معها على قراءة وتفسير البيانات بصورة متمايزة وفق نوع الجنس.

٦ - مكافحة التمييز ضد المهاجرات والفئات الأخرى

التوصية رقم ٣٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

حثت اللجنة سويسرا على اتخاذ إجراءات فعالة للقضاء على التمييز ضد المهاجرات. وشجعتها على أن تكون حازمة في إجراءاتها من أجل حمايتهن ضد التمييز سواء في المجتمع المحلي أو في المجتمع بوجه عام، ومعاقبة أشكال العنف ضدهن وجعلهن أكثر وعيا بالخدمات الاجتماعية والمعالجات القضائية المتاحة لهن...

٩٧ - تحمل الهجرة بالنسبة للرجال والنساء الحظ والمخاطر في آن واحد. وغالباً ما تكون المهاجرات أكثر ضعفاً من عدة أوجه: بالإضافة إلى نوع الجنس تضاف عوامل أخرى مثل الأصل والانتماء إلى أقلية ثقافية أو دينية، ونقص التدريب، وتدني الأجور، وحالة اقتصادية سيئة. يضاف إلى ذلك أيضا، ما تواجهه النساء المهاجرات ذوات الإعداد الجيد من أفكار مسبقة عن الأشخاص من أصل أجنبي والنماذج النمطية القائمة لدور النساء. وفي تحليل مفصل معنون ''نساء ورجال في مواجهة العنصرية'' أشارت اللجنة الاتحادية لمكافحة العنصرية إلى وجود روابط معقدة أيضا بين التمييز العنصري والتمييز ضد المرأة في سويسرا[٥٢].

٩٨ - وفي السنوات الأخيرة، بدأ الناس في سويسرا يتفهمون واقع أن المهاجرات اللواتي ترفض أسرهن المساومة على صورة المرأة ودورها التقليدي غالبا ما يعشن حالة تناقض مؤلمة. وفي السنوات الأخيرة، أيضا أثار تحديد أشكال التعبير المرتبط بالتقاليد الثقافية والدينية التي يجب قبولها، خاصة بالنسبة للنساء من أصل مسلم، جدلاً حاداً سواء على صعيد المدرسة، أو التدريب، أو الحياة المهنية[٥٣] وليس من السهل دائما الموازنة بين مصلحة الأهل والأطفال

(٥٢) تانغرام، نشرة اللجنة الاتحادية لمكافحة العنصرية، العدد ١٠، نساء ورجال في مواجهة العنصرية، آذار/مارس ٢٠٠١ www.ckr.cfr.ch/ekr/dokumentation/shop/00018/00059/index.html?lang=fr&PHPSESSID=.

(٥٣) انظر مثلا Judith Wittenbach، التوفيق بين الحقوق في المساواة والتقاليد الثقافية والدينية. الحقوق الأساسية والإنسانية للفتيات في أسر المهاجرين. ملخص في: شؤون المرأة، العدد ١، ٢٠٠٦.

التي تحميها حقوق الإنسان وبين الحق في المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء والمصلحة العامة.

٩٩ - وخلال السنوات الأخيرة، نوقش وضع المهاجرات علناً في أكثر المجالات تنوعاً. واتخذ الاتحاد والكانتونات إجراءات متنوعة تسمح بتناول أفضل لحاجاتهن الخاصة (انظر التعليقات حول مواضيع العنف بين الزوجين وفي الأسرة الفقرة ١٢٣ وما بعدها، والاتجار بالنساء الفقرة ١٦٧ وما بعدها، والتدريب المهني الفقرة ٢٥٦ وما بعدها، والصحة الفقرة ٣٦٧ وما بعدها، وتراخيص الإقامة الفقرة ٤١٧ وما بعدها، أو الاندماج في الحياة المهنية الفقرة ٣٤٢ وما بعدها).

٧ - مكافحة العنف الموجه ضد المرأة

التوصية رقم ٣١ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

ناشدت اللجنة سويسرا مضاعفة جهودها من أجل معالجة مشكلة العنف ضد المرأة، لا سيما العنف داخل الأسرة، الذي يشكل انتهاكا لحقوق المرأة الأساسية. وحثتها بشكل خاص على اعتماد قوانين وتطبيق سياسات تتفق مع التوصية العامة ١٩ المقدمة من اللجنة من أجل تحاشي العنف، وتوفير الحماية والدعم والخدمات للضحايا ومعاقبة المرتكبين وإعادة تأهيلهم.

٧-١ بيانات إحصائية

١٠٠ - نظرا بخاصة للتعقيد الذي يميز توزيع الصلاحيات بين الاتحاد والكانتونات، لا تتوفر لدى سويسرا بيانات إحصائية موحدة ولا تقارير منتظمة حول العنف الموجه ضد المرأة. ومن الصعب تقديم إشارات محددة عن حقيقة الوضع لأن الإحصاءات، بين أمور أخرى، ليست موضوعة وفق طرق موحدة. ومع ذلك، تسمح الإحصاءات والتحقيقات التالية بتحديد بعض جوانب هذه الظاهرة.

١٠١ - يعد إحصاء شرطة مكافحة الإجرام توليفة إحصاءات أتاحتها شرطة الكانتونات وتتضمن مجموعة أعمال يعاقب عليها القانون تم إبلاغ الشرطة بها. ويبين الإحصاء مثلا زيادة عدد مخالفات السلامة الجنسية التي سجلتها الشرطة ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦[٥٤]. والمفترض في إحصاء شرطة مكافحة الإجرام، الذي تتم مراجعته حاليا، أن

(٥٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02.html.

يوفر قريبا أيضا معلومات محددة حول العنف بين الزوجين وفي داخل الأسرة. وتتوفر لدى بعض الكانتونات منذ بعض الوقت (مثل كانتون زيورخ) إحصاءات شرطة خاصة بها حول العنف المترلي. وقد وضع مكتب الإحصاءات الاتحادي بالاستناد إلى بيانات الشرطة دراسة خاصة حول أعمال القتل ومحاولات القتل المقترفة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤. ولم يحص المكتب جميع ما سجلته الشرطة في الفترة المذكورة من أعمال قتل ومحاولات قتل بحد ذاتها فحسب، بل تناول أيضا العلاقة القائمة بين الضحية والفاعل، الأمر الذي سمح له بتحديد الأعمال التي تدخل في نطاق العنف المترلي. وقد تبين بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، أن المعدل السنوي لضحايا القتل أو محاولات القتل بلغ ٩٥ ضحية قام بها شريك الضحية أو شخص آخر يعيش في أسرة معيشية مشتركة معها[٥٥]. وإذا أُخذت في الاعتبار حالات القتل فقط، فإن المعدل السنوي يبلغ ٤١ حالة في الفترة المذكورة. ومن بين الـ ٤١ ضحية، هناك ٢٨ ضحية من الإناث و ١٣ ضحية من الذكور.

١٠٢ - ويتضمن إحصاء الأحكام بعقوبات جنائية كل الأحكام التي نُفذت وسُجلت في صحيفة السوابق. إلا أن المعلومات الواردة في هذا الإحصاء لا تتناول سوى الفاعل (الجنس، والعمر، والجنسية إلخ) وهي لا تفيد بشيء عن الضحية وعلاقتها المحتملة بالشخص المُدان. ويبين هذا الإحصاء أن ٨٦ في المائة من الأشخاص المدانين عام ٢٠٠٦ من الذكور. كما يبين أيضا أن عدد الإدانات بسبب الاغتصاب (المادة ١٩٠ من قانون العقوبات)، قد تزايد قليلا عن عام ٢٠٠٥ (ارتفع من ١٠٩ إدانات إلى ١١٧ إدانة)، في حين انخفض قليلا عدد الإدانات بسبب أفعال جنسية مقترفة ضد أطفال (المادة ١٨٧ من قانون العقوبات) عن عام ٢٠٠٥ (انخفض العدد من ٤٠٨ إلى ٣٦٤)[٥٦].

١٠٣ - ويتضمن إحصاء المساعدات المقدمة لضحايا الانتهاكات اعتبارا من عام ٢٠٠٠ مجمل الاستشارات التي قدمتها الأجهزة المعروفة التي تعنى بتقديم النصح والمساعدة للضحايا، وكذلك مجمل القرارات الصادرة عن السلطات الكانتونية التي منحت بموجبها تعويضات مادية ومعنوية للضحايا. وبما أن المساعدات المقدمة للضحايا ليست مشروطة بالإبلاغ عن الفعل لدى سلطات الشرطة، فإن إحصاء هذه المساعدات ينطوي أيضا على حالات غير واردة في إحصاء شرطة مكافحة الإجرام. وترد في إحصاء المساعدات لضحايا الانتهاكات إشارات عن طبيعة الجرائم الجنائية المعنية وعن نوع المساعدات المقدمة (الحماية، والإيواء،

(٥٥) يتناول هذا المجموع أعمال القتل ومحاولات القتل.

(٥٦) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/03/key/straftaten/delikte im einzelnen .Document.83251.x1s#'187-200'!A1

والدعم المالي). وبين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦، ارتفع عدد الاستشارات من ٥٠٠ ١٥ إلى ٤٨٥ ٢٤. ويتضح من الإحصاء أيضا أن الطلب على المساعدات التي تقدمها الدولة للضحايا يأتي بالدرجة الأولى من النساء. وبلغت نسبتهن ٧٣ في المائة من الاستشارات عام ٢٠٠٦[٥٧]. واستفاد ضحايا الأضرار الجسدية من ٤٠ في المائة من الاستشارات، وضحايا انتهاك السلامة الجنسية من ٢٩ في المائة (١٥ في المائة منهم أطفال). وفي نصف عدد الحالات (٥٢ في المائة عام ٢٠٠٦) كانت هناك علاقة أسرية بين الفاعل والضحية.

١٠٤ - ويقدم الإحصاء الطبي الذي أعدته المستشفيات موجزا للتشخيص المدون عند خروج المريض من المستشفى التي دخلها في سويسرا (بما في ذلك مستشفيات العلاج النفسي). ويمكن من خلال هذا الإحصاء أيضا، حصر حالات سوء المعاملة من قبل أفراد الأسرة.

٧-٢ تعديل قانون العقوبات

١٠٥ - لم يعد موضوع مكافحة العنف بين الزوجين موضوعا محرَّما اليوم في سويسرا. فقد دارت حوله، خلال السنوات الأخيرة، مناقشات متعددة في وسائل الإعلام، وكذلك في برلمانات الاتحاد والكانتونات. ويعتبر تعديل قانون العقوبات والذي أصبح نافذا في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ انعكاسا لتطور النظر إلى هذه المشكلة. وحتى ذلك التاريخ، لم تكن غالبية الانتهاكات لقانون العقوبات التي قد ترتكب بين الزوجين موضع معاقبة إلا بناء على شكوى. ولكن منذ أن أصبح تعديل قانون العقوبات نافذا، أصبحت أعمال العنف بين الزوجين، المرتبطين بعقد أو بدون عقد، موضع ملاحقة تلقائية. وبالتالي، أصبح الإكراه الجنسي (المادة ١٨٩ من قانون العقوبات) والاغتصاب (المادة ١٩٠ من قانون العقوبات)، بين انتهاكات أخرى، موضع ملاحقة تلقائية، حتى لو اقتُرفت بين الزوجين بعقد، أو خلال السنة التي تلي الطلاق. وفي حالة الزوجين بدون عقد أو المطلقين، كان الإكراه الجنسي والاغتصاب، حسب القانون القديم، من الانتهاكات التي تتم ملاحقتها تلقائيا، وظلت على حالها اليوم بموجب التشريع الجديد. وبمقتضى القواعد الجديدة، فإن الأضرار الجسدية البسيطة (المادة ١٢٣ من قانون العقوبات) ووسائل العنف المتكررة (الفقرتان الفرعيتان ب و ج من الفقرة ٢ من المادة ١٢٦ من قانون العقوبات) والتهديد (الفقرة ٢، المادة ١٨٠من قانون العقوبات) قد أصبحت تشكل انتهاكات تتم ملاحقتها تلقائيا إذا ما اقترفت بين زوجين أو شريكين. ومن ثم، يطبق النظام الجديد على الأزواج المتزوجين كما يطبق على

(٥٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html.

الأزواج الغييرين جنسيا والمثليين جنسيا الذين يعيشون في أسرة معيشية مشتركة، وذلك لمدة غير محددة أو حتى نهاية السنة التي تلي الانفصال. وفي مطلق الأحوال تظل الانتهاكات المشار إليها دون ملاحقة إلا بناء على شكوى، أو إذا وُجهت أعمال العنف المتكررة ضد أطفال. وقد كان هذا الجرم المحدد دائما وسيظل موضع ملاحقة تلقائية. أما استخدام العنف بين الشريكين أو المتساكنين فيظل موضع ملاحقة بناء على شكوى عندما يُقترف الفعل مرة واحدة.

١٠٦ - وخلافا للحال بالنسبة للانتهاكات الأخرى لقانون العقوبات التي تتم ملاحقتها تلقائيا، تستطيع السلطة المختصة، في حال حدوث أضرار جسدية بسيطة، واستعمال وسائل عنف متكررة وتهديدات بين الزوجين أو الشريكين، تعليق الدعوى بصورة مؤقتة إذا طلبت الضحية ذلك أو أعطت موافقتها على اقتراح السلطة المختصة بتعليقها (الفقرتان الفرعيتان أ و ب من الفقرة ١ من المادة ٥٥ أ من قانون العقوبات). وينطبق الأمر ذاته في حال الإكراه. إلاَّ أن السلطة المختصة تستطيع أيضا مواصلة الدعوى ضد إرادة الضحية. وتهدف هذه القاعدة إلى تحاشي قيام الفاعل بممارسة الضغط على الضحية لحثها على طلب تعليق الدعوى؛ وإن كان ذلك يتطلب من سلطة الملاحقة الجنائية الكثير من الفهم والكفاءة في مجال العنف المترلي. وبالمقابل، فإن تعليق الدعوى غير ممكن في حال الإكراه الجنسي أو الاغتصاب. وتستأنف متابعة الدعوى حتى إذا ما سحبت الضحية موافقتها، خطيا أو شفهيا، خلال فترة الستة أشهر التي تلي التعليق المؤقت (الفقرة ٢ من المادة ٥٥ أ من قانون العقوبات). وفي حال عدم سحب الموافقة، تكون السلطة المختصة ملزمة بإصدار قرار نهائي بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى. وتثبت التجارب من تاريخ سريان هذه الأحكام أن سلطات الملاحقة الجنائية تتجه بسرعة نسبيا إلى تعليق الدعوى. والحماية الإضافية التي كان مقصود القانون توفيرها للضحايا باعتماد الملاحقة التلقائية تظل بالتالي غير كافية على صعيد الممارسة.

١٠٧ - وأثبت البرلمان باعتماده هذا التعديل القانوني، أنه يعتبر العنف بين الزوجين عملا خطيرا، لا سيما وأن الزواج أو الشراكة تخلق علاقات ثقة وفي الغالب علاقات تبعية ليس للطرف الأقوى فيها الحق باستغلال الطرف الأضعف.

٧-٣ حماية الضحايا من قبل الشرطة وبواسطة القانون المدني؛ المسؤولية الجنائية للفاعلين

١٠٨ - تفيد التقديرات، أن حوالي عشرة آلاف امرأة تتصل بالشرطة سنويا بسبب الخوف من أعمال العنف المترلي[٥٨] وبمقتضى صلاحياتها (الحفاظ على النظام والأمن العام)، فإن الشرطة (المنظمة على أساس الكانتونات) ملزمة بالتدخل في حال وجود خطر أو اضطراب ما. ومنذ عام ٢٠٠٣، كان كانتون سان غال وأبيترال رود - الخارجية أول من خوّل قوات الأمن، في تشريعهما المتعلق بالشرطة، صلاحية صريحة بإبعاد الشخص الذي استخدم العنف من المترل المشترك. وهذا الإجراء الطارئ، الذي لا يستلزم أي شرط شكلي، محدد بفترة عشرة أيام (يمكن أن تمدد لفترة قصوى تصل إلى عشرين يوما في بعض الحالات). وقد أثبت تقييم جميع السلطات المختصة للتجارب الأولى التي تمت منذ اعتماد هذه الصلاحيات الجديدة في كانتوني سان غال وأبيترال رود - الخارجية، أن هذا النهج الجديد كان إيجابيا (ليس فقط في تهدئة النفوس، بل أيضا في تحديد المسؤوليات، وليس فقط في حماية الضحايا، بل أيضا في التدخل ضد الفاعلين) وسمح بتوعية السكان بهذا الموضوع. وتشكل الإجراءات التأديبية المصاحبة (تبادل المعلومات والتنسيق بين الخدمات الإدارية المعنية، وتوجيه ضحايا أعمال العنف نحو الخدمات الاستشارية الملائمة) عناصر حاسمة لنجاح الاستراتيجية الجديدة للشرطة[٥٩].

١٠٩ - ومنذ ذلك الحين، اعتمدت جميع الكانتونات عمليا ، قواعد مشابهة تسمح بإبعاد الشخص الذي يمارس العنف (غلاريس، لوسيرن، غريسون ، نوشاتيل، بيرن، جنيف، شافهاوز، شويتز، سولر، أوري، أرغوفي، زيورخ ، بال - الريف، أوبوالد) أو تدرس إدخال مثل هذه القواعد (بال - المدينة، فرايبورغ نيدوولد، ترغوفي، تسين، فو، زوغ، جورا)[٦٠]. وقد اعتمدت غالبية الكانتونات تعديلا لتشريعها في مجال الشرطة أو لإجراءاتها الجنائية، في حين اعتمدت كانتونات أخرى قوانين مخصصة بالتحديد للحماية ضد العنف. واعتمد كانتون زيورخ مثلا ، في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، قانونا مكتملا للحماية ضد العنف، وُضع

(٥٨) نشرة ''أوقفوا العنف المترلي'' صادرة عن دائرة الحماية السويسرية من الإجرام (PSC) ٢٠٠٣، www.kriminalpravention.ch/1/downloads/fr/violence_domestique_fr.pdf

(٥٩) Eva Wyss, Gegen Gewalt: Interventionsprojekte in den Kantonen St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden : Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung, تقرير بالألمانية مع ملخص بالفرنسية (تقييم طلبته دائرة مكافحة العنف في المكتب الاتحادي لشؤون المساواة بين النساء والرجال (BFEG) ٢٠٠٥؛ www.against-violence.ch/f2/dokumente/schlussbericht_sg%20.pdf.

(٦٠) حالة البيانات: تموز/يوليو ٢٠٠٦.

على أساس قائمة من الصكوك البوليسية والقانونية المتاحة، فضلا عن المساعدات المقدمة في إطار منع العنف المترلي في كانتون زيورخ[٦١].

١١٠ - وينبغي عدم الخلط بين إبعاد الشخص الذي يمارس العنف من المترل المشترك (المقرون بمنع العودة) وبين الحرمان من التمتع بالحرية الذي يشكل مساسا أكبر بحرية الشخص ويخضع نتيجة لذلك لشروط أكثر صرامة: ينص قانون شرطة كانتون سان غال، على سبيل المثال، على أنه بإمكان الشرطة احتجاز شخص بصورة مؤقتة (لمدة أربع وعشرين ساعة كحد أقصى) إذا شكل خطرا جديا ومباشرا على نفسه أو على الغير وإذا استحال تلافي هذا الخطر بطريقة أخرى. ويحق لقاضي التحقيق إطالة مدة الحجز بحد أقصى ثمانية أيام، فقط إذا كان الشخص المحتجز يشكل خطرا على الغير. ويخضع أي احتجاز لمدة أطول لشروط الحبس الاحتياطي (المنصوص عليها في قوانين العقوبات في الكانتونات).

١١١ - وفي السنوات الأخيرة، أصبح تدخل الشرطة في حالات العنف المترلي أمرا مألوفا في العديد من الكانتونات. والأمر المجهول مع ذلك، هو معرفة ما إذا كان عدد الفاعلين الذين ينبغي محاسبتهم على أفعالهم بموجب قانون العقوبات قد تزايد. وعلى أي حال، فإن إحصاء الإدانات لا يوفر اتجاهات بهذا المجال. ومهما يكن من أمر، ينبغي الانتظار بضع سنوات أخرى قبل التمكن من إجراء تقييم مفصل. ومنذ عام ٢٠٠٤، أصبح بالإمكان إحصاء الإدانات المتعلقة بالأضرار الجسدية البسيطة، وأعمال العنف أو التهديدات بين الأزواج والشركاء متغايري الجنس أو المثليين، ولكن هذه الإحصاءات الجديدة لا تفيد بشيء عن نوع جنس الضحايا.

١١٢ - وتقتصر فعالية إجراءات الشرطة ضد العنف المترلي على المدى القصير. وحرصا منها على حماية الضحايا على المدى المتوسط والطويل، أعدت لجنة الشؤون القانونية في المجلس الوطني مشروعا يرمي إلى تحسين الحماية الشخصية في القانون المدني (المادة ٢٨ من القانون المدني) بإضافة أحكام محددة (المادة ٢٨ ب) حول الحماية من العنف. وتسمح هذه الأحكام للسلطات القضائية بإبعاد الشخص الذي يمارس العنف عن المسكن المشترك لفترة محددة. ويستطيع القاضي أيضا أن يمنع الفاعل من الاقتراب من الضحية أو الاتصال بها. ويمكن لهذا الإجراء أيضا أن يكون فعالا لمكافحة أشكال العنف التي تحصل في الغالب بعد انفصال

(٦١) Cornelias Kranich Schneiter/ Marlene Eggenberger/Ursula Lindauer, Gemeinsam gegen Hausliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zurich (im Auftrag von IST Interventionsstelle gegen hausliche Gewalt des Kantons Zurich), Zurich etc. 2004.

الزوجين (على سبيل المثال الإزعاج، والملاحقة المتكررة والتحرش بالشريك)[٦٢]. وقد أقرّ البرلمان المشروع في ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ وأصبح نافذا في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧. ويعد هذا التعديل للقانون المدني بإتاحة أدوات بالغة الفعالية لمكافحة العنف المترلي. وإن كانت الآثار الواقعية للقاعدة الجديدة لن تظهر في الممارسة إلا في غضون السنوات المقبلة.

٤-٧ الإيواء، ومساندة وتعويض الضحايا، والنصح والتعويض عن الأذى المعنوي

١١٣ - تضع الدور الثمانية عشرة لاستقبال النساء، الموجودة حاليا في سويسرا، والمتخصصة في مساعدات الطوارئ، تحت تصرف ضحايا العنف حوالي ٢٠٠ سرير (في أقل من ١٠٠ غرفة) للإيواء المؤقت. وهناك أمكنة إضافية متاحة أيضا تابعة لمرافق مشابهة، وإن لم يعرف عددها بعد على وجه الدقة. ووفقا لتوصيات مجلس أوروبا، ينبغي إن يصل عدد مراكز استقبال النساء والأطفال في سويسرا إلى ٩٨٠ مركزا . وقد أمكن لدراسة تناولت وضع دور الاستقبال عام ٢٠٠٣، بناء على طلب دائرة مكافحة العنف التابعة للمكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، حصر ٠٠٠ ٤١ ليلة مبيت في الدور الأربعة عشرة التي تناولتها الدراسة. وشمل المبيت ٣٧٥ ١ امرأة وطفلا. واضطُرت دور الاستقبال إلى رفض حوالي ٥٢ في المائة من النساء الباحثات عن حماية، لاكتمال الإشغال في معظم الأحيان، أو للافتقار أحيانا أخرى إلى مرافق استقبال مناسبة (عندما تعاني النساء مثلا من أمراض نفسية أو من الإدمان)، أو لأسباب أمنية. وقد بلغ متوسط معدل الإشغال ٦٥ في المائة، وهو ما يفسّره واضعو الدراسة بعدم ملاءمة العرض (عدم احترام المساحات الخاصة بشكل واف في الغرف ذات الأسرة المتعددة، الأمر الذي يسبب إزعاجا بالغا لضحايا أعمال العنف، أو غرف متناهية الصغر لاستقبال نساء مع أطفال)[٦٣]. ولا يعرف عدد أماكن الإيواء الموضوعة تحت تصرّف ضحايا العنف من قبل مرافق استقبال أخرى أو معدل الإشغال فيها.

١١٤ - ومن حيث المبدأ، لا تزال المساعدة الاجتماعية والمساعدة المقدمة لضحايا أعمال العنف من اختصاص الكانتونات. ونظرا لعدم وجود الأساس القانوني في التشريع الاتحادي، فإن الاتحاد لا يشارك في تمويل دور استقبال النساء. ولا يلزم القانون الاتحادي الكانتونات بأن تُهيأ أو تُمول مرافق استقبال، ومن ثم فإن الدعم المقدم من قبل الدولة لدور استقبال

---

(٦٢) مبادرة برلمانية ''الحماية ضد العنف في الأسرة وبين الزوجين''، تقرير لجنة الشؤون القانونية في المجلس الوطني، ١٨ آب/أغسطس ٢٠٠٥، FF 2005 6437ff.

(٦٣) تريز إيغر، دور استقبال النساء؛ تحليل الاحتياجات: ملخص الدراسة الأولية، المنجزة بناء على تفويض من دائرة مكافحة العنف التابعة للمكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤.

النساء يختلف من كانتون إلى أخر. وعادة ما تتحمل مؤسسة مساعدة الضحايا في الكانتون الإيواء لفترة قصيرة (أقل من ١٥ يوما). وقد أظهرت الدراسة المشار إليها أن دور استقبال النساء كانت ممولة بنسبة ٦٠ في المائة من الأموال العامة، والباقي من الموارد الخاصة (الهبات ومساهمات الجمعيات إلخ.).

١١٥ - وبموجب القانون الاتحادي لمساعدة ضحايا العنف، يمكن للأشخاص الذين تعرضوا بشكل مباشر للأذى جنسيا جسديا أو نفسيا نتيجة انتهاك ما، المطالبة بالمساعدة المخصصة للضحايا (النصح والدعم، وضمان بعض الحقوق في إطار الدعوى الجنائية ضد مرتكب الانتهاك المفترض، والتعويض المادي والمعنوي)[٦٤]. ويتعين على الكانتونات أن تؤمن خدمات استشارية عامة أو خاصة للضحايا، وأن توفِّر لهم مجانا، بطريقة مباشرة أو بتحويلهم إلى مؤسسات أخرى مساعدة طبية، ونفسية، واجتماعية، ومادية، وقانونية. وكما سبقت الإشارة، فإن عدد الاستشارات المقدمة والأشخاص الذين يبحثون عن المساعدة ما انفك يتزايد في السنوات الأخيرة، وتشكل النساء ثلاثة أرباع الضحايا المتقدمين لتلقي المساعدة. وفي حال وجود علاقة أُسرية بين مرتكب العنف والضحية، وصلت نسبة الضحايا من النساء إلى ٨٦ في المائة (٢٠٠٥). وشكل العنف المترلي سببا لـ ٥٣ في المائة من الاستشارات (٢٠٠٥)[٦٥]. وفضلا عن خدمات المساعدة لضحايا العنف والخدمات المتخصصة الأخرى لتقديم النصح لضحايا العنف الجنسي، فإن لدى مستشفيات بعض الكانتونات أيضا (بيرن وجنيف) خدمات طبية متخصصة في معالجة ضحايا أعمال العنف.

١١٦ - وفي عام ٢٠٠٦ ارتفعت المبالغ (الدعم) التي دفعتها الكانتونات على سبيل التعويض المادي للضحايا والتعويض عن الأذى المعنوي بموجب القانون الاتحادي لمساعدة ضحايا العنف، إلى أكثر من مليون فرنك سويسري للتعويض المادي وستة ملايين لتعويض الأذى المعنوي. وقد أُنفق حوالي ثلثي هذه المبالغ (٥٨ في المائة) على ضحايا من الإناث. وعلى وجه الخصوص ينص التعديل الشامل للقانون الاتحادي المعني بمساعدة ضحايا العنف[٦٦]، والذي أصبح نافذا في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٧، على حد أقصى للمبالغ التي تدفع للتعويض عن الأذى المعنوي، حيث تخطت قيمتها ما كان متوقعا في السنوات الأخيرة.

١١٧ - وفي السنوات الأخيرة أيضا، ما انفك الحديث يتكرر عن أن تدارك العنف المترلي، لكي يكون فعالا، ينبغي أن ينطلق من الملاحقة الجنائية للفاعلين وألا يقتصر على ذلك: ينبغي

(٦٤) http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/gesellschaft/opferhilfe.html.

(٦٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01.html.

(٦٦) http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/opferhilfegesetz.html.

لخدمات منع العنف وتقديم النصح والمساعدة للفاعلين، الاهتمام بالدرجة الأولى بالفاعلين المحتملين وكذلك بمن يحتمل عودتهم إلى ارتكاب الجريمة. وفي الوقت الحاضر، توجد في بيرن وزيورخ ولوزان ولوسيرن وسان غال خدمات استشارية موجهة خصيصا للرجال[٦٧]. وقد اقترحت مؤسسات مختلفة، وبدعم من الأموال العامة والخاصة، برامج إعادة تأهيل موجهة للرجال ذوي التصرفات العنيفة في الأسرة أو بين الزوجين[٦٨]. إلا أنه بالنظر لانعدام وجود أسس قانونية، يتعذر إرغام الفاعلين على المشاركة في مثل هذه البرامج طالما لم يتم إقفال الدعوى الجنائية.

٧-٥ تنسيق المعارف وإضفاء الطابع المؤسسي عليها

١١٨ - أُنشئ في السنوات الأخيرة، في عدة كانتونات، ما يسمى بدوائر التدخل، التي تتبع بصورة عامة إدارات العدل والشرطة في الكانتونات، ومهمتها تنسيق تدخل الشرطة والعدالة والخدمات الاجتماعية، ودور استقبال النساء، والخدمات الاستشارية لضحايا أعمال العنف، وخدمات الطوارئ في المستشفيات إلخ. وهي تعمل في معظم الأحيان بالتعاون الوثيق مع مندوبات المساواة في الكانتونات أو البلديات. وتُعقد منذ بعض الوقت أيضا في عدد من الكانتونات موائد مستديرة وأنشئت أجهزة تعاون لتحسين التعاون بين مختلف السلطات في مجالات الأمن والمحاكمة الجنائية، والمساعدة الاجتماعية ومساعدة ضحايا العنف والهجرة والاتجار بالبشر.

١١٩ - واعتبارا من أيار/مايو ٢٠٠٣، أصبح لدى المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال دائرة لمكافحة العنف[٦٩]، وتضم حاليا ١,٢٥ وظيفة وميزانية عمل تبلغ حوالي ٢٣٠ ألف فرنك سويسري سنويا[٧٠]، وهدفها الأولي هو مكافحة العنف بين الزوجين. ومهمتها أيضا إعلام الأجهزة العامة والمنظمات الخاصة ووسائل الإعلام والأفراد وتزويدهم بالوثائق. وهي تسهل عن طريق ندوات وأنشطة أخرى تبادل الاتصالات والخبرات بين مختلف الأجهزة المتخصصة في الكانتونات. وهي تُعد وتنشر دراسات وأعمال تقييم موجزة في مجال الأبحاث. وتشارك في مشاريع ذات أهمية وطنية. وقد نشرت دائرة مكافحة العنف

---

(٦٧) http://www.maenner.org/schweiz/linkberatungsstellen.html (بالألمانية فقط).

(٦٨) انظر مثلا سوزان لورنز/كريستيان أنغلادا/بيار أفانزينو/فيليب بغلر، إحداث تغيير لدى الرجال ذوي التصرفات العنيفة في الأسرة وفيما بين الزوجين: طرائق ونطاق التدخل، لوزان (دائرة شؤون العنف والعائلة) ٢٠٠٤.

(٦٩) http://www.against-violence.ch.

(٧٠) الرقم لعام ٢٠٠٦.

مجموعة أوراق معلومات تشكل مقدمة للمواضيع المطروحة وتهدف إلى توعية الجمهور بها[٧١].

٦-٧ التوعية والوقاية

١٢٠ - تعمل الدائرة السويسرية للتنسيق في مجال منع الجريمة (التي تشكل جهازا مشتركا تابعا لمؤتمر مديرات ومديري إدارات العدل والشرطة في الكانتونات) منذ بعض الوقت على منع العنف. وبعد حملة معنونة ''متحدون ضد العنف''، وجهت لجيل الشباب بشكل خاص، قامت هذه الدائرة ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، بحملة ''أوقفوا العنف المترلي!''، بناء على طلب من مؤتمر مديرات ومديري إدارات العدل والشرطة في الكانتونات[٧٢]. وهدفت الحملة إلى وضع حد لتساهل الرأي العام إزاء ظاهرة العنف المترلي، ويُرجى أن يترتب عليها أثر وقائي. وكانت الركيزة الأولى للحملة دورة تأهيل مهني استفاد منها ٧٠ عضوا من أفراد شرطة الكانتونات. واستهدفت إعطاءهم رؤية مشتركة عن ظاهرة العنف من أجل التوصل إلى استراتيجية موحدة لمكافحة العنف المترلي في جميع أنحاء سويسرا. وكان متوقعا من المشاركين أن يقوموا بعد ذلك بدور مضاعف لنشر المعلومات في أجهزة الشرطة التابعين لها. وفي مرحلة لاحقة تم التوجه إلى جمهور أوسع لإعلامه بدور الشرطة والأجهزة المتعاونة معها في المجال الاجتماعي. وخلص المشروع إلى إصدار نشرة معلومات وتوصيات وكذلك إلى تنظيم ندوة بعنوان ''العنف المترلي: إبعاد الشريك ومنع العودة''. وقد مكّنت هذه الندوة التي عقدت في عام ٢٠٠٣، من تقديم نماذج مختلفة للتدخل تمت تجربتها في سويسرا أو في الخارج. وبغية الوصول إلى السكان المهاجرين، تمت الاستعانة بوسائل إعلام خاصة وكذلك بمنظمات على مستوى القاعدة ومنتديات مخصصة للسكان الأجانب في سويسرا[٧٣].

١٢١ - وبصورة عامة، فإن دوائر التدخل التابعة للكانتونات، والمشار إليها أعلاه، تسعى إلى توعية السلطات والجمهور. وتعمل كانتونات عديدة على زيادة أنشطتها في مجالي التوعية والإعلام. وتصدر دوائر تدخل عديدة نشرات إعلامية تتضمن معلومات أساسية فضلا عن معلومات حديثة حول هذا الموضوع. وتنظم العديد من الكانتونات (أرغوفيا، وبال - الريف وبال - المدينة ولوسيرن أو بيرن) دورات إعداد أو ارتقاء بالتأهيل لمجموعات مهنية في الشرطة، أو السلطات القضائية أو المستشفيات معنية بشكل خاص بموضوع العنف المترلي.

---

(٧١) http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00089/00093/index.html?lang=fr.

(٧٢) http://www.kriminalpraevention.ch/1/fr/5violence/520_campagne_stop_violence_.php.

(٧٣) Peter Giger, Die polizeiliche Praventionskampagne “Stopp! Hausliche Gewalt” dans: Questions au feminine no 1.2005, p.41ss.

١٢٢ - وجرى السعي في السنوات الأخيرة ليس فقط لمكافحة ظاهرة العنف المترلي، بل أيضا لتحليلها. وفي عام ٢٠٠٠، خصصت اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة عددا من نشرة ''شؤون المرأة'' التي تصدرها كل سنتين لموضوع ''العنف المترلي: كيفية التدخل؟'' سلطت فيها الضوء على المشكلة من زوايا متنوعة وتناولت تجارب مختلفة. وفي عام ٢٠٠٤ نشرت مدينة زيورخ دراسة عن ظاهرة العنف المترلي والاستراتيجيات المطبقة للقضاء عليها(٧٤). وتناولت دراسات أخرى التجارب الأولى التي جرى القيام بها باستخدام استراتيجيات التدخل الجديدة من قبل الشرطة(٧٥). وفي عام ٢٠٠٤، تضمنت دراسة وُضعت بناء على تكليف من دار استقبال النساء في زيورخ تحليلا لكيفية تناول العنف المترلي في الصحافة المكتوبة في سويسرا الألمانية(٧٦). وفي عام ٢٠٠٥، أعادت اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة تناول موضوع العنف المترلي من زاوية الهجرة ونشرت في هذا الصدد مجموعة من المقالات حررها عدد من الخبراء والخبيرات(٧٧).

٧-٧ العنف الذي تتعرض له المهاجرات

التوصية رقم ٣٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

أوصت اللجنة سويسرا بعدم إلغاء تصريح الإقامة المؤقت للأجنبيات ضحايا العنف الزوجي وعدم تعديل التشريع المتعلق بالشروط الواجب توفرها للحصول على تصريح الإقامة إلا بعد تقييم تأثير هذه الإجراءات على النساء تقييما وافيا.

---

(٧٤) Silvia Steiner, Hausliche Gewalt: Erscheinungsformen, Ausmass und Bewaltigungsstrategien in derStadt Zurich, Zurich 2004.

(٧٥) Eva Wyss, Gegen Hausliche Gewalt. Interventionsprojekte in den Kantonen St.Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung - Evaluation, Berne 2005; Cornelia Kranich Schneiter/Marlene Eggenberger/Ursula Lindauer, Gemeinsam gegen hausliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zurich; Peter Frei, Wegweisung und Ruckkehrverbot im st.gallischen Polizeigesetz: Eine Bestandesaufnahme. Erfahrungen im ersten Jahr aus juristischer Perspektive, in: Aktuelle Juristische Praxis 5/2004, S.547ff.; Corinna Seith, Offentliche Interventionen gegen hausliche Gewalt. Zur Rolle von Polizei, Sozialdiensgt und Frauenhausern.

(٧٦) Beatrice Buttner/Sonja Perren/Rainer Hornung, Hausliche Gewalt in den Pringtmedien der Deutschschweiz. Darstellung hauslicher Gewalt im Jahr 2002 in samtlichen grosseren Printmedien der Deutschschweiz, (im Auftrag der Stiftung Frauehhaus Zurich), 2004.

(٧٧) اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة، ''شؤون المرأة'' ١-٢٠٠٥ ، العنف المترلي والهجرة.

١٢٣ - بينما أظهرت الاستنتاجات المستخلصة من الدراسات الأخيرة التي أُجريت حول العنف المترلي أن هذه الظاهرة ليست أكثر شيوعا بين الأزواج الأجانب منها بين الأزواج السويسريين، أظهرت إحصاءات الشرطة وخدمات الاستشارة حقيقة أخرى: يجري استقبال النساء من أصل أجنبي أكثر من النساء السويسريات في مراكز استقبال النساء، وهن في غالب الأحيان ضحايا العنف المترلي الذي يتطلب تدخل الشرطة. كما أظهرت أن عدد مرتكبي العنف من أصل أجنبي الذين تتعامل معهم الشرطة ميدانيا يفوق في أكثر الأحيان عدد مرتكبيه من حاملي الجنسية السويسرية. وعليه، فإن دراسات تكرار العنف تتجه نحو التقليل من عدد حالات العنف بين الأزواج الأجانب، في حين تتجه إحصاءات الشرطة نحو المبالغة فيها.

١٢٤ - والأسباب التي تدعو للاعتقاد بأن الأسر الأجنبية أكثر تعرضا للعنف من الأسر السويسرية أسباب معقدة: فمن جهة، يفد العديد من المهاجرين من بلدان وأوساط اجتماعية تتسم في الغالب بالفقر وكثيرا ما تتسم بالعنف أيضا. ويحظى اللجوء إلى العنف كوسيلة لحل النزاعات العائلية بشرعية اجتماعية تختلف عن الوضع السائد لدى السكان السويسريين. وإخضاع التشريع الحالي المتعلق بالأجانب حق الزوجة القادمة إلى سويسرا في الإقامة بموجب لم شمل الأسرة لشرط العيش المشترك مع زوجها الذي يقوم بنشاط مجز، يسهّل سوء استخدام السلطة وكذلك العنف ضد الشريك ويضعف من وضع الضحية المحتملة. ومن جهة أخرى، ينطوي وضع المهاجرين الذي غالبا ما يكون صعبا على خطر عنف مترلي كبير: فوجوب تأقلم الأشخاص القادمين من الخارج، وواقع أنهم يجدون أنفسهم في الدرجات الدنيا من السلم الاجتماعي، وهو أمر غير مألوف لديهم في الغالب، ونقص الموارد الاقتصادية، وانعدام الروابط الاجتماعية والأسرية، وضرورة التأقلم مع قواعد اجتماعية جديدة، وترقب دور اجتماعي، والأحكام المسبقة، كل ذلك يولّد شكوكا مستمرة حول هوية المهاجرات والمهاجرين ويصبح سببا كامنا يؤدي إلى مشاكل هامة داخل الأسرة[٧٨]. إلا أن المتخصصين يحذرون من أي تعميم يعتبر العنف في الأسر المهاجرة ناتجا عن تقليد أبوي خاص بمجتمع المنشأ، ويصبح بالتالي مشكلة ''ثقافية''. إن مثل هذه الآراء المسبقة قد تخفي وراءها الحقيقة المعقدة، ويُخشى أن تؤدي إلى تجاهل الأسباب الحقيقية للعنف المترلي؛ كما إنها ما زالت تؤثر على السلطات في حال تدخلها لصالح ضحايا العنف المترلي. وقد بُذلت في السنوات الأخيرة جهود لإعلام وتوعية السلطات بالجوانب المحددة للعنف المترلي في

(٧٨) Katharina Belser، يحدث العنف المترلي في جميع المجتمعات، ولكنه يمكن أن يكون أكثر تكرارا في بعضها. شؤون المرأة ١-٢٠٠٥ ص ٩؛ انظر أيضا Silvia Steiner, Hausliche Gewalt, Erscheinungsformen, Ausmass und polizeiliche Bewaltigungsstfrategien in der Stadt Zurich 1999-2001, Zurich etc. 2004.

الأسر الأجنبية على مستويات عديدة[٧٩]. وبالإضافة إلى ذلك، هنالك أجهزة مساعدة ونصح متنوعة موجهة بشكل محدد إلى الضحايا من أصل أجنبي[٨٠].

١٢٥ - ومع أن إجراءات تدخل الشرطة هي نفسها بقطع النظر عن جنسية الأشخاص المعنيين، فإن النتائج التي تترتب على ذلك يمكن أن تكون محدودة بالنسبة للمهاجرات الوافدات من بلدان غير أعضاء في الاتحاد الأوروبي واللواتي أتين إلى سويسرا في نطاق إجراء لم شمل الأسرة (لغرض ''إعادة توحيد الأسرة''). وفي حالة العنف المترلي، قد تخشى النساء اللاتي يعشن في سويسرا لأقل من ثلاث سنوات خسران تصريح الإقامة إذا ما انفصلن فعليا أو طُلقن من زوج يلجأ إلى العنف. وكما سبقت الإشارة في التقرير الأول والثاني[٨١]، فإن الأجنبيات غالبا ما يتعرضن بشكل خاص لعنف الشريك، رغم تدخل الشرطة، عندما لا يستطعن تركه خوفا من وجوب العودة إلى بلدانهن دون الأولاد ودون أي حق لهن، ويصبحن على هامش المجتمع لفشلهن في زواجهن. ولا يحل التشريع الجديد المعني بالأجانب هذا الأمر إلا جزئيا[٨٢]. (انظر الفقرة ٤١٧ وما بعدها في إطار المادة ١٥).

١٢٦ - وفيما يتعلق بختان البنات، انظر الفقرة ٣٨٠ وما بعدها في إطار المادة ١٢ أدناه.

٧-٨ مكافحة العنف ضد المرأة في الخارج

١٢٧ - منذ بضع سنوات، يشكل تعزيز حقوق المرأة ومكافحة العنف الذي تتعرض له أحد الأهداف الأولية لسياسة سويسرا الدولية في مجال حقوق الإنسان. وفي سياق الاتصالات الثنائية، يشكل العنف الموجه ضد المرأة أحد المواضيع التي يتزايد التطرق إليها، حتى على أعلى المستويات. وفي حوارات ثنائية مختلفة تناولت موضوع حقوق الإنسان (حاليا مع إيران

---

(٧٩) انظر مثلا مشروع تشجيع المرأة الذي وضعته حلقة العمل المعنية بالمهاجرات: Julia Betschart-Velazquez, Sensibilisierung und Weiterbildung zu hauslicher Gewalt und Migration, dans: Questions au feminin 1.2005, p.45ss انظر أيضا حملة ''أوقفوا العنف المترلي''.

(٨٠) على سبيل المثال الـ FIZ مركز معلومات المرأة في زيورخ: Violetta، مركز استقبال المهاجرات في زيورخ.

(٨١) انظر التقرير الأول والثاني، الفقرة ٩٤ وما بعدها.

(٨٢) Annemarie Sancar/Hildegard Hungerbuhlrer/BeatrizPavia Keller المهاجرات في كانتون بيرن، تحقيق أجري لحساب مكتب الكانتون للمساواة بين النساء والرجال، بيرن ٢٠٠١؛ Carola Reetz، المعتدي هو الذي يستطيع البقاء، الوضع القانوني للمهاجرات ضحايا العنف، في: شؤون المرأة، ١-٢٠٠٥، ص ٢٩ وما بعدها؛ Christina Hausammann، المهاجرات. الحق بالإقامة والعنف الزوجي، خلاصة التشريع والتوصيات الموجهة من قبل لجنة الكانتون للمساواة إلى سلطات الشرطة الكانتونية؛ Maja Minder، العنف المترلي والهجرة - في سبيل مقاربة مهنية وموضوعية تستبعد معالجة الموضوع على أساس ثقافي: شؤون المرأة ١-٢٠٠٥ ص ٢٢ وما بعدها.

والصين وفيتنام) – تتناول تبادل وجهات النظر، ومناقشات ومشاريع واقعية لتعزيز حقوق الإنسان في مجالات محددة – يشكل العنف ضد المرأة جزءا من المواضيع ذات الأولوية. وفضلا عن ذلك، عقدت سويسرا على هامش الدورة الستين للجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة اجتماعا لوزراء الخارجية حول موضوع العنف ضد المرأة. واعتمدت الوزيرات اللواتي حضرن بيانا أعدن فيه تأكيد التزامهن بمكافحة هذه الآفة بشكل خاص. وبمناسبة اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ نظمت إدارة التنمية والتعاون، مع المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، تظاهرة عامة بحضور وزير الشؤون الخارجية وشخصيات سويسرية وأجنبية عديدة مهتمة بمكافحة العنف على أساس نوع الجنس. وقد تميز بشكل خاص خطابا السيدة إيرين خان، الأمينة العامة لمنظمة العفو الدولية والسيدة ياكين أيرتورك، المقررة الخاصة للأمم المتحدة حول العنف ضد النساء. وفضلا عن ذلك، تنظم سويسرا بصورة دورية، في نطاق مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، اجتماعات للشبكة غير الرسمية للنساء الوزيرات لمناقشة قضايا متصلة بحقوق المرأة.

١٢٨ – وبمناسبة اليوم العالمي للمرأة، في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٤، أطلقت وزيرة الخارجية مبادرة تشكل النساء البرلمانيات السويسريات ''عرابات'' لها. وبمقتضى ذلك، تقدم النائبات دعمهن للمنظمات التي تكافح العنف ضد المرأة وتعزز حقوقها. وتتدخل ''العرابات'' لدى السلطات السياسية والإدارية لتأمين حماية وتشجيع هذه المنظمات. ويجري في الوقت الحاضر التحضير لعمليتين أخريين من هذا النوع: الأولى، لصالح المنظمة النسائية الشعبية في كولومبيا، والثانية لصالح المركز العلاجي Vive Zene في بوسنيا والهرسك.

١٢٩ – وفي دول عديدة، خصصت إدارة التنمية والتعاون السويسرية والدائرة المعنية بتشجيع السلام والسياسة الخارجية لحقوق الإنسان، والسياسة الإنسانية والهجرة، الكثير من الجهد لمكافحة العنف الذي تتعرض له النساء، وذلك مثلا عن طريق مساندة مشاريع مكافحة الاتجار بالنساء في أوروبا الشرقية (روسيا، أوكرانيا، صربيا)، وفي الشرق الأدنى (سورية)، وفي آسيا (منغوليا، فييت نام) وفي أمريكا اللاتينية (البرازيل)، وتنظيم حملات ضد العنف المترلي في طاجيكستان وفيتنام، أو مشاريع ضد ختان البنات في بلدان مختلفة في أفريقيا. وقررت إدارة التنمية والتعاون، في إطار خطة لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أن تكثف من جهودها أيضا لمكافحة العنف ضد المرأة في الدول الشريكة.

١٣٠ – للمزيد من التفاصيل حول إجراءات التعاون والتنمية ضد ختان البنات انظر الفقرة ١٨٦ وما بعدها في إطار المادة ١٢ أدناه.

المادة ٣ – إجراءات لضمان تطور المرأة وتقدمها الكاملين

١٣١- تُمنح الإعانات المالية على مستوى الاتحاد بالدرجة الأولى، لبرامج ومشاريع لصالح المساواة في المجال المهني. واعتبارا من عام ١٩٩٦، يوفر قانون المساواة الأساس القانوني الضروري لتمويل مثل هذه المشاريع. ومنذ ذلك الحين ازدادت سنويا الائتمانات التي وافق عليها البرلمان في هذا الصدد. وارتفعت من ١,٦ مليون فرنك سويسري (١٩٩٦) إلى ٤,٥ مليون فرنك سويسري (٢٠٠٥). إلا أن هذه الموارد قد خُفضت بالنظر لإجراءات تخفيض الميزانية الاتحادية وقد تخضع أيضا لمزيد من التخفيض. وقد أوكل إلى المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال توزيع هذه الإعانات. وهو يتمتع بصلاحية البتّ بالطلبات المقدمة في حدود ٢٠٠ ألف فرنك سويسري ويبدي رأيه بالطلبات التي تزيد عن هذا المبلغ، التي تقررها الأمانة العامة للإدارة الاتحادية للشؤون الداخلية.

١٣٢ – ويُقدَّم الدعم إلى مرافق استشارية ومشاريع متجددة ذات وجهة عملية. ومن أصل ٦٠٠ طلب مساعدة استلمت عام ١٩٩٦، تمت تلبية ٣٤٦ طلبا. وأظهر تقييم خارجي، نشر عام ٢٠٠٦، أن الإعانات المالية تشكل أداة مركزية لتطوير المساواة في الحياة المهنية. وكان للأموال التي وُضعت تحت تصرف الاتحاد من أجل المشاريع أثر مضاعف بالغ الأهمية: فقد استتبع مبلغ الـ ٢٧,٤ مليون فرنك سويسري التي دفعها الاتحاد توليد موارد إضافية قيمتها ١٥,٧ مليون فرنك سويسري من أجهزة مسؤولة، ومبلغ ٦,١ ملايين فرنك سويسري من أطراف ثالثة. وبيَّن تقييم الإعانات المالية وقانون المساواة أن الإعانات المالية فعالة وتحقق هدفها وأن هذه الفعالية قد تزداد إذا ما تم تسهيل وصول المؤسسات إلى هذه الائتمانات. كما بيّن تقييم النتائج والآثار أن المشاريع المدعمة قد عززت مجموعة الأدوات القائمة في مجال المساواة بطريقة جوهرية ومتنوعة. وقد استفادت الكفاءة المهنية للنساء من ذلك استفادة بالغة. فقد أتاحت هذه المشاريع بالفعل للنساء المشاركة بصورة أكثر نشاطا في الحياة المهنية. وأدخلت تحسينات على ظروف العمل والتعيين، ويسرت مهمة الراغبين والراغبات في الجمع بين الحياة المهنية والحياة الأسرية: وسهلت التوزيع العادل للمهام والأدوار داخل الأسرة من جهة، وإنشاء مرافق للتخفيف من الأعباء الأسرية من جهة أخرى.

١٣٣ – وهناك أنماط مختلفة من المشاريع المدعمة، حسب الخدمات التي تنتج عنها: **المنتجات الإعلامية** (على سبيل المثال، تم وضع مصنَف الكتروني للقرارات المتعلقة بقانون المساواة)، **وإجراءات التدريب والإتقان ومراكز الكفاءة**، توفر خدمات متعددة الأبعاد. ويسمح مصرف البيانات www.topbox.ch بوصول أي شخص إلى مصنَف كبير الحجم للمشاريع

المنفذة في مجال المساواة بدعم مالي من الاتحاد. وبذلك تكون للكوادر وللمتخصصين العاملين في قطاعات الإدارة والاقتصاد، والتدريب ووسائط الإعلام، أداة تسمح لهم بطريقة مبسطة، بتكوين فكرة سريعة عن النماذج والخدمات والأدوات الجاهزة للاستعمال.

١٣٤ - ويدعم الاتحاد أيضا **خدمات استشارية** يسهل الوصول إليها، ويمكن للنساء طلب النصح منها عندما تكون لديهن أسئلة مهنية أو تتعلق بالحياة العملية بصورة عامة، وتساعد الأشخاص (الرجال والنساء) الراغبين في استئناف نشاط مهني بعد التوقف عن العمل للاهتمام بأسرهم. ويمكن أن تتناول الاستشارات مواضيع متنوعة مثل إجراءات التعيين، ومسائل الأجر والمستقبل المهني، والتدريب والإتقان، والحق في العمل، وكذلك مشاكل التمييز أو التحرش الجنسي.

١٣٥ - بالنسبة للإعانات المالية المقدمة لمشاريع مساعدة المهاجرات، انظر الفقرة ٣٤٣ وما بعدها في إطار المادة ١١ أدناه.

١٣٦ - واتخذ الاتحاد والكانتونات، في قطاعات أخرى أيضا، إجراءات للنهوض بالنساء (لا سيما في مجالات التدريب المهني، وكذلك التدريب والبحث في القطاعات الثالثة، انظر الفقرة ٢٢١ وما بعدها أدناه). ويدعم الاتحاد والعديد من الكانتونات الجهود الرامية إلى تشجيع النساء المرشحات للوظائف العامة (انظر الفقرة ١٨٨ في إطار المادة ٧ أدناه). وهناك بعض الكانتونات التي تقدم دعما ماليا لهيئات المجتمع المدني أو لمؤسسات عامة أو خاصة أخرى تعمل من أجل المساواة بين الجنسين في المجتمع وفي السياسة، وبخاصة في مجالي التدريب، وإعادة الإدماج المهني. وتشجع كانتونات أخرى تبادل وجهات النظر بين النساء فضلا عن أنشطة النصح والدعم المقدمة للنساء اللواتي يشغلن وظائف في الملاك أو يخالفن النماذج النمطية المهنية.

المادة ٤ - إجراءات خاصة مؤقتة لمصلحة المرأة

التوصية رقم ٤١ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تشجع اللجنة سويسرا على اتخاذ إجراءات مستمرة لزيادة تمثيل المرأة في الأجهزة المنتخبة أو المعينة، بما في ذلك إجراءات خاصة مؤقتة وفقا للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية من أجل بلوغ حق المرأة في مشاركة متساوية في الحياة العامة والسياسية. كما توصي أيضا باتخاذ إجراءات ملائمة من أجل تحقيق مشاركة متوازنة من قبل النساء والرجال في مختلف قطاعات ومستويات الحياة العامة، لاسيما في الإدارة والهيئات القضائية والدبلوماسية.

التوصية رقم ٤٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تحث اللجنة سويسرا على تأمين منافذ فعلية متساوية للنساء والرجال في سوق العمل باللجوء بصفة خاصة، إلى إجراءات مؤقتة وفقا للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية. كما توصي ببذل الجهود للقضاء على التمييز الأفقي والرأسي في مجال العمل، ولا سيما عن طريق التعليم، والتدريب وإعادة التأهيل وآليات فعالة للتنفيذ. وتوصي أيضا بأن توضع أنظمة تقييم مهنية ذات معايير محايدة جنسانيا، من أجل إزالة الفجوة في الأجور بين النساء والرجال. وتوصي اللجنة بأن تُتخذ إجراءات تسمح بالتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية وأن يتم تنفيذها وتشجيع توزيع متساو للمهام المنزلية والأسرية بين المرأة والرجل.

١٣٧ - كما جاء في التعليق على المادة ٣ من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، يقوم الاتحاد والكانتونات بتنفيذ تدابير مختلفة لتشجيع ومساندة المرأة في المجالات التي تكون فيها الأقل حظا. وبنهاية الأمر، فإن هذا التشجيع تبرره في أوجه عدم المساواة الفعلية التي لا تزال قائمة، الأمر الذي يعني أنها ستنتهي عندما يزول انعدام المساواة. ووفق تعبير اللجنة، فإن ''الإجراءات الخاصة المؤقتة'' هي إجراءات تُتخذ من منظور العمل على تحقيق أهداف واقعية، من أجل الوصول إلى **مساواة فعلية** بين الجنسين[٨٣]. ووفق التوصيات العامة الصادرة عن اللجنة بشأن هذا الموضوع، فإن الإجراءات الخاصة المؤقتة واسعة النطاق[٨٤]. وفي سويسرا تدخل ضمن هذه الفئة الإجراءات التي يتخذها الاتحاد والعديد من الكانتونات، كأصحاب عمل، لتشجيع عمل المرأة (انظر الفقرة ٣٣١ وما بعدها أدناه)، والإجراءات الخاصة بتشجيع إنشاء أماكن التعلُّم (انظر الفقرة ٢٢١ وما بعدها أدناه) والإجراءات المتخذة في الجامعات وفي مجال البحث العلمي (انظر الفقرة ٢٢٥ وما بعدها أدناه).

١٣٨ - وقد اتخذت في الكانتونات والكوميونات إجراءات مختلفة لزيادة نسبة النساء في مختلف المجالات عن طريق نظام **الحصص (المرن)**. وأقرت كانتونات عديدة حصص للجنسين (على الأقل ٣٠ في المائة لصالح الجنس الأقل تمثيلا) في مجال التعيين في اللجان السياسية (بيرن، جورا، زوريخ). وفضلا عن ذلك، يوجد لدى الكانتونات عدد متزايد من

(٨٣) انظر التوصية العامة رقم ٢٥ المتعلقة بالفقرة الأولى من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي تتناول إجراءات خاصة مؤقتة، www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html الفقرة ١٨ وما بعدها.

(٨٤) ''... مجموعة واسعة متنوعة من الأدوات والسياسات والممارسات التشريعية والتنفيذية والإدارية، كبرامج التوعية أو الدعم، وتخصيص و/أو إعادة تخصيص الموارد، والمعاملة التفضيلية، والتوظيف الهادف، والتعيين والترقية، والأهداف المرقمة المرتبطة بجداول زمنية وأنظمة كوتا''، العدد ٢٢.

القوانين التي تنص صراحة على تمثيل ''عادل'' للجنسين في الأجهزة السياسية والإدارة. ويطبق الاتحاد وبعض الكانتونات (بيرن، سولور، بال – المدينة، نوشاتيل، فو) فيما يتعلق بسياسة الموظفين، مبدأ الأولوية (بمؤهلات متساوية) لنوع الجنس الأقل تمثيلا، لا سيما عند توظيف الكوادر (انظر بهذا الصدد الفقرة ٣٣٠ وما بعدها في إطار المادة ١١ أدناه). وهناك أيضا كانتونات (جنيف، أرغوفيا، فريبورغ) يخضع فيها اختيار موظفي التعليم لمبدأ الحصص، وبخاصة على المستوى الجامعي. وعلى سبيل المثال، ينص قانون الجامعة في كانتون جنيف، وفي حال التساوي في المؤهلات، على إعطاء الأولوية لمرشح الجنس الأقل تمثيلا عند توظيف أعضاء هيئة التدريس الجامعي. وفي كانتونات أخرى (ثورغوفيا، تيسان) يخضع الوصول إلى الوظائف في التعلم التقني في إدارة الكانتون لحصة ٥٠ في المائة لكل من الجنسين. إلاَّ أن البعض يعتبر هذا النظام غير قابل للتطبيق بسبب قلة المرشحات.

١٣٩ – وعادة ما يثير إدخال نظام الحصص النسائية في مجالات السياسة، والتدريب، والحياة المهنية آراء متباينة في المناقشات التي تدور حول المساواة بين الرجال والنساء. وقد فشلت حتى الآن جميع محاولات إدخال نظام الحصص المحددة في مجال السياسة، سواء على مستوى الاتحاد أو الكانتونات، وتم رفضه بوضوح في الاقتراع الشعبي (انظر التقرير الأول/الثاني، الفقرة ١٨٧ وما بعدها؛ وفيما يتعلق بتطور تمثيل الجنسين في السياسة انظر الفقرة ١٨٨ في إطار المادة ٧ أدناه). وبالمقابل، فإن نظام الحصص المرن يقضي بالنظر أولا في كفاءة الأشخاص المرشحين ويعطي الأولوية لممثلات أو ممثلي نوع الجنس الأقل تمثيلا في حال تساوي الكفاءة، قد طُبق أو على الأقل يُدرس جديا، وبخاصة في التدريب والحياة المهنية. ويخضع شرط ''التساوي في الكفاءات'' للتفسير وغالبا ما يعكس آراء مسبقة بالنسبة لنوع الجنس لدى سلطة التوظيف، مما يؤدي إلى استمرار احتمالات التمييز.

١٤٠ – وبموجب الجملة الثالثة من الفقرة ٣ من المادة ٨ من الدستور الاتحادي، على المشرع أن يضمن المساواة القانونية والفعلية، وبخاصة في مجالات الأسرة، والتدريب والعمل. ولذلك اعتبرت المحكمة الاتحادية في اجتهادها أن **بعض الإجراءات الايجابية الرامية إلى إقرار المساواة الفعلية مقبولة من حيث المبدأ** ، شريطة استنادها إلى أساس قانوني. وفي عرضها للأسباب الكامنة وراء حكمها المبدئي، أرجعت المحكمة الاتحادية ذلك الحكم صراحة إلى مجموعة إجراءات تشجيعية تنص عليها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (قرار المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولا ٢١ ج، ٤ ب). وفي أول حكم مبدئي لها ''حكم سولروا'' (soleurois)، اعتبرت المحكمة أن الحصص ''الثابتة'' التي تنطوي على تمثيل متساو للنساء في أجهزة السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية دون اخذ الكفاءة في الاعتبار، غير مقبولة حيث إنها تضر بمبدأ خطر التمييز بين الجنسين. وفي حكمها المبدئي الثاني، أوضحت

المحكمة حكمها الأول ورأت قبول مبدأ الحصص المرنة لصالح النساء على ألا تُستبعد كليا مؤهلات وكفاءات المرشحات والمرشحين.(حكم المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولا ٢١ ج، ٥ ب-ج).

١٤١ - وفي حكمها المبدئي (الثاني) عام ١٩٩٩، ''حكم أورانيه'' (uranais)، المتعلق بعلمانية الحصص في المجال السياسي، أوضحت المحكمة الاتحادية صراحة أن الحصص غير مُستبعدة بالكامل، حتى وإن خُشي تعارضها مع مبدأ المساواة المطلقة بين الجنسين المنصوص عليه في الجملة الأولى من الفقرة ٣ من المادة ٨ (التي كانت في ذلك الحين الجملة الأولى من الفقرة ٢ من المادة ٤ من الدستور القديم).

> ينجم عن المساواة بين الرجال والنساء، وفق هذا المفهوم، تعارض بين الجملة الأولى والجملة الثانية من الفقرة ٢ من المادة ٤ من الدستور. فالإجراءات الإيجابية لتشجيع المساواة قد تتعارض مع الالتزام بتحقيق المساواة القانونية بين الجنسين. ولا يوفر الدستور أي مؤشر يسمح بإعطاء الأولوية المبدئية لأي من جزئي الفقرة ٢ من المادة ٤ من الدستور. وفي ''حكم سولوروا''، أقرت المحكمة الاتحادية بأن التناقض ينبغي أن يُحل بناء على موازنة بين المصالح ... ويكتسي مبدأ النسبية أهمية حاسمة في هذا السياق. [ترجمة من الألمانية] (حكم المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولا ٢١، ج ٣ جج).

١٤٢ - وأشارت المحكمة الاتحادية إلى أهمية مبدأ التطابق العملي، لا سيما فيما يتعلق بموازنة المصالح في نطاق الحصص السياسية: ينبغي ألا تتحقق أي من المصالح المتعارضة حصرا على حساب المصالح الأخرى. وفي حكمها المبدئي الأول عام ١٩٩٧ ''حكم سولوروا'' أكدت المحكمة الاتحادية أن اعتماد الحصص السياسية من شأنه أن يحد من مبدأي المساواة وحرية الانتخاب. وأوضحت أن مثل هذا التقييد لا يمكن القبول به إلا إذا كان ''جزءا من النظام الانتخابي''، وهذه ليست الحال بالنسبة لحصص النساء. وفي ''حكم أورانيه''، رأت المحكمة الاتحادية أن فرض قيود على حق الانتخاب والترشح يمكن القبول بها في الانتخابات النسبية إذا كانت من طبيعة النظام الانتخابي بالمعنى الواسع فقط (لحماية الأقليات الإقليمية أو اللغوية مثلا). وترى المحكمة الاتحادية أيضا، أنه لا مناص عند ذلك من احترام مبدأ النسبية على أن يكون مبرر التقييد مصلحة عامة راجحة. وحيث أن الحقوق السياسية التي يمسها مثل هذا الإجراء تعتبر ذات قيمة هامة، فقد اعتبرت المحكمة الاتحادية أن مثل هذه القيود لا ينبغي السماح بها إلا بأعلى قدر من الحذر، وأن منح تفويض شعبي وفقا للحصص يمثل في جميع الأحوال مساسا غير مقبول بمبدأي الحرية والمساواة المطبقين في نطاق الانتخابات (حكم المحكمة الاتحادية ١٢٥ أولا ٢١، ج ٣ جج).

١٤٣ - وبالمقابل، اعتبرت المحكمة الاتحادية أن حصص النساء تكون مقبولة في السلطات غير المنتخبة مباشرة من الشعب، حيث أنها لا تحد في هذه الحال من حرية الانتخاب، وأن في النظام المعروض على المحكمة من المرونة ما يكفي لعدم اعتباره غير متوازن بالنظر لقلة تمثيل النساء في السلطات الكانتونية. وفضلا عن ذلك،أكدت المحكمة قبولها المبدئي بالحصص في القوائم الانتخابية، تحقيقا للتوازن في النسب بين الرجال والنساء في الانتخابات.

١٤٤ - ومن بين الأحكام الرئيسية، يتعلق الحكم الأخير بنظام **الحصص في مجال العمل**. فقد تناول الأمر في الواقع وظيفة أستاذة مساعدة في جامعة فريبورغ تم شغلها في إطار إجراءات اتحادية لتشجيع التبادل الجامعي. ووفقا للاجتهاد العام للمحكمة الاتحادية في موضوع المساس بالحقوق الدستورية (في هذه الحال، حق المرشح الذكر في المساواة في المعاملة)، اعتبرت أن قواعد الحصص القائمة على أساس نوع الجنس مقبولة كإجراء للنهوض بالنساء، شرط أن تكون قائمة على أساس قانوني وتتفق مع مبدأ النسبية، أي أن تكون: (أ) ذات طبيعة تسمح ببلوغ الهدف المنشود، (ب) ضرورية وتشكل الوسيلة الأقل حدة للوصول إلى هذا الهدف، خاصة في نظر الرجال الذين يتم المساس بحقوقهم الأساسية، وأخيرا (ج) بمثابة وسيلة رشيدة للوصول إلى الهدف المحدد في ضوء المصالح القائمة (النسبية بالمعنى الضيق، حكم المحكمة الاتحادية ١٣١ ثانيا ٣٦١، ج، ٥، ٤). وهنا أيضا يوصف نظام الحصص الثابتة لمصلحة النساء بأنه ''صعب القبول''، ''نظرا لخطورة الضرر الذي يسببه في ضوء الحظر الرسمي للتمييز على أساس نوع الجنس''. وفي هذه الحالة الملموسة، اعتبرت المحكمة الاتحادية أن الاستبعاد التلقائي للمرشحين الذكور، المقرر على أساس المبدأ، لم يكن مقبولا لعدم استناده إلى قاعدة قانونية كافية. كما شككت أيضا في تطبيق جامعة فريبورغ قاعدة حصص قاسية بوصفها الإجراء المناسب للنهوض في الواقع بالمساواة بين الرجال والنساء، وأكدت أن الحصص التي طبقت كان يتعين رفضها أساسا في ضوء النسبية بالمعنى الضيق.

.... إذا كان عدد الرجال الراغبين في مستقبل مهني أكاديمي عند تطبيق نظام الحصص يفوق كثيرا عدد النساء، وكانوا مؤهلين للترشيح لوظائف التبادل، أضر الإجراء عند ذلك بهم ضررا مؤكدا. ومما يزيد من الضرر اللاحق بهم في الدعوة الحالية أن الوظائف المتاحة في التعليم الجامعي محدودة نسبيا وأنه سيكون عليهم حسب الكلية والتخصص موضوع الدعوى الانتظار لعدة سنوات قبل شغور وظيفة أخرى. وأخيرا، فإنه لا يمكن الدفاع البتة، من زاوية الحس السليم والمصلحة العامة، عن تجاهل خبرة وكفاءة المرشحين لوظائف عالية الكفاءة كوظائف التعليم الجامعي. وفي موضوع الدعوى ترشحت امرأة واحدة استوفت شروط الكفاءة للمنصب

المتنازع عليه. [ترجمة من الألمانية] (حكم المحكمة الاتحادية ١٣١ ثانيا ٣٦١ ج، ٦، ج).

١٤٥ - ومن زاوية الفقه، تعرض هذا الحكم أحيانا لتعليقات انتقادية[٨٥]. وتناول النقد بشكل أساسي (خاصة في ضوء المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) الطريقة التي وازنت بها المحكمة الاتحادية بين المصالح المعروضة، لا سيما إعطائها أهمية أكبر بكثير للبعد الشخصي لقاعدة المساواة (استبعاد حق المرشح الذكر من عملية الاختيار)، منها للمصلحة (العامة) في معالجة تفضيلية لفئة أقل حظا واقعيا. واعتبر أصحاب هذه التعليقات أن هذا الحكم يمنع عمليا المؤسسات العامة العاملة في مجال التدريب، التي يُحظى فيها الرجال دائما بتمثيل زائد، من تطبيق سياسة مساواة نشطة - على الأقل بالنسبة للوظائف القيادية - (انظر الفقرة ٢٦٩ أدناه).

المادة ٥ - مكافحة المفاهيم النمطية لتوزيع الأدوار والإقرار بالمسؤولية المشتركة للرجل والمرأة في تعليم الأطفال

التوصية رقم ٢٩ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تحث اللجنة سويسرا على المبادرة إلى وضع وتنفيذ برامج عامة للدراسة تتناول على وجه الخصوص حقوق الإنسان والفوارق بين الجنسين، وإلى نشر معلومات عن الاتفاقية من أجل تعديل المواقف المسبقة المتعلقة بدور الرجل والمرأة، وعلى الأخص لقبول فكرة أن تعليم الأولاد هو مسؤولية اجتماعية تقع على عاتق الأمهات والآباء على حد سواء. وتوصي اللجنة بالعمل على توجيه حملات التوعية إلى كل من الرجال والنساء، وتشجيع وسائل الإعلام على تقديم صورة ايجابية للمرأة وللمساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بوضع المرأة وبالمسؤوليات في المجالين العام والخاص.

١ - مكافحة القوالب النمطية التي ينقلها الإعلام في موضوع توزيع الأدوار

١٤٦ - يُلزم القانون الاتحادي للإذاعة والتلفزيون جهات البث ضمان عدم إساءة برامجها إلى الكرامة الإنسانية أو الأخلاق العامة، وألاَ تتسم بالتمييز أو تمتدح العنف أو تشير إليه بوصفه أمرا مألوفا. وتطبق هذه القواعد في مجال الإعلان وعلى البرامج بحد ذاتها والعروض الإباحية، وعروض العنف، فضلا عن ضرورة حماية الشبيبة. وتتولى السلطة المستقلة للنظر في الشكاوى في مجال الإذاعة والتلفزيون مراقبة البرامج. ويتولى المكتب الاتحادي للاتصالات من

(٨٥) Cf. Yvo Hangartner, dans Allgemeine Juristische Praxis AJP/PJA 2005, p.141ss; Christa Tobler, Quoten zum Dritten, Gesetzliche Grundlagen fur Frauenforderungsmassnahmen und Entschadigungen fur Diskriminierungen, recht 2005, p.220ss; Regula Kagi-Diener, dans AJP/PJA 2006, p.107ss.

جانبه العمل كسلطة مراقبة عامة. ويقوم بهذه الصفة بفحوص دقيقة منتظمة. وبالرغم من قيامه بتحليل بعض البرامج تحليلا متعمقا، لم يجد المكتب الاتحادي للاتصالات مطلقا بعد أن عليه التدخل كسلطة إشراف أو تقديم شكوى إلى السلطة المستقلة للنظر في الشكاوى في مجال الإذاعة والتلفزيون لأسباب تتعلق بالمحتوى الإباحي أو العنف. وطالما أن البرامج لا تمس الأخلاق العامة، فإن المكتب ملزم باحترام مبدأ الاستقلال الذاتي للبرامج ولا يستطيع بالتالي التأثير على الطريقة التي يتم بها عرض دور الرجل والمرأة في الإذاعة والتلفزيون.

١٤٧ - وبينت دراسة نشرت عام ٢٠٠١ أن نسبة النساء بين الصحافيين قد ارتفعت بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة (١٩٩٨: ٣٢ في المائة). إلا أن هذه النسبة تتفاوت أحيانا حسب المنطقة اللغوية، والعمر والمواضيع المطروحة. وإذا كان بوسع النساء الصحفيات الوصول اليوم، من حيث المبدأ، إلى كل أنواع وسائل الإعلام وإلى كل مجالات النشاط، فإن المراكز القيادية تبقى قاصرة على الذكور، حيث أن أكثر من أربعة من كل خمسة مراكز يشغلها رجال. وفضلا عن ذلك، يتضح من إحصاء الأجور أن الرجال يتقاضون في المتوسط أجورا أعلى بكثير من النساء[٨٦].

١٤٨ - وفيما يتعلق بتحليل دور وسائل الإعلام في سياق الانتخابات السياسية، انظر التعليق الذي يتناول المادة ٧ أدناه، الفقرة ١٨٨.

١٤٩ - وفي سويسرا كما في بلدان أخرى، بدأت النساء في استخدام تكنولوجيا معلومات واتصالات حديثة بعد فترة من استخدام الرجال لها وبنسبة أقل كثافة. واليوم، تحاول النساء استدراك هذا التأخير. ففي عام ٢٠٠٦، كانت نسبة ٥٦ في المائة من النساء تستعمل شبكة الإنترنت عدة مرات في الأسبوع (مقابل ٧٣ في المائة من الرجال)[٨٧]. وتتصفح الفتيات شبكة الإنترنت أكثر بكثير من أخواتهن الكبار: لا يوجد أي فرق بين الجنسين في شريحة العمر دون الـ ٢٥ سنة، ويتضح بعد سن الـ ٢٥ سنة فرق كبير في استخدام الإنترنت بين النساء والرجال، يميل إلى الزيادة كلما زادت الشريحة العمرية. وفي عام ٢٠٠٤ كانت ثلاثة أرباع النساء، ما بين ٢٥ و ٣٤ سنة، يستخدمن هذه الأداة مرة واحدة في الشهر على الأقل، وهو ما يقل كثيرا على أي حال عن استخدام معاصريهن من الذكور لها (٩٠ في المائة)[٨٨]. وغالبا ما تتضمن محتويات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة (كألعاب الحاسوب مثلا) قوالب نمطية تقليدية حول موضوع توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة، الأمر الذي يزيد من ترسيخها.

---

(٨٦) ميركو مار، تزايد عدد النساء الصحفيات رغم العقبات؛ في قضايا نسائية ١-٢٠٠٣، ص ١٧ س س.

(٨٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/16/04/key/approche_globale.indicator.30106.301.html?open=4#4.

(٨٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/16/22/publ.html?publicationID=2487.

١٥٠ - وتشكل النساء أقلية (٢٣ في المائة) في قطاع المعلوماتية، وتقل هذه النسبة أيضا في دورات التدريب المتخصصة. وفي حين لم تكن نسبة النساء في فروع التدريب على تقنيات المعلومات والاتصالات تتعدى في العموم ١٠ في المائة تقريبا عام ٢٠٠٥، ارتفع بشكل ملحوظ عدد النساء اللواتي بدأن تدريبا من المستوى الجامعي. وتشكل النساء أكثرية في فروع علوم الاتصالات والمعلومات (الأقل تقنية) التي توفرها المدارس العليا المتخصصة والجامعات[٨٩].

٢ - مكافحة المفاهيم النمطية لتوزيع الأدوار في المدرسة وفي التدريب

١٥١ - تطبع القوالب النمطية في مجال الأدوار والقواعد الاجتماعية تطور الشخصية، وبخاصة في أثناء الطفولة والمراهقة، فهي تؤثر على الصورة التي تكونها الفتيات والفتيان عن حياتهم، ومسارهم الدراسي، وأوقات فراغهم وخياراتهم المهنية، وغالبا ما يكون تأثيرها أكبر من قدراتهم وأذواقهم الشخصية. وفي العديد من الكانتونات، تتم معالجة مسألة المساواة بين الجنسين بوضوح في التشريع المعني بالتعليم وتؤخذ في الاعتبار المبادئ التي تحكم البرنامج المدرسي، وتدريب المعلمات والمعلمين، وكذلك في إنتاج أو اختيار المواد المدرسية (انظر الفقرة ٢٤٧ وما بعدها). ويهدف العديد من الإجراءات إلى مكافحة القوالب النمطية في التدريب المهني (انظر الفقرة ٢٢١ وما بعدها أدناه).

٣ - تشجيع المساواة في اقتسام المهام المترلية والعائلية بين الرجل والمرأة

التوصية رقم ٤٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة باتخاذ وتطبيق إجراءات تسمح بالتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية وتشجيع القسمة المتساوية للمهام المترلية والأسرية بين المرأة والرجل.

التوصية رقم ٤٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة بالقيام بحملات لتوعية أفضل بواقع أن الأمومة وظيفة اجتماعية وأن الرجل والمرأة مسؤولان معا عن تعليم وازدهار أولادهما. وينبغي لهذه الحملات أيضا التأكيد على دور الرجال وفتح الطريق إلى نقاش لمسألة الأبوة وإجازة الأبوة، التي تشكل عوامل هامة في اقتسام المسؤوليات الأسرية وتكفل المساواة للمرأة في سوق العمل والحياة الاجتماعية.

---

(٨٩) Maja Huber، وصول النساء إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. نحو إلغاء الاختلافات المتصلة بنوع الجنس؟، في: ''شؤون المرأة'' ٢-٢٠٠٢، ص ١٩ وما بعدها. شؤون المرأة ١-٢٠٠٣ ص ٢١ وما بعدها Barbara Stockli, Einstieg ohne Aufstieg? Frauen in der Journalismusausbildung,dans

١٥٢ - أثبتت مناقشات الرأي العام فيما يتعلق بتأمين الأمومة وحضانة الأطفال (انظر الفقرة ٣١٦ أدناه) أن العديد من الأشخاص في سويسرا اليوم يعتبرون أن التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية يشكل هدفا اجتماعيا وسياسيا هاما . فإمكانية مواصلة الحياة الأسرية والحياة المهنية في وقت واحد هي في الواقع شرط أساسي لتكريس المساواة في جميع المجالات. وخُصصت في السنوات الأخيرة دراسات عديدة لهذه المسألة، وحللت إحداها، وهي منفذة في إطار البرنامج الوطني للبحوث ٥٢ (الطفولة والشباب والعلاقات بين الأجيال في مجتمع متغير)، ظاهرة التوزيع المتساوي للأدوار من منظور طويل الأجل مع أخذ تصور الأطفال لها في الاعتبار. وبيَنت المقابلات التي أجريت في العائلات التي يقتسم فيها الأب والأم المهام الأسرية والنشاط المهني، أن لدى الوالدين وكذلك الأطفال تصور إيجابي لنموذج المساواة في توزيع الأدوار. أما أطفال الأسر التقليدية فإنهم غالبا ما يأسفون لقلة تواجد والدهم في حياتهم اليومية من جهة، وتواجد أمهم الزائد من جهة أخرى. ويبدو أن النموذج القائم على توزيع الأدوار يفيد الفتيات بالدرجة الأولى: إذ تتكون لديهن طريقة تصرف وتفكير أقل تأثرا بالقوالب النمطية من غيرهن ويستفدن بالتأكيد من العلاقات الوثيقة التي تنشأ مع والدهن(٩٠).

١٥٣ - وقام المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال بحملتي توعية متسقتين لمكافحة التوزيع النمطي للأدوار والمهام في الحياة الأسرية والحياة المهنية. وهدفت حملة ''الإنصاف في المنزل'' التي أُطلقت عام ٢٠٠٢، إلى حمل الأزواج من الشباب الذين لديهم أطفال أو الراغبين في الإنجاب على التفكير في موضوع توزيع المهام في الأسرة وفي الحياة العملية. وفي عام ٢٠٠٣، بدأت حملة ثانية تحت عنوان ''الإنصاف في العمل'' عملت من ناحية على تشجيع مسؤولي المشاريع والعاملين فيها على وضع تصور لسياسة وظيفية مؤازرة للأسرة، واتجهت من ناحية أخرى إلى الآباء الراغبين بتخصيص وقت أكبر لأسرهم وآزرهم في مطالبهم لدى أصحاب العمل.

١٥٤ - واستهدفت حملة **الإنصاف في المنزل** الوالدين الشابين لتوعيتهما بواقع أن ولادة الطفل الأول تشكل لحظة أساسية في توزيع الأدوار لحظة يتم خلالها توزيع تقليدي للأدوار يُخشى أن يصبح ثابتا في حياة الزوجين. وهدفت هذه الحملة إلى تحفيز الأزواج من الشباب على مناقشة وتخطيط توزيع العمل المدفوع الأجر والعمل المنزلي في الوقت المفيد. وأُتيحت

(٩٠) Margret Burgisser, Egalitare Rollenteilung: die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder, Resultats l'etude 2005, http://www.nfp52.ch/f_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12de.

لهم نشرة وأنجزت دراسة علمية ونشرت حول توزيع المهام بين الجنسين[٩١]، كما تم توزيع بطاقات بريدية وملصقات وعقد ندوات حول موضوع التوازن بين الحياة الخاصة والعمل[٩٢]. وحققت الحملة درجة عالية من الشهرة في أوساط الرأي العام من خلال تعميمها في وسائل الإعلام. واهتمت بالتحديد بالفئات المستهدفة (من خلال الإعلانات التلفزيونية، وإرسال وثائق إلى شخصيات ومؤسسات رئيسية من قبيل مكاتب الأحوال المدنية، ونشر مقالات في مجلات متخصصة كالمجلات العائلية، ومواقع شبكة الإنترنت، وحضور ممثلين لمختلف التظاهرات المتخصصة واحتفالات الزواج وغيرها). ونظمت مكاتب مختلفة معنية بالمساواة على مستوى الكانتونات والكوميونات أنشطة خاصة كرست لهذا الموضوع. وجاءت نتائج تقييم الحملة معتدلة: فقد تم نشر الرسالة في أوساط الجمهور والوصول .إلى المستهدفين، ولكن ما زال من الصعب فيما يبدو توعية الرجال بهذه المشكلة بصورة دائمة[٩٣].

١٥٥ - وبدأت المرحلة الثانية من الحملة، **الإنصاف في العمل**، في ربيع عام ٢٠٠٣. واستهدفت أولا رؤساء المشاريع ومسؤولين عن الموظفين، وأطلعتهم على الإجراءات الواقعية التي تسهل مهمة الرجال والنساء الراغبين في تحقيق النجاح في حياتهم المهنية وحياتهم الأسرية، وعلى المزايا التي يمكن أن يفيد منها العاملون وأصحاب العمل أيضا: التحفيز، والمرونة والحد من ترك العاملات للعمل لأسباب عائلية، وكذلك زيادة القدرة الإبداعية للمؤسسة.

١٥٦ - وتتوجه حملة الإنصاف في العمل إلى الرجال أيضا على وجه التحديد، وبخاصة الآباء من سن ٢٠ إلى ٣٥ سنة. ففي الوقت الذي تمارس فيه اليوم غالبية النساء اللواتي لديهن أطفال نشاطا مهنيا لجزء من الوقت إلى جانب المهام المترلية والأسرية، ما زال الرجال يخصصون القسم الأكبر من وقتهم وطاقتهم لنشاطهم المهني. وفي الأسر التي تتألف من الوالدين ومن طفل أو عدة أطفال تقل أعمارهم عن ٧ سنوات، يخصص الرجال في المتوسط ٤١ ساعة في الأسبوع لنشاطهم المهني و ٣٢ ساعة للعمل المترلي والأسري، في حين تخصص

---

(٩١) Silvia Strub, Teilzeitarbeit in der Schweiz, Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familitaren Situation der Erwerbstatigen, Buro fur arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern 2003.

(٩٢) للمزيد من التفاصيل، انظر http://www.fairplay-at-home.ch.

(٩٣) Flurina Derungs, In die Breite gehen: FAIRPLAY-AT-HOME من حزيران/يونيه ٢٠٠٢ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣: تقييم حملة المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال حول التوافق بين المهنة والأسرة، ٢٠٠٣.

النساء في المتوسط ١٢ ساعة للنشاط المهني مقابل ٥٩ ساعة للعمل المترلي والأسري[٩٤]. والواقع هو أن سدس الرجال الذين يمارسون نشاطا مهنيا لوقت كامل يفضلون العمل لجزء من الوقت. وبين عامي ١٩٩١ و ٢٠٠٧، ارتفعت نسبة الرجال الذين لديهم أطفال تقل أعمارهم عن ١٩ سنة والذين يعملون لجزء من الوقت ارتفاعا طفيفا (من ٢,٤ إلى ٧,٣ في المائة). إلا أن الغالبية العظمى للآباء (أكثر بكثير من ٩٠ في المائة) لا يزالون يمارسون نشاطا مهنيا لوقت كامل. وبالأرقام المطلقة، فإن هذا يعني أنه كان هناك عام ٢٠٠٥ حوالي ٤٨ ألف أب لأطفال تقل أعمارهم عن ١٥ سنة يعملون لوقت كامل (١٩٩١: حوالي ١٥ ألفا)[٩٥]. وعديدات هن النساء اللواتي يرغبن بتطوير حياتهن المهنية، ولكنهن لا يستطعن ذلك لأن شريكهن لا يستطيع أن يكرس نفسه بقدر أكبر للمهام الأسرية أو لأن الزوجين لا يجدان حلا مناسبا آخر لحضانة الأطفال. وعلى الرجال الراغبين في تخفيض نشاطهم المهني لتكريس المزيد من الوقت لأسرهم التغلب على عقبات تزيد على تلك التي تواجهها النساء في الحالة نفسها. وهدفت الحملة إلى مساعدة هؤلاء الرجال في سعيهم لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة، بتقديم المعلومات والنصائح العملية إليهم. ووُزعت منشورات مخصصة للآباء وأصحاب المشاريع، فضلا عن مجموعة من البطاقات البريدية التي تكرر شعار الإنصاف في العمل، على مختلف فئات الجمهور المستهدف، وتم عرض الحملة بمناسبة تظاهرات مختلفة، وجرى إبرازها في وسائل الإعلام في شكل سلسلة مقالات ومواد إعلامية على شبكة الإنترنت. واستُخدمت المطويات في إعلام الوالدين اللذين يعملان لجزء من الوقت حول الجوانب التي ينبغي أخذها في الاعتبار من ناحية الضمانات الاجتماعية. وبيَن تقييم الجانب الثاني من الحملة أن التوجه المباشر إلى المجموعات المستهدفة قد تطلب عملا كبيرا للغاية، كان يستحق بذل الجهد من أجله. كما أثبت أيضا أن هذا الموضوع ما زال يثير بعض التردد عند الرجال، حتى ولو كانت الحملة قد أسهمت بشكل جوهري في تكثيف وتوسيع المناقشة حول التوفيق بين العمل والأسرة[٩٦]. واعتبارا من عام ٢٠٠٥، يتم استخدام المواد المتاحة بطريقة هادفة. وبدعم من الاتحاد السويسري للفنون والمهن والاتحاد السويسري لأصحاب العمل تم إصدار ''دليل العمل والأسرة للمشاريع الصغيرة

(٩٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/thmen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html.

(٩٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html.

(٩٦) Irene Bockmann, Evaluation de la campagne FAIRPLAY-AT-WORK, Mars 2003 - Janvier 2004, BEG 2004; Martina Hofer, Evaluation des campagnes FAIRPLAY-AT-HOME et FAIRPLAY-AT-WOFRK, Fevrier 2004 – Decembre 2003, BEG 2005.

والمتوسطة"[٩٧]. وهذا الدليل مخصص للمشاريع الصغيرة والمتوسطة لاتخاذ الإجراءات التي تسمح لها بتنظيم العمل آخذة في الاعتبار المسؤوليات الأسرية للعاملين فيها إلى جانب القيود الاقتصادية التي يواجهها المشروع.

١٥٧ - وقد تضاعفت في الكانتونات أيضا الأنشطة الهادفة لجعل العمل والأسرة أكثر توافقا ولتشجيع توزيع عادل بين العمل المدفوع الأجر والعمل في نطاق الأسرة. وتتنوع النهج المختارة لتوعية الرجال والنساء والمؤسسات ومسؤولي التوظيف حول هذا الموضوع.

٤ - "زورا لاروسّ" (Zora la Rousse)

١٥٨ - يمنح المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، منذ عام ١٩٩١ جائزة "زورا لاروسّ"، البالغة ١٠ آلاف فرنك سويسري. والهدف من ذلك هو مكافأة الإبداعات الثقافية في مجال الإعلام الموجه للأطفال والشباب، التي تتناول المساواة بين الفتيات والفتيان أو بين النساء والرجال، والتي تطرح التساؤل حول التوزيع التقليدي للأدوار أو تجسّد أشكالا مبتكرة لتنظيم الحياة الاجتماعية. ويشمل ذلك، المسرح والرقص أو الموسيقى والمعارض والإعلانات أو المخطوطات، فضلا عن المؤلفات الأدبية للأطفال أو الشباب، والأشرطة المرسومة والأفلام أو الفيديوهات، والبرامج التلفزيونية أو الإذاعية. وقد أُلغيت هذه الجائزة بنهاية عام ٢٠٠٦ لأسباب تعود إلى تخفيضات في الميزانية.

٥ - اليوم الوطني للفتيات

١٥٩ - في عام ٢٠٠١، نظم المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة، للمرة الأولى، بدعم من المكتب الاتحادي للتدريب المهني والتكنولوجيا يوم الفتيات، الذي يتكرر سنويا منذ ذلك الوقت[٩٨]. ويكون ذلك اليوم مناسبة لآلاف الفتيات لمصاحبة آبائهم أو أمهاتهم إلى أماكن العمل لتكوين فكرة ملموسة عن محيطهم المهني. وهذا يدفعهن إلى التفكير بآفاق عملهن والمستقبل المهني الذي يستهويهن. وفي مجال التدريب ليوم الفتيات عام ٢٠٠٥، قام حوالي ٠٠٠ ٧ شابة وشاب بتقديم رؤاهم المستقبلية في نطاق مسابقة نُظمت لمناسبة الذكرى السنوية الخامسة لهذه التظاهرة. وأظهر تحليل نظرهم إلى المستقبل أن غالبية الفتيات يتمنين أن يصبحن رئيسات يوما ما وأن يعشن مع رجال يتولون جزءا من المهام المترلية. وعبّر ستة فتيان من أصل كل عشرة عن استعدادهم الكامل لتقسيم وقت عملهم بين الأسرة والمهنة. وتمنى الجميع تقريبا، بنات وبنون، أن يكون لديهم أطفال يوما ما. وشيئا فشيئا تسبب النجاح الذي حققه يوم الفتيات، الذي هو حدث بالغ الأهمية والتقدير، في نسيان هدفه

(٩٧) http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index.html?lang=fr.

(٩٨) http://www.journee-des-filles.ch/cms/front_content.php?idert=1&changelang=7.

الأول، ألا وهو تشجيع المساواة في الفرص. وغالبا ما تفتح مشاريع عديدة أبوابها اليوم ليس أمام الفتيات فحسب، بل أيضا أمام الفتيان، وحوّلت يوم الفتيات إلى ''يوم الأطفال''. وينظم كانتون بال – الريف ''يوم الجنسين'' الذي يتناول الأفاق الوظيفية وحياة الفتيات والفتيان. وتواصل كانتونات أخرى تنظيم يوم للفتيات محتفظة بالهدف الأساسي وتقدم الدعم للمدارس مثلا للقيام بأيام مشاريع خاصة للبنين عندما تقوم الفتيات بمصاحبة آبائهن أو أمهاتهن إلى مكان عملهم. ولكن بعض أصحاب العمل القريبين من الوظيفة العامة (البريد والاتصالات) قد احتفظوا بيوم الفتيات في شكله الأصلي.

٦ – التوعية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة

١٦٠ – خُصص العديد من التظاهرات لحقوق الإنسان بصورة عامة ولاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشكل خاص. وفي عام ٢٠٠٢ نظم المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال مثلا ندوة بعنوان ''نحو مساواة بلا حدود''، كان الهدف منها تسليط الضوء على ما لصكوك الأمم المتحدة والمجلس الأوروبي من تأثير على تطور المساواة في سويسرا. ونشر المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال في هذا الإطار، دراسة تفصيلية عن معنى الصكوك الدولية لتطوير حقوق الإنسان بالنسبة إلى المساواة في سويسرا[٩٩]. ومن جهتها، نظمت الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية وشجعت تظاهرات عامة مختلفة ومحاضرات داخلية حول موضوع حقوق الإنسان بصورة عامة وحقوق المرأة بصورة خاصة.

١٦١ – كما خصص المؤتمر السنوي لسفراء سويسرا عام ٢٠٠٥ نصف يوم لموضوع تشجيع المساواة بين النساء والرجال في السياسة الخارجية. وحظي قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وآثاره على أنشطة التشجيع المدني للسلام في سويسرا باهتمام خاص.

١٦٢ – ويجري التطرق إلى موضوع المساواة بين الرجال والنساء، في محاضرات حول زيادة الكفاءة في مختلف الإدارات في الكانتونات، وقبل كل شيء في الندوات المخصصة للكوادر.

١٦٣ – ويمكن النظر أيضا إلى مناقشة مسائل المساواة وزيادة الكفاءات في هذا المجال في الجامعات في إطار موضوع ''دراسات جنسانية''، الفقرة ٢٣٩ وما بعدها.

١٦٤ – وفي مجال **التعاون من أجل التنمية**، جرى تكليف دائرة القضايا الجنسانية ومندوبة تشجيع تكافؤ الفرص لدى إدارة التنمية والتعاون بتزويد العاملين بمعلومات حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإعطاء الأولوية في تطبيقها لإدارة التنمية

(٩٩) Christina Hausammann, Menschenfrechte - Impulse fur die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz Ratifizierung der Menschenrechtsvertrage - der Einfluss auf den Gleichstellungsprozess in der Schweiz, Bale 2002.

والتعاون. وتمت زيادة الموارد من الموظفين دعما لهذه الجهود. وبحثت الإدارة الإجراءات المقترحة وصدقت على خطة عمل للسنوات الثلاث القادمة بهدف التطبيق المنهجي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وطُلب إلى جميع العاملين والعاملات في إدارة التنمية والتعاون، بواسطة تعميم، أن يأخذوا مبادئ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة باعتبار أكبر في عملهم. وقد سمح استقصاء أجري بين مجموع العاملين بمعرفة الوضع لتحديد مجالات التدخل من جهة، وكمرتكز لخطة العمل المعتمدة من جهة أخرى.

١٦٥ - وتواصل إدارة التنمية والتعاون تنظيم محاضرات حول موضوع نوع الجنس، ولكنها تخلت عن مواد التدريب العام لمصلحة المحاضرات التي تتمحور حول مواضيع محددة. ونُظمت محاضرات حول موضوع ''الميزنة المراعية لإدماج المرأة''. واستُكملت بمحاضرات إقليمية متنوعة مخصصة لمكاتب التنسيق وللمنظمات الشريكة. وفضلا عن ذلك، تستفيد بعض فئات موظفي إدارة التنمية والتعاون، مثل صغار مسؤولي البرامج، من محاضرات معدة حسب الطلب.

١٦٦ - وفيما يتعلق بإجراءات التوعية الخاصة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة انظر الفقرة ٤٣٩ وما بعدها في إطار المادة ٢٤ أدناه.

المادة ٦ - مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء

التوصية رقم ٣٩ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تحث اللجنة سويسرا على متابعة مكافحة الاتجار بالنساء والفتيات. وتوصي بوضع استراتيجية ذات بعد عام تنص على إجراءات حظر، وتحويل إلى القضاء وإنزال العقاب بالمجرمين وتعزيز التعاون الدولي والإقليمي والثنائي. وتناشد سويسرا العمل على حصول النساء والفتيات ضحايا الاتجار على الدعم الذي يحتجنه، لا سيما تصريح الإقامة، حتى يتسنى لهن الإبلاغ عن المسؤولين عن الاتجار. كما تحث اللجنة سويسرا على العمل على تدريب أفراد شرطة الحدود والشرطة العامة لتمكينهم من مساعدة ضحايا الاتجار. وتوصي اللجنة بوضع برامج عمل للنساء اللواتي يدفع بهن الفقر إلى البغاء، واعتماد جميع التدابير اللازمة لمكافحة استغلال بغاء المرأة والقضاء عليه، وخاصة لإحالة مستغلي البغاء إلى القضاء وإنزال العقوبة اللازمة بهم. وتطلب اللجنة من سويسرا أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات وبيانات عامة حول الاتجار بالنساء والفتيات واستغلال بغاء المرأة.

١ - الاتجاهات الحالية بالتفصيل

١٦٧ - في السنوات الأخيرة، تقدم منظمة غير حكومية هي مركز المعلومات لنساء أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية (FIZ) في زوريخ، مع مشروع FIZ Makasi، استشارات متخصصة ومساعدة لضحايا الاتجار بالبشر. ولاحظ المركز ارتفاعا كبيرا في عدد الضحايا الذين يطلبون النصح. وتبين له أن تعزيز التعاون في مكافحة الاتجار بالبشر، الذي جاء نتيجة طاولات مستديرة على مستوى الكانتونات، كان أحد العوامل الرئيسية وراء زيادة الطلب. كما لاحظ أن قسما كبيرا من النساء ضحايا الاتجار بالبشر قد تم استغلالهن جنسيا، وأن غالبيتهن من أصل أوروبي شرقي أو أمريكي لاتيني. كما حصلت أيضا زيادة في عدد الضحايا من القاصرين.

١٦٨ - ومع أن عدد التحقيقات التي فُتحت بشأن الاتجار بالبشر قد ارتفع في الأزمنة الأخيرة، فإن هذه الحالات لا تشكل سوى رأس جبل جليدي: فالرقم الفعلي مرتفع للغاية. ويُفسَر هذا الوضع بالضغوط التي تمارس على الضحايا. وبسبب نشاطهن المجزي، تقيم الغالبية الساحقة للضحايا في سويسرا بصورة غير شرعية. وتخضع في الغالب لأعمال عنف جسدية أو نفسية وتخشى انتقام الفاعلين، الذين قد يهددونها مباشرة أو عائلاتها في بلدانها الأصلية إذا ما تعاونت مع سلطات الملاحقة الجنائية. ويعتبر غياب النصوص القانونية المتجانسة لحماية الشهود خارج المحاكمة أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل من الصعب للغاية إحضار الضحايا للشهادة ضد المتجرين في نطاق المحاكمة الجنائية.

١٦٩ - وفي المؤسسات الكبرى التي فتحت أبوابها شرعيا في السنوات الأخيرة، حدت عمليات المراقبة العديدة التي قامت بها السلطات من خطر الاتجار بالأشخاص وأصبحت شروط العمل بها أفضل في الغالب مما هي عليه في أماكن أخرى. وفي مجال البغاء غير الشرعي، تشكل البارات والحمامات البخارية وصالونات التدليك الأخرى، التي غالبا ما لا تبدو للوهلة الأولى كمواخير، أمكنة أكثر ملاءمة لتزايد النشاطات الإجرامية. والنساء القادمات من البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية أو البلدان النامية، هن اللائي يتعرضن على الأخص لخطر الاستغلال الجنسي.

١٧٠ - وحيث أن الاتجار بالبشر الذي يهدف إلى استغلال عمل الضحية لا يعاقَب عليه جنائيا إلا من تاريخ نفاذ مفعول المادة ١٨٢ الجديدة من قانون العقوبات الصادر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، فإن البيانات حول نطاق اتساع هذه الظاهرة لا تزال غير موجودة عمليا. ويكمن الخطر في إمكانية استغلال النساء في عملهن في أسر معيشية خاصة أو في الفنادق والمطاعم أو في المشاريع الخاصة أو في الزراعة.

٢ - إجراءات الاتحاد

١٧١ - نشر الفريق العامل المشترك بين الإدارات ''الاتجار بالبشر في سويسرا'' في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ تقريرا بعنوان ''الاتجار بالبشر في سويسرا''، يتضمن ملخصا للحالة الراهنة من جهة ومجموعة من التوصيات لمكافحة الاتجار بالبشر من جهة ثانية. وبعد أن أحاط المجلس الاتحادي علما بمحتوى هذا التقرير، قرر تطبيق جزء من الإجراءات الموصى بها.

١٧٢ - وتبعا للتوصيات المتضمنة في تقرير ''الاتجار بالبشر في سويسرا''، تم عام ٢٠٠٣ إنشاء **دائرة التنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين**. وتشكل هذه الدائرة نقطة انطلاق الاتحاد والكانتونات بالنسبة لأنشطة المعلومات والتنسيق والتحليل في مجال الاتجار بالبشر والمهاجرين. وتضع هذه الدائرة استراتيجيات وإجراءات لمكافحة الاتجار بالبشر والمهاجرين في مجالات الوقاية والردع وتقديم المساعدة للضحايا. وتتألف من ممثلين عن أجهزة الاتحاد والكانتونات الرئيسية المعنية، فضلا عن منظمات حكومية أو غير حكومية أخرى تشارك في مكافحة الاتجار بالبشر. وقد أُدمجت أمانتها في هيئة أركان مكتب الشرطة الاتحادية. وفي عام ٢٠٠٤، أُنشئ قسم جديد لدى الشرطة القضائية الاتحادية لقضايا ''الاعتداء جنسيا على الأطفال والاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين''، أعقبه عام ٢٠٠٧ إنشاء قسم خاص ''للإباحة الجنسية/الاعتداء جنسيا على الأطفال''. وفضلا عن ذلك، تمت زيادة الوسائل المتاحة لقسم ''الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين''.

١٧٣ - وبالاستناد إلى الموقف الذي اتخذه مجلس الاتحاد من موضوع التقرير المشترك بين الإدارات المعنون ''الاتجار بالبشر في سويسرا''، وكذلك إلى ردود فعل الكانتونات إزاء إجراءات الاستشارة المنظمة بهذا الصدد، قام الجهاز الإداري بتحديد أولويات بالنسبة للتوصيات الواردة في التقرير واعتمدها في شكل برنامج عمل لدائرة التنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. وحدد هذا البرنامج قائمة بالإجراءات التي يتعين على دائرة التنسيق والدوائر المعنية تنفيذها خلال السنتين القادمتين. وتمت مراجعة الأولويات وتعديلها في ربيع ٢٠٠٥ وخريف ٢٠٠٧. ويقع في قمة لائحة الأولويات إنشاء مجموعات تتمحور بشكل خاص حول مكافحة الاتجار بالبشر، وتحسين آليات التعاون في الكانتونات. ويشير تقرير ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، الذي أعدته أمانة دائرة التنسيق إلى التقدم المحرز، ويحدد النتائج المحرزة والأولويات المستقبلية لمكافحة الاتجار بالبشر في سويسرا.

١٧٤ - واستجابة منه لضرورة الاستفادة بشكل أفضل لصالح ضحايا الاتجار بالبشر من هامش المناورة الذي يسمح به قانون إقامة وسكن الأجانب، وزّع **المكتب الاتحادي للهجرة** تعميما على مكاتب الهجرة في الكانتونات شرح فيه الإمكانات المتاحة وفق الأسس القانونية المرعية لتسوية إقامة ضحايا الاتجار بالبشر. وضمّنه أيضا توصيات تتعلق بمنح مهلة للتفكير، والإقامة في أثناء التحقيق والدعوى القضائية، فضلا عن منح تصريحات إقامة لأسباب إنسانية.

١٧٥ - وعادة ما تشارك عدة سلطات كانتونية ومنظمات غير حكومية في الإجراءات الجنائية المتعلقة بقضايا الاتجار بالبشر. وتتولى الإجراءات الجنائية السلطات المسؤولة عن التحقيق، وتناط مسائل الإقامة بسلطات الهجرة، وتكفل المنظمات غير الحكومية تقديم المساعدة للضحايا. ويبيّن **الدليل العملي** ''آليات التعاون لمكافحة الاتجار بالبشر''، الذي نشرته دائرة التنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين عام ٢٠٠٥ كيفية تحسين التعاون بين مختلف الأجهزة في الكانتون الواحد. وتشكل الطاولة المستديرة أداة مناسبة لمناقشة التعاون بين القضاء والشرطة وسلطات الهجرة وأجهزة مساعدة الضحايا، وإبرام اتفاقيات تحكم هذا التعاون بصورة ملزمة. وقد سبق لعدد من الكانتونات أن عقدت اتفاقيات تعاون أو نظّمت طاولات مستديرة للبحث فيها. ومما يسترعي الانتباه أن الكانتونات التي يرتفع فيها عدد التحقيقات الجديدة بشأن الاتجار بالبشر هي تلك التي أنشأت الطاولات المستديرة.

١٧٦ - وقد صدقت سويسرا في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ على البروتوكولات الإضافية لاتفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظمّة عبر الوطنية، المنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، ومكافحة الاتجار غير المشروع بالمهاجرين (وأصبحت سارية المفعول في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦). كما صدقت في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق ببيع الأطفال وبغاء الأطفال واستغلال الأطفال في المواد الإباحية (وأصبح ساري المفعول في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦). وعلى نحو مواز، استُبدلت المادة ١٩٦ من قانون العقوبات، والمتعلقة بالاتجار بالأشخاص، **بالمادة الجديدة ١٨٢ من قانون العقوبات**. وكانت المادة ١٩٦ بصيغتها القديمة لا تعاقب إلاّ الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال في البغاء، وفي حال تكرار الفعل فقط. أما المادة ١٨٢ من القانون الجديد فقد جاءت وفقا للتحديد المتضمّن في بروتوكول الأمم المتحدة الإضافي لمكافحة الاتجار بالبشر وهي تعاقب أيضا استغلال عمل الضحية وكذلك الاتجار بالبشر لغرض الاتجار بالأعضاء. وفضلا عن ذلك، لم يعد من الضروري تكرار الفعل لفرض

العقوبة. ويعد استخدام أحد الأشخاص لهذه الأغراض مطابقا للاتّجار. وأصبح تعديل قانون العقوبات نافذا في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

١٧٧ - ولدى صياغة قانون الأجانب الجديد، وضعت نصوص مختلفة من شأنها أن تسمح بفعالية أكبر بمكافحة الاتجار بالأشخاص. فقد نصت الفقرة الفرعية هـ من الفقرة ١ من المادة ٣٠ من قانون الأجانب، التي أصبحت نافذة بداية عام ٢٠٠٨، على إمكانية تنازل السلطات عن شروط القبول العامة لتسوية **إقامة ضحايا وشهود الاتجار بالبشر**. وبمقتضى المادة ٣٥ من الأمر المتعلق بدخول البلد والإقامة وممارسة نشاط مجز (المجموعة الإحصائية ٢٠١، ١٤٢)، يجب على السلطات منح ضحايا الاتجار بالبشر مهلة تفكير أقلها ٣٠ يوما. وإذا ما قررت الضحية التعاون مع السلطات، فإنها تحصل على تصريح إقامة محدود طوال المدة المتوقعة لإجراءات الدعوى. ويمكن أن يُسمح للضحية في أثناء هذه الفترة بممارسة نشاط مجز في سويسرا. ويتضمن قانون الأجانب الجديد أيضا بعض الأحكام المتعلقة بالاتجار بالمهاجرين المصاحب في الغالب للاتجار بالبشر. وتزيد الأحكام الجديدة من هامش المناورة القضائية المتاحة لكي يستفيد هؤلاء الأشخاص من نظام إقامة ملائم. إلاّ أن تطبيقها متروك لتقدير السلطات المختصة في الكانتونات (انظر التعليق المفصل حول قانون الأجانب الجديد، الفقرة ٤١٧ وما بعدها في إطار المادة ١٥). وفي قانون الأجانب الجديد (المادة ١١٦) زيدت العقوبات المطبقة على أشكال محددة من الاتجار بالبشر، وأصبحت الانتهاكات من هذا النوع تدخل في فئة الجرائم. وتعرّض المادة ١١٨ للملاحقة الجنائية كل من يضلّل السلطات للحصول عن طريق الاحتيال على تصريح بالدخول إلى سويسرا أو الإقامة بها.

١٧٨ - وقد بدأت المنظمة الدولية للهجرة في بيرن مشروعا رائدا بعنوان "**المساعدة في عودة ضحايا الاتجار بالبشر في سويسرا وإعادة تأهيلهم وإعادة دمجهم**". وتساعد المنظمة الضحايا في تنظيم رحلة عودتهم (مع احتمال المصاحبة)، وتؤمن لهم المساعدة في المطار، وفي أثناء المرور العابر، وكذلك الاستقبال عند الوصول، والنقل إلى مسقط رأسهم. وتبحث عن إجراءات لإعادة تأهيل وإعادة إدماج مناسبتين في البلد الأصلي (مساعدة طبية أو دعم نفسي محلي، أو إمكانات تدريب أو إتقان، أو نصح قانوني، أو دفع مساعدة عند العودة)، وتقوم بمتابعة هذه الإجراءات. وبموجب الفقرة الفرعية ب من الفقرة ٢ من المادة ٦٠ من قانون الأجانب، يستطيع الأشخاص المتورطون بقضايا الاتجار بالبشر كضحايا أو كشهود الاستفادة أيضا من برامج المساعدة عند العودة وعند إعادة الإدماج من قبَل الاتحاد. وفي عام ٢٠٠٧، عمل المكتب الاتحادي للهجرة على صياغة مشروع رائد محدد لمدة سنتين، يبدأ في النصف الأول من عام ٢٠٠٨. وسيسمح المشروع بدعم عودة الأشخاص المعنيين عند انتهاء تصريحات إقامتهم، ويساهم بإعادة إدماجهم في بلدهم الأصلي.

١٧٩ - وفي ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، نظمت دائرة التنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين ندوة وطنية حول الاتجار بالبشر في سويسرا. وكان الهدف من هذا الاجتماع الإطلاع على مدى خطورة المشكلة التي تواجهها الأجهزة المعنية، لا سيما على مستوى الكانتونات، من أجل تكثيف الإجراءات الجنائية المتصّلة بهذا النوع من الانتهاكات، فضلا عن تحسين المساعدة للضحايا. وأتاحت الندوة أيضا المجال لتكثيف الاتصالات القائمة أو لإقامة اتصالات جديدة بهدف تحسين التعاون بين الخدمات المعنية داخل الكانتونات. وكانت هذه الندوة جزءا من إجراءات التدريب المخصصة لتحسين مكافحة الاتجار بالبشر.

١٨٠ - وتمّ تشكيل فريق عامل مكلف بتنظيم **دورة تدريبية** مخصصة للمتخصصين من الشرطة والجهاز القضائي والهجرة وغيرها من الأجهزة التي تشارك في مكافحة الاتجار بالبشر. ونظم معهد الشرطة السويسري دورة تدريبية أولى لمكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٧. وكان هذا التدريب موجها لأفراد الشرطة، وأفراد حرس الحدود، وسلطات الهجرة. وقد تعلم الأشخاص الذين شاركوا في الدورة، بين أمور أخرى، التعرّف على الضحايا واستجوابهم، فضلا عن التعاون مع سلطات أخرى. وكان عدد المسجّلين في هذه الدورة التدريبية كبيرا لدرجة أنه اقتضى مضاعفة المحاضرات. وهناك محاضرات جديدة مرتقبة في نطاق هذا التدريب ولكنها موجهة أيضا لجمهور مختلف.

٣ - حماية راقصات الملاهي الأجنبيات

التوصية رقم ٣٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة :

... تطلب اللجنة من سويسرا مراجعة القواعد الخاصة ذات الصلة بتأشيرات الدخول والتي تُطبق على راقصات الملاهي الأجنبيات ودراسة وضعهن في ضوء المخاطر والأخطار المحتملة التي تنشأ عن هذا الوضع. كما تطلب أيضا إلى سويسرا اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية النساء المعنيات من جميع أشكال الاستغلال، وبذل جهدها لتغيير الصورة التي يكوّنها الرجال والمجتمع عن النساء بصفتهن أدوات جنسية ...

١٨١ - بإمكان النساء الوافدات من بلدان ثالثة الحصول على **تصريح لفترة قصيرة (تصريح L)**، يسمح لهن بالإقامة القانونية في سويسرا للعمل فيها كراقصات ملاهي. وقد أُقر هذا التصريح ليؤمن لهن قدرا من الحماية القانونية ضد الاستغلال. ويقدّر مركز المعلومات لنساء إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية (FIZ) في زيورخ (منظمة غير حكومية تعنى خصيصا بوضع المهاجرات في سويسرا) عدد الملاهي في سويسرا بحوالي ٣٥٠ ملهى. ووفقا للمكتب الاتحادي للهجرة، فإن فترات الإقامة تتجه نحو القصر والتكرار،

بحيث أخذ عدد تأشيرات الدخول الممنوحة في التزايد، وإن ظل عدد النساء العاملات في سويسرا ثابتا. ويبيّن السجّل المركزي للأجانب أنّ هناك ١ ٥٣١ شخصا (من بينهم ١ ٥٢١ امرأة) كان لديهم تصاريح L بنهاية عام ٢٠٠٦. يضاف إلى ذلك عدد النساء اللواتي لديهن تصريح إقامة أو تصريح سكن والسويسريات اللواتي يعملن كراقصات في الملاهي. وتبيّن الإحصاءات بنهاية عام ٢٠٠٦، أنّ ثلاثة أرباع الراقصات اللواتي يحملن **تصريح L** هنّ من أصول أوروبية شرقية (نصفهن تقريبا من الأوكرانيات) وأنّ غالبية النساء الأخريات يأتين من أمريكا (خاصة جمهورية الدومينيكان) ومن المغرب. وقد بيّنت دراسة لظروف حياة وعمل راقصات الملاهي في سويسرا، أنجزت عام ٢٠٠٦، على أساس استقصاء أُجري لدى المعنيات ومع المتخصصين في المشكلة، كل التعقيدات ذات الصلة بعوامل الوضع[١٠٠].

١٨٢ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، قامت الجمعية السويسرية لمديري الملاهي بمراجعة **عقد العمل النموذجي** الذي ينبغي أن يطبقه جميع مديري الملاهي الذين يستخدمون راقصات. ولا يسمح العقد الجديد، الذي يتوافق مع قواعد الحماية الجديدة التي أُدخلت على تشريع العمل المتعلق بالعمل الليلي، بأكثر من ٢٣ يوم عمل في الشهر كحد أقصى عوضا عن ٢٦ يوما (دون تخفيض في الأجر)، ويحسن شروط التعويض عن أوقات الراحة. ومنذ عام ٢٠٠٦، يستطيع المكتب الاتحادي للهجرة إرغام أرباب العمل على تحويل أجور النساء إلى حسابهن في سويسرا. وتحرص سلطات الكانتونات بصورة منتظمة على مراقبة احترام أحكام اللوائح الجديدة. وينظم المكتب الاتحادي للهجرة اجتماعات دورية يعقدها فريق عامل مع جميع الأوساط المعنية لمناقشة جميع المسائل المتصلة بأوضاع راقصات الملاهي.

١٨٣ - ويبدو من استطلاع رأي قام به مركز المعلومات لنساء أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية، لدى الدوائر الاستشارية المعنية براقصات الملاهي، **أن المشاكل ما زالت قائمة** وأن هناك في الواقع عدم احترام لبنود العقد، أو إضافة شروط جديدة من طرف واحد في غير مصلحة العاملات. ومع أن القانون يمنع التشجيع على استهلاك المشروبات الروحية، فإن بعض مديري الملاهي لا يلتزمون به ويطلبون إلى الراقصات حث الزبائن على الشرب. كما إنهم كثيرا ما يمارسون الضغوط على النساء لدفعهن لتقديم خدمات جنسية. والراقصات اللواتي يرفضن تجاوز برنامج الرقص المتعارف عليه يخاطرن

---

(١٠٠) Janinne Dahinden/Fabienne Stants، أوضاع راقصات الملاهي في سويسرا، المنتدى السويسري لدراسات الهجرة والسكان ٢٠٠٦. منشور مركز المعلومات لنساء أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية ''الشمبانيا والأضواء والعمل المؤقت'' لـ Charlotte Spindler et Marianne Schertenleib، زيورخ ٢٠٠٦، يكرر النتائج الرئيسية للدراسة ويقدم مقترحات لتحسين الوضع.

بفقدان عملهن وتصاريح إقامتهن في الوقت ذاته. وتقترح الملاهي عموما على الراقصات عقد عمل لمدة شهر. وللحصول على تأشيرة دخول سويسرا كراقصة ملهى، ينبغي على طالبة التأشيرة تقديم ثلاثة عقود عمل. ولا تستطيع النساء عموما الحصول على هذه العقود إلا عن طريق وكالات في سويسرا، أو بصورة غير شرعية من بلدانهن الأصلية. وغالبا ما تطلب هذه الوكالات عمولات باهظة تضع النساء تحت الضغط وتجعلهن مرتهنات ماليا.

١٨٤ - وأصدر المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال عام ٢٠٠٤ **مطوية** مستكملة موجهة إلى راقصات الملاهي بست عشرة لغة، تتضمن معلومات عن حقوقهن فضلا عن عناوين اتصال في سويسرا. وتوزَع هذه المطوية على جميع النساء اللواتي يتقدمن إلى القنصليات السويسرية في الخارج لطلب تصريح L[(١٠١)]. وفضلا عن ذلك، تقوم كانتونات عديدة بتوزيع وثائق معلومات أخرى معدة خصيصا لحاملي **تصاريح L**. وتتضمن هذه الأوراق بشكل أساسي عناوين خدمات المساعدة والاستشارة في الكانتونات.

١٨٥ - وقد درس الفريق العامل ''راقصات الملاهي'' التابع لدائرة التنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر والاتجار بالمهاجرين، الذي يتألف من ممثلات وممثلين عن مختلف المكاتب الاتحادية وسلطات الكانتونات والمنظمات غير الحكومية، وسائل **تحسين حماية راقصات** الملاهي ووضع مجموعة من التوصيات. وتتضمن هذه التوصيات إجراءات تتعلق بشرطة الأجانب، وأخرى يجب اتخاذها في أماكن العمل، وإجراءات صحية لفائدة راقصات الملاهي، وهي موجهة إلى مكاتب الهجرة في الكانتونات.

١٨٦ - وفي عام ٢٠٠٥، اعتمدت الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية مجموعة من **الإجراءات** لحماية راقصات الملاهي، يتعين على القنصليات السويسرية في الخارج تطبيقها عند النظر في طلبات التأشيرات. ويُرجى أن تؤدي المنشورات الإعلامية، والمقابلات الشخصية، والإلزام المفروض على مقدمات الطلبات بتوقيع العقود في القنصليات، إلى تفادي تكوين الراقصات تصورا خاطئا عن النشاط الذي ينتظرهن في سويسرا، ولفت انتباههن إلى المخاطر المحتملة المتضمنة في هذا النشاط.

١٨٧ - وينطوي قانون الأجانب الجديد والتعليمات التنفيذية المتصلة به أيضا على مجموعة من **الأحكام المخصصة لحماية راقصات** الملاهي. وعلى سبيل المثال، لا يمكن منح التصريح إلا إذا أثبتت مقدمة الطلب أن لديها عقدا لمدة أربعة أشهر متتالية على الأقل. وفي حال الاستغلال، تطبق الأحكام الجديدة المتعلقة بالضحايا وبشهود الاتجار بالبشر (الفقرة

(١٠١) http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00200/index.html?lang=fr.

الفرعية هـ من الفقرة ١ من المادة ٣٠ من قانون الأجانب). أما المساعدة في العودة وإعادة الإدماج بالمعنى المقصود في الفقرة الفرعية ب من الفقرة ٢ من المادة ٦٠، فيمكن تقديمها أيضا لراقصات الملاهي.

المادة ٧ – القضاء على التمييز في الحياة السياسية والعامة

التوصية رقم ٤١ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تشجع اللجنة سويسرا على اتخاذ إجراءات مستدامة لزيادة تمثيل المرأة في الأجهزة المنتخبة أو المعينة، بما في ذلك اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة وفقا للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية من أجل تطبيق حق المرأة في المشاركة المتساوية في الحياة العامة والسياسية. وهي توصي أيضا باتخاذ إجراءات ملائمة بهدف تحقيق مشاركة متوازنة للمرأة والرجل في مختلف قطاعات ومستويات الحياة العامة، لا سيما في الإدارة والهيئات القضائية والسلك الدبلوماسي.

١ – تشجيع مشاركة المرأة في الحياة السياسية

١٨٨ – كانت اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة أول من اهتم على المستوى الاتحادي بالتمثيل الناقص المستمر للمرأة في الأجهزة السياسية، وبخاصة **بالحضور الإعلامي للنساء السياسيات**. وكانت اللجنة في التسعينات، بالتعاون مع الإذاعتين الألمانية والروماندية (SRG SSR فكرة سويسرية)، قد حللت البرامج ما قبل الانتخابية في ضوء المساواة بين الجنسين. وتحضيرا للانتخابات الاتحادية لعام ٢٠٠٣، نشرت اللجنة ثلاث عشرة توصية لفنيي وسائل الإعلام على أمل الحصول على تغطية انتخابات أكثر توازنا من الماضي (تسليط الضوء على نقص تمثيل المرأة، والتمثيل المتوازي للمرشحين من الجنسين على المسرح الإعلامي، والتوزيع العادل للفترات الزمنية لإلقاء الكلمات، وتقديم مرشحات جديدات، ومواضيع مقابلات واحدة)، وتقديم المساواة كموضوع مشترك، وتمثيل عادل للنساء بين الخبراء الذين تتم استشارتهم[١٠٢]. وبناء على تفويض من الإذاعتين واللجنة الاتحادية لشؤون المرأة، والمكتب الاتحادي للاتصالات، تم تحليل المعلومات المقدمة من قبل محطات التلفزيون والإذاعات الوطنية تحليلا مفصلا، استعدادا لانتخابات عام ٢٠٠٣، من منظور المساواة بين الرجل والمرأة. وبالمقارنة مع عام ١٩٩٩، ازدادت الفترات الزمنية المخصصة للمرشحات في جميع

(١٠٢) المنظور الجنساني: ١٣ توصية لفنيي الإعلام من أجل الانتخابات الاتحادية لعام ٢٠٠٣ www.Frauenkommission.ch/pdf/wahlen03_medien_f.pdf.

محطات التلفزيون العامة. وفي تلفزيون سويسرا الرومانديـة، كـان حـضور النساء الـصحفيات كثيفـا بالدرجـة الأولى علـى الـشاشة. وبالمقابـل، تحـدثت المرشـحات أقـل مـن عـام ١٩٩٩ في جميـع المحطـات العامـة للمنـاطق اللغويـة الـثلاث. وكـان تمثيـل المـرأة قلـيلا أيـضا في الـبرامج الانتخابية لجميع محطات الإذاعة والتلفزيون الخاصة[١٠٣]. وأُجريت دراسة أخرى حـول تغطيـة الحملـة الانتخابيـة مـن قبـل وسـائل الإعـلام المكتوبـة، تناولـت حـضور المرشـحات في وسـائل الإعلام، والبعـد الجنسـاني للمواضـيع المطروحـة في نطـاق الحملـة، والعمـل الـصحافي الـسياسي بصفته مجالا مهنيا. وخلصت إلى أن تأثير الاتـصالات أثنـاء الحملـة الانتخابيـة لم يكـن المحافظـة على الهيمنة الذكورية في المجال السياسي فحسب، بل أيضا تعزيزهـا: أعطـت وسـائل الإعـلام الأولوية للمرشحين الذكور وللمواضيع التي تُعتبر ذكورية أكثـر ممـا كانـت تفترضـه المقـدمات السياسية وهيمنة الرجال في السياسة؛ فضلا عن أن هذه التحقيقـات كـان يقـوم بهـا رجـال في الغالب. ومن بين التطورات المشجعة التي تبيَّنها واضعو التقرير، التخفيف مـن الاتجـاه القاضـي بنسبة المواضيع السياسية إلى هـذا الجنس أو ذاك، فـضلا عـن واقـع أن المواضـيع الـ ''نسائية'' تقليـديا، كموضـوع الـسياسة الاجتماعيـة، قـد اسـترعت المزيـد مـن الاهتمـام وسمحـت بالتـالي للنساء المتخصصات في هذه المجالات إبراز شخصيتهن[١٠٤].

١٨٩ - وفي مجال التحضير للانتخابات في المجلس الـوطني عـام ٢٠٠٣ خصـصت المستـشارية الاتحاديـة صـفحتين مـن مـذكرتها التوضـيحية لأهميـة التمثيـل الـسياسي للمـرأة مـن أجـل تحقيـق المساواة. كما أصدر المكتب الاتحـادي للإحـصاءات والمكتـب الاتحـادي للمـساواة بـين النـساء والرجال واللجنة الاتحادية لشؤون المرأة مطوية حـول تمثيـل المـرأة في الحيـاة الـسياسية وكـذلك في الانتخابـات الاتحاديـة وعلـى مـستوى الكانتونـات[١٠٥]. وبالمقابـل رفـض البرلمـان أن يرفـق بالقانون الاتحـادي حـول الحقـوق الـسياسية نـصا كـان مـن شـأنه أن يـسمح بـإطلاق حمـلات، على فترات منتظمة، لتشجيع المساواة في الانتخابات الاتحادية.

١٩٠ - وبالتعاون مع المجلس السويسري لأنشطة الشباب تقوم اللجنة الاتحادية لـشؤون المـرأة بتنظيم وإدارة وتمويل **مشروع إرشادي**: أُتيحت الفرصة على مـدى سنة كاملـة لفتيـات بـين ١٧ و ٣٠ سنة لمرافقة إحدى السياسيات ذات الخبرة في أنـشطتها والاسـتفادة مـن نـصائحها

(١٠٣) Sonja Stalder، الانتخابات الاتحادية لعام ٢٠٠٣، وسائل الإعلام، نوع الجنس والسياسة.

(١٠٤) Sibylle Hardmeier/Anita Kloti، تناول موضوع نوع الجنس في وسائل الإعـلام في أثنـاء الحملـة الانتخابيـة؟ تحليـل تمثيـل الجنـسين في التغطيـة الإعلاميـة للانتخابـات الاتحاديـة لعـام ٢٠٠٣، في مجلـة شـؤون المـرأة، ٢-٢٠٠٤، ص ١١ ومـا يليهـا؛ انظـر أيـضا Marie-Christine Fontana, Die Selbstdarstellung von Kandidatnnen und kandidaten im Wahlampf، في شؤون المرأة ٢، ٢٠٠٤، ص ٣٥ وما بعدها.

(١٠٥) المرأة والانتخابات، ١٩٩٩-٢٠٠٣: صعوبة الحصول على مقعد نيابي، نوشاتيل ٢٠٠٣.

في مجال خطط الحياة الوظيفية وشبكات الاتصالات. وهدف المشروع، الذي انتهى عام ٢٠٠٦، إلى المساهمة في زيادة نسبة النساء اللواتي يمارسن وظيفة سياسية، وتأمين الاستمرارية في الاضطلاع بالمسؤولية في الجمعيات وتشجيع الاتصال وشبكات الاتصالات فيما بين الأجيال. وانطوى المشروع الإرشادي، الذي استفادت منه ١٣١ متدربة من جميع أنحاء البلد ما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦، على جزأين: برنامج فردي خاص بكل ثنائي إرشادي، وبرنامج معلومات عامة خاص بمتلقي الإرشاد. وعام ٢٠٠٣، كافأ المجلس الأوروبي هذا المشروع بمنحه جائزته ''للمواطنين الشباب النشطين''. وفضلا عن ذلك جرى تقييم هذا المشروع علميا[١٠٦]. وأطلق المجلس السويسري لأنشطة الشباب مشروعا إرشاديا جديدا لفترة سنة (المرأة قوة مضاعفة) يضم ٢٥ مرشدة و ٢٥ متدربة.

١٩١ - وتتحدث بعض الكانتونات عن إجراءات اتخذت لتشجيع مشاركة المرأة في الحياة السياسية. ومن بين الأدوات التي تطبق في الغالب، توفير التوعية والإعلام، والتدريب ومصاحبة المرشحات للوظائف السياسية، أو أيضا تحديد حصص دنيا لتمثيل المرأة في الأجهزة السياسية (في شكل أهداف ممكنة التحقيق).

١٩٢ - فيما يتعلق بقبول نظام الحصص السياسية، انظر الفقرة ١٣٥ أعلاه.

٢ - تحسين وصول المرأة إلى الإدارات والمحاكم

١٩٣ - دخل التشريع الجديد الخاص بموظفي الاتحاد حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وحُدد فيه تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة صراحة كهدف لسياسة موظفي الاتحاد. وبموجب هذه القواعد الجديدة، يلتزم مجلس الاتحاد بالتأكد من بلوغ الأهداف التي حددها القانون ومن تطبيق أصحاب العمل نظام مراقبة مناسب. وعلاوة على ذلك، اعتمد مجلس الاتحاد في ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، توجيهات جديدة تهدف إلى تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، كلف المجلس بموجبها الإدارات باتخاذ إجراءات تكفل تحقيق المساواة في جميع مجالات النشاط وعلى كافة المستويات وتحديد أهداف لذلك بصورة دورية (إجراءات خاصة مؤقتة وفق مضمون الفقرة أ من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، انظر الفقرة ١٣٧ وما بعدها أعلاه).

١٩٤ - اتخذ العديد من الكانتونات إجراءات لزيادة نسبة النساء في الإدارات، لا سيما من الكوادر، وتشجيع المساواة في المعاملة داخل الإدارات (فيما يتعلق بالاتحاد والكانتونات، بصفتها صاحبة عمل، انظر الفقرة ٣٣٠ وما بعدها في إطار المادة ١١ أدناه).

---

(١٠٦) CF. www. Frauenkommission.ch.

١٩٥ - إن المعلومات المتوفرة عن نسبة النساء في المحاكم السويسرية ليست دقيقة. فقد ذكرت بعض الكانتونات أن المرأة لا تزال ناقصة التمثيل بنسبة كبيرة في سلطاتها القضائية (المهنية)، بينما أكدت كانتونات أخرى العكس. فمن أصل ٣٨ قاضيا في المحكمة الاتحادية ينتخبهم البرلمان، هناك فقط ١٠ نساء (في ٢٠٠٧). وتستخدم المحكمة الاتحادية ذاتها ٤٥ كاتبة و ٩٢ كاتبا .

٣ - سحب التحفظات المتعلقة بالمادة السابعة

التوصية رقم ١٤ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تدعو اللجنة سويسرا إلى إعادة نظر بطريقة منتظمة في تحفظاتها وبذل المزيد من الجهود لإلغائها. وفي حالة وجود ما يبرر استمرارها، فيتعين على التقرير المقبل أن يقترح جدولا زمنيا لسحبها.

١٩٦ - أبدت سويسرا عند التصديق على الاتفاقية تحفظات بشأن موضوع الفقرة ب من المادة ٧ منها لأن التشريع السويسري كان يمنع على المرأة في حينه المشاركة بأي اشتباك مسلح يتعدى الدفاع عن النفس. وكان على المرأة الخيار بين الخدمة المسلحة والخدمة غير المسلحة، ولكن المرأة لم تكن تستطيع، حتى ولو اختارت الخدمة المسلحة، أن تتولى مهاما تنطوي على الاشتراك بالمعارك. وبعبارة أخرى، كان يحرم على المرأة دخول العديد من وحدات الجيش السويسري. واعتبارا من إصلاح ''الجيش ٢١'' ومراجعة التنظيمات والتوجيهات التي نتجت عنه، أصبح بإمكان المرأة الآن الوصول إلى كل أنواع الأسلحة. وبالتالي، فقد **سحبت سويسرا التحفظات** التي أبدتها في ٢١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

٤ - تشجيع مشاركة المرأة في بلدان أخرى

١٩٧ - تسترشد سويسرا إلى حد كبير في نطاق تعهدها بالتشجيع المدني للسلام وحقوق الإنسان، بالأهداف المحددة في **القرار ١٣٢٥** ''المرأة والسلام والأمن'' الصادر عن الأمم المتحدة وتأخذ في اعتبارها بالتالي حاجات وحقوق المرأة في المنازعات المسلحة. وفي ٨ آذار/مارس ٢٠٠٧، نشرت خطة عمل وطنية، اعتمدها مجلس الاتحاد، لتطبيق هذا القرار. وتنطوي خطة العمل على إجراءات محددة بهدف تعزيز مشاركة المرأة في الترويج للسلام، وتدارك العنف الجنسي، وتأمين احترام أفضل لحاجات وحقوق النساء والفتيات في أثناء المنازعات المسلحة وبعدها، فضلا عن إدماج منظور جنساني في كل مشاريع وبرامج الترويج للسلام. وسيوضع القسم الأكبر من الإجراءات التي نصت عليها خطة العمل الوطني، التي

هي ثمرة تعاون مشترك بين الإدارات، حيز التطبيق من قبل دوائر الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية والوزارة الاتحادية للدفاع وحماية السكان والرياضة.

١٩٨ - وتشارك سويسرا في عضوية ''فريق أصدقاء القرار ١٣٢٥''، الذي يضم ٢٧ دولة. وقد حدد هذا الفريق هدفا له هو الدفاع عن تنفيذ القرار على صعيد الواقع. ويتخذ إجراءات لتشجيع أعضائه على اعتماد مقتضيات القرار كأساس لأعمالهم ويسعى لدى الأجهزة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، وكذلك المنظمات الحكومية الدولية، للموافقة على مقتضيات هذا القرار.

١٩٩ - وتمشيا مع الأولويات المحددة في **خطة العمل الوطنية ١٣٢٥**، وفي ضوء الأهداف التي سعت لتحقيقها في موضوع قضايا الجنسين في السابق، تساند سويسرا المشاركة السياسية للمرأة في بلدان أخرى، عن طريق برامج مدنية لتشجيع السلام وحقوق الإنسان. وفي نطاق ميثاق الاستقرار لجنوب شرق أوروبا مثلا، ساندت سويسرا ماليا ''فرقة عمل لإدماج قضايا الجنسين'' لغاية عام ٢٠٠٣. وتشجع الفرقة هذه على وضع الآليات والمؤسسات الوطنية للنهوض بمساواة المرأة. ومنذ عام ٢٠٠٢، تدعم سويسرا في الأراضي الفلسطينية المحتلة أنشطة منظمة ''مفتاح'' غير الحكومية (المبادرة الفلسطينية لتشجيع الحوار العالمي والديمقراطية). ويهدف أحد المشاريع المدعومة إلى زيادة فرص نجاح النساء المرشحات في الانتخابات المحلية، وكذلك الانتخابات البرلمانية. ويهدف مشروع آخر تدعمه سويسرا إلى زيادة مشاركة المرأة في مفاوضات السلام. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، ساندت سويسرا الحوار ما بين الكونغوليين الذي أسفر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ عن توقيع اتفاق عالمي شامل، تعهدت بموجبه الأطراف على وضع حد للنزاعات وإيجاد دينامية توحيد ومصالحة وطنية. وشجع الخبراء السويسريون بنشاط المبدأ القاضي بأن يضم البرلمان نسبة ٣٠ في المائة على الأقل من النساء. وقد دُونت هذه القاعدة في الدستور الانتقالي. وفي بوروندي، تساعد سويسرا المنظمات النسائية على تحسين اتصالاتها مع أصحاب القرار المحليين من أجل أن تتمثل مصالحها في العملية السياسية. وفي عام ٢٠٠٤، ساندت سويسرا مشروعا لتشجيع اشتراك النساء السياسيات في الانتخابات في موزامبيق. وكان هدف هذا المشروع بالذات أيضا اجتماعهن حول موضوع يسمو على الانتماءات السياسية - في هذا الصدد العنف ضد المرأة - بحيث يدفعهن إلى القيام بدور الوسيط في حال النزاع بين الأحزاب. وفي عام ٢٠٠٥ ساندت سويسرا أيضا مشروعا لمكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان يهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في عملية نشر الديمقراطية في القوقاز وفي آسيا الوسطى.

٢٠٠ - وتشكل مشاركة المرأة في عملية القرار السياسي والاجتماعي موضوعا هاما أيضا في إطار التعاون من أجل التنمية. وتشجع إدارة التنمية والتعاون **مشاريع تمكين المرأة** الهادفة إلى زيادة مشاركتها السياسية. وتسمح مجموعة أدوات إدماج قضايا الجنسين التي وضعتها إدارة التنمية والتعاون بقياس نسبة مشاركة الرجل والمرأة. ويصلح هذا التحليل كأساس لتخطيط التدخل (مثلا تعزيز أو توسيع مشاركة المرأة، وتعديل الأولويات وغيرها). وفي بعض البلدان، أطلقت إدارة التنمية والتعاون أعمالا تراعي الفوارق بين الجنسين على أمل زيادة مشاركة المرأة على جميع المستويات (الصغرى والوسطى والعليا). وفي قطاع الصحة، تقوم المساعدة المقدمة إلى بعض البلدان على مبدأ ''المبادرة الصحية المرتكزة على المجتمع المحلي''، وتسعى بشكل أساسي إلى إشراك المعنيين وخاصة تمكين المرأة.

٢٠١ - وفي بلدان أخرى، يجري تدريب المرأة للاضطلاع بوظائف حكومية أو بمهام في أجهزة أخرى (على مستوى المجتمع المحلي مثلا) بواسطة دورات ومحاضرات تدريبية. وفي مناطق النزاع، تعلق أهمية خاصة على مشاركة المرأة أو المنظمات غير الحكومية المعنية بتدريب المرأة في مفاوضات السلام. ويشكل التمثيل الناقص لأحد الجنسين أو المشاركة غير المتساوية في عملية التنمية موضوعا ينبغي على العاملات والعاملين في إدارة التنمية والتعاون تناوله في اتصالاتهم مع المنظمات الشريكة.

المادة ٨ - التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي

التوصية رقم ٤١ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تشجع اللجنة الدولة الطرف على اتخاذ إجراءات مستدامة لزيادة تمثيل المرأة في الأجهزة المنتخبة أو المعينة، بما في ذلك اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة وفقا للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية، من أجل إعمال حق المرأة في المشاركة المتساوية في الحياة العامة والسياسية. وهي توصي أيضا باتخاذ إجراءات ملائمة بهدف تحقيق مشاركة متوازنة للمرأة والرجل في مختلف قطاعات ومستويات الحياة العامة، لا سيما في الإدارة والهيئات القضائية والسلك الدبلوماسي.

١ - المرأة في العمل الدبلوماسي

٢٠٢ - اتسعت حصة المرأة في السلك الدبلوماسي على جميع المستويات بصورة ملحوظة منذ عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة النساء ٢٢,٦ في المائة من الأشخاص العاملين في السلك الدبلوماسي (عام ٢٠٠٠: نسبة ١٦,٥ في المائة). وتحقق التقدم الأكبر

بين موظفي الفئات الدنيا والمتوسطة. ولم ترتفع نسبة السفيرات لوقت طويل وبقي عددهن ٨ نساء من أصل ١٠٠ شخص برتبة سفير. وفي عام ٢٠٠٧، كانت هناك ١١ امرأة برتبة سفير (مقابل ١١٦ رجلا)، أي ما يوازي نسبة ٩,٤ في المائة. ويعود النمو الضعيف بنسبة تعيين النساء في الوظائف العليا إلى الشكليات المعتمدة في نظام الترقية، الأمر الذي لا يسمح بزيادة سريعة لنسبة النساء على هذا المستوى. وبالفعل، فإن نسبة النساء على مستوى الوظائف العليا لا يمكن أن يرتفع إلا إذا حققت تقدما في التوظيف. وقد تحقق تقدم كبير على هذا المستوى: إذ بلغت نسبة توظيف النساء ٥٠ في المائة منذ عام ٢٠٠٣ (حتى أنها بلغت ٥٣ في المائة في عام ٢٠٠٧).

٢٠٣ - وفي السلك القنصلي، ارتفعت نسبة المرأة من ٣٥,٧ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٠ إلى ٤٤,٢ في المائة عام ٢٠٠٧. وفي التعيينات القنصلية، تزيد حصة النساء عموما عن ٥٠ في المائة اعتبارا من عام ١٩٩٠. وفي عام ٢٠٠٤، كانت امرأتان تعملان بصفة قنصل عام في السلك القنصلي.

٢٠٤ - ولتحسين وضع المرأة في الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية قامت الوزارة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ بتوظيف مسؤولة تكافؤ فرص لوقت كامل، ووضعت برنامجا لأربع سنوات يشمل أهدافا وإجراءات محددة وفقا لتعليمات مجلس الاتحاد لعامي ١٩٩١ و ٢٠٠٣. وقبل الفترة موضوع المراجعة، كانت إدارة التنمية والتعاون قد أنشأت وظيفة مندوبة للنهوض بالمرأة، واعتمدت سياسة تكافؤ فرص.

٢٠٥ - ويشمل برنامج إدارة التنمية والتعاون إجراءات ترمي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تأمين تكافؤ الفرص في جميع عمليات إدارة شؤون الموظفين (اختيار وانتقاء، وتعيين، وتقييم، وتطوير الموظفين)؛
- وضع شروط عامة تستجيب لحاجات كل من المرأة والرجل (مع التركيز على التوفيق بين الأسرة والعمل ومراعاة القواعد التنظيمية).

٢٠٦ - وأُخضع تطبيق برنامج الأربع سنوات ٢٠٠٠-٢٠٠٣ لتحليل دقيق. ورُفع تقرير بشأنه إلى المدراء وكذلك إلى رئيسة الإدارة؛ واستخدم كأساس لصياغة برنامج جديد لأربع سنوات.

٢٠٧ - وفي مجال عمليات إدارة شؤون الموظفين، جرى التركيز على ضرورة خلو التقييم من أي تمييز. وجرى تنظيم ندوات تدريب في أثناء الدراسات المتعلقة بالسلوك، داخل اللجان المكلفة بالنظر في طلبات القبول والترقية في السلكين الدبلوماسي والقنصلي، وكذلك

للأشخاص المكلفين بإجراء التقييم. وينبغي على المؤسسات المكلفة بالتقييم أن تثبت جدارتها في مجال العلاقة بين الجنسين. وأخيرا جرت مراقبة الاستبيانات المتعددة الخيارات، التي تستخدم في امتحانات القبول في السلك الدبلوماسي، للتثبت من أنها لا تنطوي على أفكار مسبقة تمييزية.

٢٠٨ - ولتحسين التوفيق بين الأسرة والعمل، أنشأت الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية، خلال الفترة موضع المراجعة، دار حضانة ثانية تنطوي على ١٠ وظائف استقبال بوقت كامل. وبنهاية عام ٢٠٠٦، أنشأت الوزارة ١٨ وظيفة استقبال بوقت كامل. واتُخذ عدد من الإجراءات لتأمين المرونة في إدارة أوقات العمل، مثل اعتماد العمل عن بعد. وجرى تطوير العمل بنظام مرن المعمول به في المركز منذ زمن طويل، بتخفيض فترة الحضور الإلزامي. وفي بعض الحالات، تمكن بعض الأزواج من تقاسم الوظائف، في الخارج وفي وظائف داخلة في الملاك على حد سواء. وأضفي طابع مؤسسي على العمل لجزء من الوقت وأصبح نظاميا، وجرى التخلص من أوجه التمييز المتصلة بالعمل الجزئي (من أجل الترقية مثلا). وكذلك أصبحت إجازة الأمومة أو إجازة الوالدين، لفترة قصوى مدتها سنة، تؤخذ في الاعتبار في أثناء الترقيات. إلا أن نظام التنقلات ما زال يحول دون التوفيق بين الأسرة والعمل بالنسبة للأزواج الذين لكل منهما مستقبله المهني. وفي عام ٢٠٠٧، كُلف فريق عمل بتحديد وصياغة إجراءات تسهل النشاط المهني لكل من الشريكين. وفي عام ٢٠٠٥، نالت إدارة التنمية والتعاون ''جائزة المساواة'' من الشركة السويسرية لعمال التجارة، تقديرا لها على عملها في تطوير الطاقات المحتملة للمستقبل (تشجيع هادف وتخطيط بعيد المدى للتبادل، ووضع أهداف واقعية وممارسة رقابة منهجية).

٢ - المرأة في المنظمات الدولية وفي الوفود المشاركة بالمفاوضات الثنائية والمتعددة الأطراف

٢٠٩ - تنص توجيهات المجلس الاتحادي المتعلقة بإرسال الوفود إلى المؤتمرات الدولية، فضلا عن أعمال التحضير والمتابعة المتعلقة بها، الصادرة في الأول من شباط/فبراير ٢٠٠٦، تحت عنوان ''تشكيل الوفد''، على ضرورة أن يحرص المكتب الاتحادي المعني على تمثيل المرأة في الوفد بصورة عادلة. والهدف المنشود هو التوصل إلى التساوي بين الأعضاء من نساء ورجال.

٢١٠ - ولا تتوفر لدى الإدارة الاتحادية بيانات تسمح بتحديد الحصة الإجمالية للنساء في الوفود التي ترسلها سويسرا إلى المفاوضات الدولية. وتضمن استطلاع، أُجري لدى الإدارات والخدمات المعنية بشكل خاص في الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية، نتائج تعطي بعض المؤشرات بالنسبة لعام ٢٠٠٤. فمنذ سنوات عديدة، ما انفكت نسبة المرأة تتزايد في الوفود

في مختلف المجالات؛ إلا أنها تبقى متواضعة في مجالات أخرى، منها على سبيل المثال المفاوضات التي تتناول علاقات سويسرا مع الدول الأوروبية أو الأمريكية الشمالية.

٢١١ - كما لا توجد أيضا أرقام كاملة تبين نسبة النساء بين الموظفين السويسريين العاملين في المنظمات الدولية. وتشارك سويسرا في عضوية ١٢٠ منظمة كانت تستخدم عام ٢٠٠٣ حوالي ٤١ ألف شخص، من بينهم ٥٦٥ شخصا من الجنسية السويسرية. وتستخدم الـ ٢٤ منظمة التي تنشر إحصاءات تبين التوزيع حسب الجنس (بما في ذلك المركز الأوروبي للأبحاث النووية - CERN) ١٣٤ شخصا من الجنسية السويسرية، من بينهم ٣٩ امرأة. وبالتالي تكون حصة المرأة في هذه المنظمات ٢٩,١ في المائة.

٢١٢ - وفي مجال سياسة السلام، تعلق سويسرا أهمية خاصة على مشاركة المرأة. وبموجب أهداف خطة عملها لتنفيذ القرار ١٣٢٥ الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، من المرتقب مثلا زيادة نسبة النساء في مجموعة الخبيرات السويسريات للترويج المدني للسلام إلى نسبة ٤٠ في المائة، واحترام هذه النسبة بالفعل أيضا في وفود الخبراء الذين يُرسلون إلى الميدان. وفي أواسط عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة النساء ٣١ في المائة من أعضاء فريق الخبراء السويسريين للترويج المدني للسلام و ٤١ في المائة من الأشخاص الذين يعملون ميدانيا بالفعل.

٢١٣ - ويشكل البُعد الجنساني جزءا لا يتجزأ من العمل النظري والعملي الطويل الأجل الذي تقوم به سويسرا في مجال **الترويج للسلام**. ويفترض في الخدمات والمنتجات التشغيلية أو الاستراتيجية في هذا المجال أن تأخذ في الاعتبار البُعد الجنساني. وينطبق هذا الشرط أيضا على اختيار الخبيرات والخبراء والمستشارات والمستشارين. وعلى أنشطة الترويج للسلام ألا تأخذ في الاعتبار الحاجات الخاصة للنساء وتعمل على احترامها فحسب، بل أيضا أن تُفرد مكانة متزايدة لدور الرجل والمرأة في العمليات السياسية والمؤسساتية، وفي تحاشي الأزمات، وتشجيع الحوار، وإعادة البناء، وأخذ الحاجات المحددة للرجال والنساء في أثناء النزاعات في الاعتبار. ويتناول الأمر أيضا، انتهاز الفرص التي قد تنشأ عن النزاعات لإعادة تحديد دور كل من المرأة والرجل.

المادة ٩ – الجنسية

٢١٤ – في عام ٢٠٠٦، حصل ٧٠٠ ٤٦ شخصا أجنبيا على الجنسية السويسرية، كان ما يزيد قليلا عن نصفهم من النساء (٣٥٠ ٢٤). وتبين أرقام السنوات السابقة أيضا عددا أعلى قليلا للنساء[١٠٧].

٢١٥ – وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، أصبحت تعديلات جزئية لقانون الجنسية سارية المفعول (قانون الجنسية، المجموعة الإحصائية ١٤١,٠). وأُزيلت بموجب هذه التعديلات جميع الاختلافات القانونية بين المرأة والرجل بالنسبة للحصول على الجنسية. وعليه، تمت إزالة التفريق بين السويسريات اللواتي اكتسبن الجنسية عن طريق النسب، والتبني، والتجنس من جهة، أو عن طريق الزواج من جهة ثانية (الفقرة ١، من المادة ١؛ إلغاء المادتين ٥٧ أ و ٥٧ ب من قانون الجنسية). وينطبق الأمر على النص القانوني الذي لا يستطيع بموجبه الولد من أم اكتسبت الجنسية عن طريق زواج سابق من سويسري أن يحصل على الجنسية السويسرية إلا إذا لم يكن بإمكانه اكتساب جنسية أخرى عند الولادة أو إلا إذا كان قد أصبح مشردا دون جنسية قبل بلوغ سن الرشد. وبموجب القانون الجديد، يكتسب الأطفال في هذه الحالة الجنسية السويسرية عند الولادة. وقد استتبع هذا التغيير إلغاء النص القانوني الذي كان يفتح الباب أمام التجنس الميسَر للأولاد من أم حصلت على الجنسية السويسرية عن طريق زواج سابق من سويسري. وتم أيضا إلغاء الشروط التي كان ينبغي أن تستوفيها النساء اللواتي حصلن على الجنسية السويسرية عن طريق زواج سابق لكي تتمكن من استرجاع جنسيتها السويسرية.

المادة ١٠ – التعليم

التوصية رقم ٢٩ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تحث اللجنة الدولة الطرف على وضع برامج دراسة عامة تتناول بشكل خاص حقوق الإنسان وقضايا الجنسين، ونشر معلومات حول الاتفاقية من أجل تعديل المواقف النمطية المتعلقة بدوري الرجل والمرأة، وبخاصة تقبل الرأي القائل بأن تعليم الأطفال مسؤولية اجتماعية للآباء والأمهات على حد سواء. [...]

(١٠٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/03/01.html.

١ - مستوى التدريب والوصول إلى برامج ومؤسسات التدريب، ومكافحة القوالب النمطية العائدة لدور المرأة والرجل في التدريب واختيار المهنة

التوصية رقم ٤٣ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

توصي اللجنة بأن تكثف الدولة الطرف جهودها، خاصة عن طريق التوجيه، لتشجيع تنوع الدروس التي يختارها البنون والبنات، لمساعدتهم على التطوير المتعمق لطاقاتهم الشخصية.

١-١ الأرقام والاتجاهات الحالية بالتفصيل

٢١٦ - إن الوصول إلى جميع فروع التدريب المدرسي والمهني متاح رسميا للجنسين دون تمييز. وعلى صعيد الواقع، تظهر الاختلافات منذ بدء الدراسة. ففي عام ٢٠٠٣-٢٠٠٤، كان تمثيل البنين زائدا للغاية في صفوف التعليم الخاص. وكانوا أيضا يشكلون غالبية التلاميذ المعيدين. وعند الانتقال من التعليم الابتدائي إلى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي، يختار النظام الدراسي الثلث من البنين مقابل الربع فقط من البنات للدخول إلى مدارس ذات شروط أولية؛ ويذهب ٦٥ في المائة من البنات و ٦٠ في المائة من البنين إلى مدارس ذات شروط واسعة[١٠٨]. ووفق دراسة PISA، تبدي البنات بنهاية التعليم الإلزامي كفاءة في القراءة أعلى من البنين. وبالمقابل يحقق البنون نتائج أفضل في الرياضيات. وفي العلوم الطبيعية، توجد اختلافات ضعيفة في الأداء بين الجنسين ولكنها مع ذلك ذات مغزى، خلافا لما هو الحال في بلدان عديدة أخرى، حيث لا وجود لمثل هذه الاختلافات. ومع ذلك، فالتباين الأكبر في الأداء هو داخل الجنس الواحد منه بين الجنسين. وتؤثر عوامل كالمحيط الاجتماعي - الاقتصادي وحالة الهجرة على النتائج المدرسية أكثر من الانتماء إلى هذا الجنس أو ذاك[١٠٩].

٢١٧ - ولا يزال هناك عدد من الفتيات بدون تدريب في مرحلة ما بعد التعليم الإلزامي يفوق عدد الفتيان. فبعد المدرسة الإلزامية، يختار الفتيان في غالب الأحيان التدريب المهني، في

---

(١٠٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.50302.513.html? open=4#4.

(١٠٩) برنامج لمتابعة مكتسبات تلاميذ منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، مكتب الاحصاءات الاتحادي/مؤتمر مديري التعليم العام في الكانتونات، PISA ٢٠٠٣: كفاءات للمستقبل - التقرير الوطني الأول، نوشاتيل ٢٠٠٤؛ Silvia Grossenbacher, Unterwegs zur geschlechtergerechten Schule : Massnahmen der Kantone zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen, Aarau (Schweizerische Koordinationsstelle fur Bildungsforschung) 2006, p. 55.

حين تختار الفتيات بالأحرى مدرسة تدريب عامة، كمعاهد الرياضة البدنية أو المدارس التي تمنح درجة دبلوم. إلا أن هناك اختلافات إقليمية: ففي عام ٢٠٠٦، اختار التدريب المهني ٨٥ في المائة من الفتيان و ٧٣ في المائة من الفتيات في سويسرا الألمانية، مقابل ٦٧ في المائة من الفتيان و ٤٨ في المائة من الفتيات في سويسرا الرومانديه، و ٦٦ في المائة من الفتيان و ٥٠ في المائة من الفتيات في تيسان[١١٠]. وهناك تمثيل زائد بوضوح للفتيان في المجموعات التي تستعد للامتحانات المهنية والمهنية العليا، التي تسمح بالتخصص والتعمق في مهنة مكتسبة عن طريق التعلم وتوسيع نطاق مهاراتهم المهنية. وعلى صعيد الدبلومات المهنية بلغت حصة المرأة، المتجهة نحو التزايد، نسبة الثلث (٣٤ في المائة في عام ٢٠٠٦). وعلى مستوى الدبلومات المهنية العليا، التي تخوّل صلاحية إدارة المؤسسات، يصل تمثيل المرأة إلى ٢٠ في المائة (٢٠٠٦)، وهو رقم ما زال ضعيفا رغم تضاعفه منذ أواسط الثمانينات[١١١]. وتزداد أهمية دبلومات المدارس العليا المتخصصة من نفس المستوى. وتمثل نسبة النساء في الوقت الحاضر ٣٢ في المائة (مع اتجاه واضح للازدياد، بالنظر لإدماج مهن الصحة ابتداء من عام ٢٠٠٧).

٢١٨ - وبوجه الإجمال يبدي الشباب تفضيلا للمهن المكتبية، حيث تقارب حصة النساء الثلثين. ويفضل الفتيان بصورة عامة المهن الفنية، ولا سيما التدريب في مجال الصناعة والمعادن والآلات، بينما تفضل الفتيات التدريب المهني في مجالات المبيعات والعناية الطبية والتجميل. ويبدأ عدد من النساء أكثر بقليل من الرجال التدريب في مجال الصناعة الفندقية والمطاعم، حيث التوزيع متوازن تقريبا بين الجنسين. ومن الناحية العملية، فإن التباين الزائد بالنسبة للخيار المهني بين الجنسين لم يتغير منذ عام ١٩٩٠: فالتغييرات الملاحظة من جانب الفتيان أو الفتيات ضئيلة للغاية.

٢١٩ - وعلى مستوى التعليم العالي، يبدو الوضع مختلفا: منذ عام ٢٠٠٢، يزيد عدد الفتيات عن عدد الفتيان بدءا من الدراسة الجامعية. وللمرة الأولى عام ٢٠٠٥، سجلت المدارس العليا المتخصصة، بما فيها المدرسة التربوية العليا، تعادلا بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٦ شكلت حصة المرأة بين المتخرجين نسبة ٥١ في المائة في الجامعات (البكالوريا، والدبلوم، والإجازة) و ٤٧ في المائة في المدارس العليا المتخصصة. وإذا كان الرجال يشكلون الغالبية بين الأشخاص الحائزين على شهادة الدكتوراه، فقد أحرزت النساء نسب تقدم أعلى

(١١٠) مكتب الإحصاءات الاتحادي، مؤشرات التدريب المهني منشورة على الإنترنت: http://www.bfs.admin.ch/bfs/ portal/fr/index/themen/15/04/ind4.html.

(١١١) مكتب الإحصاءات الاتحادي، الامتحانات النهائية لعام ٢٠٠٥: المرحلة الثانوية الثانية والمرحلة الثالثة، نوشاتيل ٢٠٠٦.

من المتوسط منذ بعض السنوات. وانتقلت نسبة النساء بين الأشخاص الذين فازوا بشهادة الدكتوراه من ٢٢ في المائة في ١٩٩٠ و ٢٨ في المائة في ١٩٩٥ إلى ٣٩ في المائة في ٢٠٠٦، إلا أن اختيار التوجه يبقى متصلا إلى حد كبير بنوع الجنس. وتظل المرأة دائما ناقصة التمثيل في فروع العلوم التقنية والعلوم الطبيعية، حيث تبلغ حصة النساء نسبة ٢٥ في المائة[١١٢] من إجمالي عدد الطلاب في المدارس الجامعية العليا والمدارس المتخصصة العليا في مجالات البناء والعلوم التقنية، وكذلك العلوم الدقيقة والطبيعية.

٢٢٠ - وترتبط حصة النساء في **الهيئة التعليمية** ارتباطا نسبيا مباشرا بالمستوى التعليمي. إذ يزيد تمثيل النساء إلى حد بعيد على المستويات الدنيا: فهن يشكلن نسبة ٩٥ في المائة من الهيئة التعليمية في التعليم ما قبل المدرسي و ٧٨,٥ في المائة في التعليم الابتدائي. وبالمقابل فإنهن أقل حضورا في التعليم الثانوي في المرحلة الثانية، حيث لا يمثلن سوى نسبة ٤٠,٢ في المائة من الهيئة التعليمية في مؤسسات التدريب العامة (السنة الدراسية ٢٠٠٤-٢٠٠٥). ويبلغ تمثيل المرأة حده الأدنى في وظائف أساتذة المدارس الجامعية العليا (نسبة ١٣,٤ في المائة في ٢٠٠٦). وقد أثبتت دراسات حديثة أن النساء ناقصات التمثيل كثيرا في **البحث العلمي** والتطوير بالمقارنة مع الأوروبيات (نسبة ٢٧ في المائة في ٢٠٠٤)[١١٣].

١-٢ الإجراءات المتخذة من قبل الاتحاد

٢٢١ - كان تعزيز المساواة بين المرأة والرجل هدفا مركزيا **لبرنامج العمل المتعلق بالقرار الرسمي الثاني حول أماكن التعلُّم**، الذي نُفذ من عام ٢٠٠٠ لعام ٢٠٠٤. وقد شكل هذا القرار استثمارا في مشاريع مستقبلية للمرحلة الثانية من التعليم الثانوي مقترحة من قبل الكانتونات والرابطات المهنية والاتحاد. وهكذا، أنفق الاتحاد مبلغ ١٠٠ مليون فرنك سويسري على مشاريع مستحدثة ما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤. ومن أصل هذا المبلغ، خُصصت ١٠ ملايين فرنك سويسري تقريبا لمشاريع في مجال التوعية للنهوض بالمرأة.

٢٢٢ - وأدى القرار الرسمي الثاني المتعلق بأماكن التعلُّم بوجه خاص إلى دعم تمويل مشروع النهوض بالتعلم ''١٦+''، الذي تولاه المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة ما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤ بميزانية تبلغ ٨ ملايين فرنك سويسري. وكان هدف مشروع الـ ''١٦+'' توعية الجمهور العريض بقضايا المساواة في التدريب المهني ونشر المعلومات حول هذا

(١١٢) بيانات إحصائية حسب الجامعات والشهادات ومجالات الدراسة: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html.

(١١٣) أرقام المرأة ٢٠٠٦ - المرأة والعلم، الإحصاءات والمؤشرات، www.europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications_en.html.

الموضوع. وتناول الأمر أيضا توعية السلطات ومسؤولي المشاريع بفوائد المساواة بين الجنسين ليأخذوا الأمر في الاعتبار في عملهم. وأخيرا، كان هدف المشروع تسهيل الاتصالات واستغلال أوجه التآزر بين مختلف المشاريع والمؤسسات. وبذلك يكون ''١٦+'' قد حقق مجموعة واسعة من المشاريع وترتبت عليه منتجات موجهة سواء للفريق الابتدائي المستهدَف (الفتيات والشابات) أو المتوسط (الأهل، والمسؤولون عن التعلم، ومستشارو ومستشارات التوجيه، والمشاريع الموفرة للتعلم). ومن شأن هذه المشاريع والمنتجات، التي تحسّن معلومات الفئات المستهدفة، أن تشكل أساسا لعملها. ويتضمن منشور ''نوع الجنس المستهدف'' (Le Genre en vue) جولة أفق حول قضايا المساواة التي تُطرح لدى اختيار مهنة ما والانتقال من المرحلة الأولى في التعليم الثانوي إلى المرحلة الثانية في ذلك التعليم[١١٤]. وخُصصت مشاريع جزئية ومنشورات كثيرة في نطاق مشروع ''١٦+'' للخيارات المهنية، أو الاشتراك بالتدريب المهني الأساسي، أو الدخول في الحياة العملية[١١٥].

٢٢٣ - ويُرسي قانون التدريب المهني الاتحادي الجديد المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ الأسس الأولى لتدريب مهني أكثر تفهما لقضايا الجنسين ويوفر، بالاستناد إلى إمكانية التدريب مدى الحياة والتبادل المهني والتنقل الوظيفي، العديد من إمكانيات الترابط مع نظم الكفاءة، الأمر الذي يمكن أن يفيد بشكل خاص النساء اللائي ليس لديهن تدريب ولا حياة مهنية متصلة. ومنذ بعض الوقت، أصبح اختصاص الاتحاد يشمل أيضا نظام المهن في مجال الصحة، التي تعمل فيها عادة نسبة عالية من النساء.

٢٢٤ - ويسمح قانون التدريب المهني الاتحادي بتقديم دعم مالي لمنح خاصة ذات نفع عام. ويشمل ذلك، التدابير الهادفة إلى تحقيق مساواة فعلية بين النساء والرجال في مجال التدريب المهني. ووافق المكتب الاتحادي للتدريب المهني والتكنولوجيا، في نطاق سياسة التشجيع هذه، على مشاريع عديدة ذات بُعد جنساني:

- يسعى مشروع '' نموذج F '' لتسهيل التدريب المستمر للنساء. ويساعد مؤسسات التدريب على إدارة برامج التدريب المستمر لديها بحيث يتسنى للنساء والرجال الذين لديهم أعباء أسرية الوصول إليها.

---

(١١٤) المؤتمر السويسري لمندوبي المساواة Le Genre en vue (ed.) الفتيات والشابات في مواجهة التدريب: دروب واتجاهات، ٢٠٠٤.

(١١٥) Cf. http://www.16plus.ch.

- يُعِدُّ مشروع ''بروفيل + – خطة لمستقبل مهني وخطة للحياة'' الشباب الذين أنهوا تدريبا للدخول في الحياة العملية بصورة هادفة، عن طريق نماذج مختلفة بالنسبة لكل من الجنسين.
- يدرس مشروع ''الاختلاط ونوع الجنس والتدريب'' العروض غير المختلطة المقترحة للإدماج أو إعادة الإدماج المهني للنساء اللواتي عشن فترة هجرة أو فقدن الاتصال بعالم العمل.
- اليوم الوطني للفتيات، الذي ينظمه المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة بين المرأة والرجل (انظر رقم ١٥٩ أعلاه، في إطار المادة ٥).

٢٢٥ – ويستند البرنامج الاتحادي لـ ''تكافؤ الفرص'' في الجامعات (في الكانتونات) إلى القانون المتعلق بتشجيع الجامعات. ويدخل في نطاق السياسة الاتحادية لتشجيع التدريب والبحث والتكنولوجيا[١١٦]. وقد بدأ في عام ٢٠٠٠ بهدف مضاعفة عدد الأساتذة العاديين وغير العاديين في الجامعات بالمقارنة مع عام ١٩٩٨، ليصلوا إلى نسبة ١٤ في المائة في ٢٠٠٦. ولبلوغ هذا الهدف تم وضع نظام تحفيزي: مبلغ محدد يجري اقتسامه كل سنة بين الجامعات وفق نسبة عدد النساء اللواتي دخلن التعليم الجامعي. ويتعلق الأمر بتشجيع لجان التعيين لتحديد معايير الانتقاء التي تأخذ في الاعتبار نوع الجنس، وحث النساء، بصورة هادفة، على تقديم طلبات ترشيحهن. وتتناول المرحلة الثانية من المشروع الاتحادي موضوع الإرشاد: يقترح مجموعة من مشاريع الدعم وتضافر العلاقات بالإضافة إلى تقديم النصح والمساعدة على تحسين الوضع موجهة ليس إلى اللاتي يسعين إلى الحصول على درجة الدكتوراه وأستاذات المستقبل فحسب، بل أيضا إلى الطالبات، والأستاذات الخاصات، وأستاذات الرياضة البدنية. وأخيرا، خُصصت اعتمادات لدعم مرافق استقبال أطفال الأشخاص الذين يدرسون أو يعملون في الجامعات. ورصدت للبرنامج، بمرحلتيه (٢٠٠٠–٢٠٠٣ و ٢٠٠٤–٢٠٠٧)، ميزانية قيمتها الإجمالية ٣٢ مليون فرنك سويسري لتشجيع تكافؤ الفرص في الجامعات. وقد خُفض مبلغ الـ ٢٠ مليون فرنك سويسري المتوقع لفترة ٢٠٠٤–٢٠٠٧ إلى ١٦ مليونا بسبب خفض النفقات الذي صوت عليه البرلمان.

٢٢٦ – وقد تحسنت حصة المرأة في الوصول إلى هيئات التدريس في الجامعات تحسنا ملحوظا (٢٠٠٤: ٢٢ في المائة) وحقق البرنامج الاتحادي هدفه الرئيسي، وهو ١٤ في المائة من النساء في هيئة التدريس الجامعية في ٢٠٠٦. وفي السنة نفسها، وصلت حصة النساء

(١١٦) انظر رسالة المجلس الاتحادي حول النهوض بالتدريب والبحث والتكنولوجيا ٢٠٠٤–٢٠٠٧ بتاريخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.

اللواتي دخلن التعليم الجامعي للمرة الأولى إلى نسبة ٢٩ في المائة، إلا أن هذه النسبة عادت وانخفضت من جديد في السنة التالية (١٨ في المائة). ويبين تقييم المرحلة الأولى أن البرنامج آخذ في الاستقرار، وأنه يحظى بقبول جيد (بقطع النظر عن نظام التشجيع على توظيف الأستاذات، الذي يعترض عليه البعض) وقد أحدث تطورا إيجابيا. وفي أثناء فترة التمويل المقبلة لتشجيع التدريب، والبحث والإبداع، ينبغي أن ترتفع حصة الأستاذات في المدارس الجامعية العليا في سويسرا إلى ٢٥ في المائة. وسيُمدد البرنامج من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١١، وباعتماد يبلغ أيضا ١٦ مليون فرنك سويسري.

٢٢٧ - ووصل البرنامج الاتحادي لتشجيع التبادل الجامعي في الهيئة المتوسطة إلى نهايته في ٢٠٠٤. وكان قد فرض نظام التشجيع هذا حصة نسائية بنسبة ٤٠ في المائة، جرى التقيد بها وتخطيها أحيانا. ولذلك فقد حقق نجاحا بالنسبة للنساء. إلا أن تحول وظائف أستاذة أو أستاذة مساعدة لأجل محدد إلى وظائف ثابتة، بموجب هذا البرنامج، كان أقل في الغالب بالنسبة للنساء منه للرجال[١١٧]. واستُبدل البرنامج في عام ٢٠٠٤ ببرنامج الأساتذة والأستاذات الحائزين على منح من الصندوق الوطني السويسري، الذي جرى تعزيزه قليلا.

٢٢٨ - وتنص اتفاقية الإعانات المالية المبرمة بين الاتحاد ومدارس البوليتكنيك الاتحادية على إدماج تكافؤ الفرص في إدارة الموارد البشرية على جميع المستويات وفي جميع العمليات، وكذلك أيضا في مجمل الأدوات والإجراءات. وخصص لهذا الغرض مبلغ ١٠ ملايين فرنك سويسري للفترة الجارية. وكان مؤشر التنفيذ هو نسبة النساء في جميع مستويات الوظائف، دون تحديد نسبة معينة. واستعادت مدارس البوليتكنيك الاتحادية نماذج الإرشاد وحضانة الأطفال من البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص''. ولتشجيع الطالبات على مواصلة الدراسة، لا سيما تحضير الدكتوراه، توفر لهن مدارس البوليتكنيك الاتحادية في لوزان محاضرات وورش عمل، وطاولات مستديرة وزيارات للمشاريع. كما يجري تنظيم دروس على شبكة الإنترنت، وأسابيع بحث، وورش عمل لعلوم الرياضيات للطالبات خصيصا من أجل إثارة اهتمامهن بمجالات العلوم التقنية والعلوم الطبيعية.

٢٢٩ - يقوم الصندوق الوطني السويسري، بناء على تفويض من الاتحاد وبتمويل منه، بتشجيع البحث العلمي في سويسرا. وتعمل عدة أدوات تشجيع، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على تعزيز تكافؤ الفرص. وعلى وجه العموم، يؤخذ في الاعتبار على نحو أفضل المستقبل المهني المتعدد الاتجاهات، ويجري تسهيل شروط تقديم المساعدات والمنح الشخصية.

---

(١١٧) تقييم برنامج ''التبادل'' الاتحادي ٢٠٠٠-٢٠٠٤. Romain Felli et al. Les cahiers de l'observatoire no .15, 2006

٢٣٠ - وتَخصص مساعدات دعم Marie Heim-Vogtlin للباحثات اللواتي اضطررن، لأسباب عائلية أو شخصية أو غيرها، إلى قطع أو خفض نشاطهن البحثي. وتمكِّن هذه المساعدات المستفيدات منها من مواصلة عمل بحثي للإبقاء على فرصهن في مستقبل مهني وتحسينها. وحتى عام ٢٠٠٢، كان هذا البرنامج متاحا للمرشحات لنيل شهادة الدكتوراه والحائزات على شهادة الدكتوراه في علوم الرياضيات، والعلوم الطبيعية أو علوم الهندسة، والطب، والبيولوجيا. واعتبارا من عام ٢٠٠٣، أصبح البرنامج متاحا للمرشحات لشهادة الدكتوراه في العلوم الإنسانية أو الاجتماعية. وبين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧، حصل هذا البرنامج على ميزانية سنوية بلغت ٤ ملايين فرنك سويسري، الأمر الذي يسمح بتشجيع حوالي ثلاثين باحثة على مدى سنتين.

٢٣١ - وفي إطار تشجيع التبادل العلمي، يقدم الصندوق الوطني منحا لباحثين وباحثات مبتدئين ومتقدمين ليتمكنوا من القيام بسفرات تدريب أو تخصص في الخارج. ودعما لتكافؤ الفرص، عُلق العمل بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٧ بحد السن الأقصى البالغ ٣٣ سنة للباحثات المبتدئات و ٣٥ سنة للباحثات المتقدمات. واعتبارا من عام ٢٠٠٨، ستلغى القيود الرسمية المفروضة على السن البيولوجي. وحددت نظم الإعانات المالية المبرمة مع الاتحاد حصة النساء بنسبة ٤٠ في المائة هدفا لها. وتبين الأرقام المنشورة في التقارير السنوية أن هذه النسبة لم تتحقق حتى الآن. وبالرغم من توفر فرص جيدة للنجاح، لا يترشح إلاّ القليل من النساء بوجه الإجمال.

٢٣٢ - واعتبارا من عام ٢٠٠٦، يدعم الصندوق الوطني السويسري ماليا برامج دكتوراه ''Pro-Docs''. ويعمل هنا أيضا، على أن تبلغ نسبة المرأة ٤٠ في المائة. وبفضل برنامج منح الأساتذة، يسمح الصندوق الوطني للباحثين والباحثات المهرة، لغاية سن ٤٠ سنة، بتشكيل فريق بحث للقيام بمشروع بحث شخصي على مدى ٤ إلى ٦ سنوات. ويمكن الحصول على وظيفة لجزء من الوقت والتساهل بالنسبة للحد العمري الأقصى، في بعض الحالات التي تبرر ذلك. وتم في السنوات الأخيرة تجاوز حصة الـ ٣٠ في المائة المطلوبة للمرأة: بلغت ٣٧ في المائة في ٢٠٠٣ و ٣٦ في المائة في ٢٠٠٤ و ٣٢ في المائة في ٢٠٠٥[(١١٨)].

٢٣٣ - وقد حدد الاتحاد هدفا للصندوق الوطني السويسري ينص على منح النساء نسبة ٢٠ في المائة من إعاناته المالية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ لأغراض البحث العلمي في جميع التخصصات. وبالرغم من أن الفرق بين معدلات نجاح طلبات النساء والرجال قد انخفض

(١١٨) يقدم الصندوق الوطني للبحث العلمي إحصاءات تتضمن البعد الجنساني على العنوان التالي: http://www.snf.ch/f/actuel/dossiers/Seiten/egalite.aspx

في السنوات الأخيرة (٢٠٠٤: ٥٩ في المائة للنساء و ٦٣ في المائة للرجال)، فقد كانت طلبات النساء للإعانات المالية أقل بكثير من طلبات الرجال. وفي عام ٢٠٠٢، بلغت الطلبات المقدمة من النساء ١٣ في المائة فقط؛ وارتفع هذا الرقم إلى ١٩ في المائة في ٢٠٠٤، قبل أن يعود إلى ١٧ في المائة في ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠٠٤ تم تنفيذ دراسة رائدة لحساب الصندوق الوطني السويسري حول موضوع الجنسين كعامل لعدم تكافؤ الفرص في الحصول على المِنح المالية التشجيعية من الصندوق الوطني. وأظهرت الدراسة أن الانتماء إلى جنس معين يلعب عند تقديم الطلب[١١٩] دورا أكبر منه عند الانتقاء. وستعنى دراسة ثانية بتحليل هذه الظاهرة بتعمق أكبر. ويُفترض بأقطاب البحث الوطنيين الذين تم انتقاؤهم في عام ٢٠٠٢ التصدي لمسألة المساواة بين الجنسين واقتراح تدابير تشجيعية محددة ابتداء من مرحلة تقديم الطلبات. ويُفترض في جميع الأقطاب الذين تمت الموافقة عليهم اختيار شخص مسؤول عن قضايا المساواة. وفي عام ٢٠٠١، أنشأ الصندوق الوطني لجنة مساواة و ''مكتب مساواة تابع للصندوق الوطني السويسري للبحث العلمي''. وفي برنامجه للسنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٧، أعلن الصندوق أن تعميم المنظور الجنساني يشكل جزءا من المبادئ التنظيمية وصنع القرار في المؤسسة. وأخيرا، يسعى المعهد الوطني لتحسين التوفيق بين الأسرة والعمل بالنسبة لجميع الباحثات اللواتي يحصلن على هذه الإعانات المالية، باعتماد إجازة أمومة مدفوعة الأجر، والسماح بالعمل لجزء من الوقت، آخذا في الاعتبار التأخر المهني الذي قد ينشأ عن الالتزامات الأسرية.

٢٣٤ - ويشجع البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص'' أيضا المساواة في المدارس العليا المتخصصة. وخُصص مبلغ ١٠ ملايين فرنك سويسري لهذا الغرض للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧. ويهدف برنامج العمل في المدارس العليا المتخصصة إلى زيادة نسبة النساء بين الطلاب، والهيئة التعليمية في مجال البحث، وجعل تكافؤ الفرص معيارا نوعيا وجزءا لا يتجزأ من استراتيجية المدارس العليا المتخصصة. وينبغي أن يصبح إدماج منظور نوع الجنس مهمة سلوكية وأن يخضع لجهاز مراقبة. وأخيرا ينبغي تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية، والكوادر والطالبات والطلاب على تطوير كفاءاتهم فيما يتعلق بقضايا الجنسين، وكذلك تشجيع الأبحاث في هذا المجال. وتتناول الإجراءات الواقعية في المدارس العليا المتخصصة، بشكل أساسي، تطوير الظروف العامة التي تستجيب لاحتياجات الجنسين (تعيين وتطوير الموظفين، والعمل جزءا من الوقت بالنسبة للجنسين، واستقبال الأطفال، وتقديم الإرشاد للنساء في

(١١٩) Yvonne Janchen/Christina Schulz, Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Resources der Forschungsforderung, Geneve 2005: http://www.snf.ch/downloads/ wom_ber_GEFO.pdf.

الهيئة التعليمية المتوسطة) فضلا عن زيادة نسبة النساء في الاختصاصات ذات الغالبية الذكورية (عن طريق إجراءات إعلامية وتحفيزية).

٢٣٥ - ومنذ إنشائه في عام ٢٠٠٠، نجح برنامج ''تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في المدارس العليا المتخصصة'' (الذي يسمى في ما بعد البرنامج الاتحادي''تكافؤ الفرص في المدارس العليا المتخصصة'') في مهمته بإسهامه في ''تأمين مساواة فعلية بين المرأة والرجل'' (المادة ٣ من قانون المدارس العليا المتخصصة المؤرخ ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥). وقد أطلق مكتب تكافؤ الفرص في المدارس العليا المتخصصة مبادرات، وموَل وتابع حوالي ١٧٠ مشروعا في كل المدارس، ونظَم أياما تقنية لتحفيز البنات على متابعة الدروس في الفروع التقنية، وقام بتوعية النساء لمتابعة الدروس والانخراط مهنيا في المجالات التقنية والعلوم الطبيعية، وقدم إعانات مالية إلى الحضانات وغير ذلك. وقد أثبت تقييم البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص في المدارس العليا المتخصصة'' ٢٠٠٤-٢٠٠٧ أن ''... لدى المدارس المتخصصة اليوم منسقة وكذلك مندوبات مساواة في المؤسسات التعليمية التابعة لها''[١٢٠]. وتلاحظ الدراسة الأولى من تقرير التقييم أنه قد تمت إزالة التحديات الرئيسية التي سبق تحديدها، لا سيما زيادة الطالبات في المجالات الفنية والاقتصادية. وقد أسهمت المشاريع التي حظيت بالدعم من قبل البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص في المدارس المتخصصة'' في إحداث هذه التغييرات، لا سيما الأيام التقنية لتحفيز البنات والفروع التقنية.

٢٣٦ - وتساهم أموال برامج ''تكافؤ الفرص'' في الجامعات والمدارس العليا المتخصصة بتمويل خدمات المساواة. ويمول حاليا البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في كل مدرسة عليا متخصصة'' ٥٠ في المائة من وظائف مندوبات أو مندوبي تكافؤ الفرص في كل المدارس العليا المتخصصة. ولدى جميع المدارس العليا المتخصصة اليوم مندوبات مساواة أو لجنة مساواة، طورت مواردها منذ بضع سنوات. وهن اليوم مبادرات، ومنسقات، ومحاورات لا غنى عنهن لوضع إجراءات التكافؤ. وتحظى جميع المرافق المعنية بالمساواة تقريبا بمكانة مرموقة، وترتبط بالتالي ارتباطا مباشرا برئاسة أو بإدارة الجامعة أو المدرسة العليا المتخصصة. ولديها أعباء واختصاصات متنوعة للغاية ولكن مستقبلها غير مؤمن في جميع الحالات، حيث أنه يتطلب تمويلا طويل الأجل. كما لا تدعى بصورة منتظمة للمشاركة في وضع السياسة الجامعية العامة (لتضمينها المنظور الجنساني). وتتمتع المدارس الجامعية العليا ومدارس البوليتكنيك الاتحادية والمدارس العليا المتخصصة بهياكل تنظيمية

(١٢٠) Bureau BASS/Marie-Louise Barben/Elisabeth Ryter, تطور البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل ٢٠٠٤-٢٠٠٧''، بيرن ٢٠٠٥. ملخص بالفرنسية.

متباينة، الأمر الذي جعل مندوبات المساواة في هذه المؤسسات يشكلن شبكة في إطار ثلاث منظمات رئيسية: مؤتمر مندوبات المساواة والشؤون النسائية لدى الجامعات والمدارس العليا السويسرية، ومجموعة عمل تكافؤ الفرص في مجالات مدارس البوليتكنيك الاتحادية (AG Chancengleichheit im Bereich ETH)، ولجنة المساواة لمؤتمر مدراء المدارس العليا المتخصصة السويسرية. وبذلك تستطيع مندوبات المساواة العمل بصورة هادفة تبعا لاحتياجات وهياكل مؤسساتهن المعنية. وهن يتعاون فيما بينهن بشكل وثيق فيما يتعلق بالمسائل الأساسية. ولتقديم مقترحات موحدة لمرحلة ٢٠٠٨-٢٠١١ من البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص''، شكّل المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال فريقا عاملا وضع وثيقة موقف مشترك لمسؤولات المساواة في جميع المؤسسات المعنية[١٢١].

٢٣٧ - ولا يزال تمثيل الجنسين في أجهزة الإدارة والقرار غير كافٍ في مجال المدارس العليا والبحث. وقد وضع الصندوق الوطني السويسري كهدف له زيادة نسبة حضور النساء في أجهزة التقييم التابعة له إلى ٢٠ في المائة، ويعتزم زيادة هذه النسبة فيما بعد. وفضلا عن ذلك ينبغي تطوير المعارف فيما يتعلق بقضايا الجنسين، بغرض إبراز الفوارق بين الجنسين في عمل أجهزة التقييم والقرار في الصندوق الوطني السويسري، وكذلك في المدارس العليا الجامعية والمدارس العليا المتخصصة.

٢٣٨ - ويشكل إصلاح بولونيا تحديا جديدا في مجال المساواة لأنه يفرض إعادة تشكيل كاملة وتوحيد رسمي للتعليم في القطاع الثالث بهدف تحسين قدرته التنافسية الدولية. وتهدف عملية بولونيا، على وجه الخصوص وهي عملية دولية إلى القضاء على أشكال عدم المساواة المرتبطة بنوع الجنس. وقد وُضع المؤتمر الجامعي السويسري ومجلس المدارس العليا المتخصصة ومؤتمر مدراء التعليم العام في الكانتونات توجيهات لتطبيق إعلان بولونيا. وتنص على وجوب إتاحة الدراسة جزءا من الوقت، الأمر الذي يشكل تقدما هاما على صعيد سياسة المساواة. وتتناول توصيات أكثر تفصيلا أوجه الإصلاح المتعلقة بالمساواة، وتؤكد على ضرورة التقيُّد بعملية الإصلاح لاتخاذ التدابير التي قد تتضح ضرورتها. وتشير عامة التوجيهات الموضوعة داخل كل مؤسسة إلى أهمية المساواة وتنص على تدابير واقعية في هذا المجال.

٢٣٩ - وفي المجال الجامعي السويسري، لا يزال إضفاء الطابع المؤسسي على دراسات نوع الجنس دون المستوى الدولي. وقاعدتها الأقوى في بال، وجنيف، ولوزان، حيث خُصصت لها

(١٢١) تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل ودراسات الجنسين في القطاع الثالث، أوضاع وإجراءات، سكرتارية الدولة للتعليم والبحث، ٢٠٠٧.

فروع وكراسي أستاذية محددة. ولا توجد في جامعات زيورخ، وبيرن، وفريبورغ، ولوسرن، وسان غال، فروع أو كراسي أستاذية لدراسات نوع الجنس، كما أن غالبية المدارس العليا المتخصصة ليست لديها دراسات ذات طابع مؤسسي لنوع الجنس. إلا أن بعض المهتمين بالعلوم الذين تناط بهم مهام تعليمية يقترحون أنشطة ذات صله بنوع الجنس في نطاق تعليمهم.

٢٤٠ - ويجري اليوم الترويج للدراسات المتعلقة بنوع الجنس بشكل رئيسي على المستوى المشترك بين الجامعات والمستوى الوطني. وتُعطى الأولوية لتشجيع التبادل وتقديم عروض دراسية. إلا أن الإعانات المالية المتوقعة لهذا الغرض، والآتية من الاعتمادات المخصصة لتشجيع التدريب والبحث والتكنولوجيا، قد شهدت انخفاضا كبيرا وأصبحت ٣,٢ ملايين فرنك سويسري (بينما كانت قد حُددت بـ ٦ ملايين في البداية). ويهدف مشروع التعاون في مجال دراسات نوع الجنس في سويسرا إلى إتاحة عروض منسقة لدراسات على المستوى السويسري. ويدعم المؤتمر الجامعي السويسري أيضا مشروع التعاون Graduiertenkollegien Gender Netzwerk Schweiz (الشبكة السويسرية لمدارس إعداد الدكتوراه في الدراسات الجنسانية)، الذي تشارك فيه جامعات بيرن، وفريبورغ، وجنيف، ولوزان، وزيورخ، بقيادة جامعة بال. وهو يعمل بإعانة مالية تبلغ ١,٢ مليون فرنك سويسري تقريبا (عوضا عن ٣,٤ ملايين فرنك، كما كان مطلوبا في البداية). فالتخفيضات التي عانت منها الميزانية لم تسمح بالحصول على الأموال الضرورية لتقديم المنح، الأمر الذي يحد كثيرا من فعالية المشروع. وتجري متابعة مشروعي التعاون بصورة متوازية؛ وتمويلهما مؤمن في حدود ٦ ملايين فرنك سويسري لفترة أعوام ٢٠٠٨-٢٠١١.

٢٤١ - وفي برنامجه للسنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٧، أعرب الصندوق الوطني السويسري عن نيته بالدرجة الأولى تشجيع المشاريع ذات النوعية العالية في مجال الدراسات المعنية بالجنسين وتعزيز الكفاءات في مجال البعد الجنساني لدى أجهزة التقييم الخاص له. ولا تزال نتائج هذه السياسة غير واضحة حتى الآن. ومن أسباب ذلك - وليس بأقلها - أن النهج الذي غالبا ما يكون متعدد التخصصات لدراسات البعد الجنساني لا يتفق جيدا مع أنواع البحث الأساسي والتطبيقي التي يجريها الصندوق الوطني السويسري. ويبين تحليل برامج البحث الوطنية أنه يجري التطرق إلى مسألة البعد الجنساني في ثلث البرامج المقدمة فقط. ويتناول الثلث الثاني البعد الجنساني، ولكنه لا يتناول النشاط البحثي. أما الثلث الأخير من المشاريع

فهو لا ينطوي على أي بعد جنساني[١٢٢]. ومن الواضح، أن معيار إدماج المنظور الجنساني لا يكتسي أهمية كافية حتى يؤخذ في الاعتبار بصورة منهجية من قبل المجتمع العلمي والاتحاد، الذي يضطلع بعمليات الانتقاء. وقد انضم الصندوق الوطني السويسري إلى المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، لإصدار نشرة عن دراسات الجنسين في سويسرا عام ٢٠٠٥، لزيادة الوعي بأهمية الأبحاث الجنسانية[١٢٣].

٢٤٢ - وفي المدارس العليا المتخصصة السويسرية، يجري بانتظام إدماج دراسات البعد الجنساني وتشجيع الكفاءات في هذا المجال، وهما يتوقفان على درجة اهتمام والتزام المدرسات والمدرسين أو الباحثات والباحثين. وتقترح المدرسة العليا لعلوم التربية في زيورخ Hoschschule Zurich, ZFH Padagogische نموذجا تدريبيا حول الكفاءات في مجال البعد الجنساني في التعليم، والبحث والنصح. وتمنح المدرسة العليا للفن المرئي والفنون التطبيقية في زيورخ Hochschule fur Gestaltung und Kunst, HGKZ ؛ والمدرسة العليا للفنون التطبيقية في زيورخ، Zurcher Hochschule der angewandten Kunste دبلوم دراسات عليا مخصص لدراسة الثقافات والدراسات الجنسانية. وتنظم المدرسة العليا المتخصصة لشمال غرب سويسرا (HES-NO) محاضرات ما بعد الدبلوم عن إدماج المنظور الجنساني وإدارة التنوع. وكل عامين تنظم هذه الجامعة الموجودة في سوليور محاضرات لما بعد الدبلوم مخصصة للكفاءات في مجال البعد الجنساني.

٢٤٣ - وينص قانون المدارس العليا المتخصصة وأنظمته التنفيذية، في الصيغة المنقحة التي أصبحت سارية في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، على أن دراسات البعد الجنساني تشكل مادة يدعمها الاتحاد. وبناء على هذا الأساس القانوني سيستمر مكتب التدريب المهني والتكنولوجيا الاتحادي في تمويل الإجراءات الهادفة إلى تأمين المساواة بين المرأة والرجل، وكذلك في تشجيع الدراسات الجنسانية. ويعتزم المكتب أيضا مساندة الأبحاث الجنسانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. وسبق له أن قدم الدعم إلى دائرة الدراسات الجنسانية في المدرسة العليا المتخصصة في زيورخ. وتعتبر هذه المدرسة رائدة في تشجيع الأبحاث والتعليم في مجال

---

(١٢٢) Martine Chaponniere ”نساء، رجال، وتدريب وعمل: المتغير الجنساني في أعمال البرنامج الوطني للأبحاث ٤٣“ في: البرنامج الوطني لأبحاث التدريب والعمل: التوليفات ذات الصلة، زيورخ (مطبوعات Ruegger) ٢٠٠٥، ص ٨٥-٩٣.

(١٢٣) http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00201/index.html?lang=fr اقرأ أيضا Irene Rehmann, Frauen in der Wissenschaft: مجموعة هلسنكي، التقرير الوطني السويسري حول سياسة البحث وسياسات النهوض بالمرأة في العلم، بيرن (المكتب الاتحادي للتدريب والتكنولوجيا) ٢٠٠٤.

الدراسات الجنسانية. وهي تساهم أيضا في إضفاء صفة مؤسسية على الأبحاث التطبيقية في مجال الدراسات الجنسانية.

٢٤٤ - وأخيرا، يدعم الاتحاد الدراسات عن بعد من خلال المؤسسة السويسرية للدراسات عن بعد (FS-CH)، التي منحت عام ٢٠٠٤ مركز مؤسسة جامعية يحق لها تلقي الإعانات المالية. وقد عقد الاتحاد مع هذه المؤسسة اتفاقية إعانات تدعوها إلى العمل على تحقيق تكافؤ الفرص واستخدام الوسائل الضرورية لهذا الغرض. وتمثل المرأة نسبة ٤٣ في المائة من الأشخاص الدارسين لجزء من الوقت ٤٠ في المائة من الأشخاص الدارسين لوقت كامل[١٢٤]. وجرى تطوير فرع للتدريب عن بعد في مجال الإدارة والاتصالات بدعم من البرنامج الاتحادي ''تكافؤ الفرص في المدارس العليا المتخصصة''.

١-٣ الإجراءات المتخذة من قبل الكانتونات

٢٤٥ - اتخذت الكانتونات، في مجال المدارس الإلزامية التي تدخل في اختصاصها، تدابير متعددة قائمة على توصيات من أجل المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم والثقافة اعتمدت عام ١٩٩٣ في مؤتمر مديري التعليم العام في الكانتونات. وفي دراسة حديثة، أبدى مركز التنسيق لأبحاث التعليم السويسري اهتمامه بالإجراءات المتخذة في الكانتونات. وتبين هذه الدراسة أن المساواة بين الجنسين منصوص عليها صراحة في التشريعات التعليمية في نصف الكانتونات. وهي مترسخة في بعض الكانتونات بأشكال مختلفة من خلال الخطوط التوجيهية المطبقة على الخطط الدراسية، وقد أتيحت إعانات للمساهمة في تنفيذها. وأصدرت كانتونات عديدة أدلة لمنهجية تعليمية مناسبة لكل من الجنسين ووضعت مواد تعليمية جديدة (مثل، مشروع الكانتونات الرومانديةالمسمى ''مدرسة المساواة''). ولا تتضمن الدراسة ما يفيد عن مدى أخذ الوسائل التعليمية المستخدمة، التكافؤ بين الجنسين في الاعتبار. ووضعت بعض الكانتونات تعليمات ومعايير تطبق في اختيار الوسائل التعليمية من زاوية سياسة المساواة. وتقترح كانتونات عديدة إدخال برامج واعتماد تدابير خاصة متواصلة لتحسين كفاءات أعضاء الهيئة التعليمية. وتركز كانتونات كثيرة على التحضير للخيار المهني. وأصدرت مكاتب مساواة عديدة في الكانتونات وثائق تشدد على مكافحة القوالب النمطية في هذا المجال واتخذت كانتونات عدة تدابير واقعية في هذا المجال أيضا، (بال - المدينة، وبال - الريف، وبيرن، وزيورخ). إلا أن النقص البالغ في تمثيل

(١٢٤) FS-CH, Jahresbericht Universitare Fernstudien Schweiz, Brigue 2006.

الرجال في التدريب الخاص بالتعليم الابتدائي، كما هو حاصل في كانتون فريبورغ، يدل على استمرار وجود قوالب نمطية في مجال التدريب والتعليم.

٢٤٦ - وقد درست بعض الكانتونات الوضع في مدارسها، واعتمد كانتونا زيورخ وبال قواعد نوعية لمدرسة مشتركة.

٢٤٧ - ووضعت كانتونات عديدة مشاريع متعددة تهدف إلى تطبيق المساواة بين الجنسين في مدارس معينة أو على مستوى الكانتون. ويقترح ثمانية عشر كانتونا على المدارس وعلى الهيئات التعليمية تقديم نصائح تتعلق بتطبيق توصيات مؤتمر مديري التعليم العام في الكانتونات، وتتوفر لدى نصف الكانتونات هياكل متخصصة في مسائل المساواة.

٢٤٨ - وعديدة هي مؤسسات تدريب هيئات التعليم التي اتخذت مبادرات لتشجيع المساواة في مختلف المجالات، غالبا بدافع من إحدى المدرِّسات، أو يشكل أقل بدافع من أحد المدرسين، أو من مجموعة من الأشخاص الواعين. ومنذ الانتقال إلى نظام المدارس التربوية العليا، تتمحور المساواة بين الجنسين صراحة حول تدريب المدرسات والمدرسين. وغالبا ما يجري تناول القضايا الجنسانية في إطار نماذج تعليمية أوسع مخصصة لأوجه التباين. وتقوم شبكات عديدة على الصعيد الوطني بتبادل المعلومات والخبرات في مجال التعليم المشترك (الفريق العامل Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sedundarstufe II“ المعني بمعالجة القوالب النمطية والمساواة على المستوى الثانوي الثاني)، أو تتناول الشؤون الجنسانية مع البنين (شبكة العمل المدرسي للبنين)[١٢٥].

٢ - الحصول على المنح الدراسية وإعانات التدريب

٢٤٩ - وُزع المبلغ الإجمالي للمنح المقدمة عام ٢٠٠٦ بشكل متساوٍ تقريبا بين النساء والرجال. وينطبق ذلك أيضا على عدد المستفيدين. وتقسم المِنح التي تقدمها الكانتونات بأعداد متساوية تقريبا بين النساء والرجال (٥٤ في المائة للنساء و ٤٦ في المائة للرجال). وبما أن النسبة بين الجنسين في هيئات التعليم والهيئات الطلابية في القطاعين الثانوي والجامعي معكوسة تماما (٤٧ في المائة للنساء و ٥٣ في المائة للرجال)، يستخلص من ذلك أن عدد النساء يزيد قليلا على عدد الرجال بين المستفيدين من المنح[١٢٦]. وما زال هناك أيضا

(١٢٥) Silvia Grossenbacher، نحو المساواة بين الجنسين في المدرسة — ماذا تفعل الكانتونات لإرساء العدالة بين الرجل والمرأة في النظام التعليمي؟ تقرير عن الاتجاه صادر عن مركز التنسيق لأبحاث التربية السويسري، العدد ١٠، Aarau ٢٠٠٦.

(١٢٦) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/bildung_und_wissenschaft/uebersicht/blank/publikationen.html?publicationID=2282.

اختلاف كبير بين أنظمة الكانتونات المتعلقة بحدود العمر، وطرائق السداد والمنح لدورات تدريب ثانية.

٣ - الوصول إلى برامج التدريب المستمر

٢٥٠ - تابع ٤٣ في المائة من السكان (بين ٢٠ و ٧٠ سنة) عام ٢٠٠٦ دورات تدريب مستمرة غير رسمية، مقابل ٣٦ في المائة عام ٢٠٠٣. إلا أن كثافة التدريب المستمر ليست عالية: في عام ٢٠٠٦، حضرت الغالبية العظمى للمشاركين في دورات التدريب المستمر غير الرسمي دورة واحدة (٥٨ في المائة) أو دورتين (٢٧ في المائة). وكان الوقت المخصص للتدريب المستمر محدودا نسبيا: لم يتعدَ الساعة أسبوعيا (٣٢ ساعة سنويا) بالنسبة لنصف المشاركات والمشاركين. وعلى وجه العموم، لا يقل تدريب النساء المستمر غير الرسمي عن تدريب الرجال، ولكنهن يحظين دائما بدعم أقل من قبل المؤسسات، لا سيما إذا كنَ في الملاك أو يمارسن مهنة ذات مهارة منخفضة. ويعلق الجنسان أهمية كبيرة على زيادة الكفاءة المهنية. إلا أن ٢٩ في المائة من النساء فقط يعنين بهذا الأمر، مقابل ٣٨ في المائة من الرجال، وإن كانت نسبة أكبر من النساء تهتم بالمواضيع العامة (النساء: ١٨ في المائة؛ الرجال: ١٠ في المائة).

٢٥١ - وتعود أساسا هذه الاختلافات الملاحظة بين تصرفات الرجل والمرأة في مجال التدريب المستمر، إلى واقع أن اندماج المرأة أقل من اندماج الرجل في عالم العمل. وإذا قصرنا المقارنة على المرأة والرجل العاملين بوقت كامل، لا يبقى هناك أي تباين.

٢٥٢ - وتظهر الاختلافات العميقة أيضا عند مقارنة مستوى التدريب. فكلما ارتفع مستوى التدريب، كلما زاد احتمال متابعة الشخص للتدريب المستمر. وبين الأشخاص الذين أنجزوا تدريبا من المستوى الثالث، يحصل الثلثان على تدريب لزيادة الكفاءة (٦٥ في المائة)، في حين يتلقى مثل هذا التدريب ١ إلى ٦ فقط (١٧ في المائة) من الأشخاص الذين لم يحصلوا على تدريب بعد التعليم الإلزامي. ومن الناحية الاجتماعية العامة، لا يترتب على التدريب المستمر أي أثر في إعادة التوازن بين الجنسين (انظر الجدول الوارد في المرفق)[١٢٧].

٢٥٣ - واستفادت نسبة ٢٧,١ في المائة من النساء عام ٢٠٠٤ من عروض التدريب وزيادة الكفاءة التي قدمتها الإدارة الاتحادية للموظفين. ويجري حاليا وضع جهاز لمراقبة تدريب موظفي الاتحاد في المؤسسات، الأمر الذي يسمح بالتحكم بهذا التدريب حسب معيار نوع الجنس.

(١٢٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02/key/ind5. indicator.50402.504.html.

٤ - التخلي عن التدريب

٢٥٤ - في الوقت الحاضر، يفوق معدل تخلي النساء/معدل تخلي الرجال عن التدريب المهني فقط. وهذا الفارق مرتفع للغاية في التدريب المهني العالي. كما يفوق عدد النساء اليوم عدد الرجال في الحصول على شهادة التعليم الإلزامي. وكذلك فإن النساء أكثر عددا من الرجال عند بدء الدراسة، ويتم بلوغ المساواة بينهما على مستوى شهادات البكلوريا والدبلوم والإجازة. وبالمقابل تمنح المدارس العليا المتخصصة عددا أقل من الدبلومات للنساء. إلا أن توقعات مكتب الإحصاءات الاتحادي تبين أنه سيتم بلوغ المساواة في المدارس العليا المتخصصة عام ٢٠٠٨. ويعود ذلك إلى إدماج العديد من المدارس العليا التربوية في نطاق المدارس العليا المتخصصة والانتهاء من إدماج مجال الصحة والعمل الاجتماعي في نظام المدارس العليا المتخصصة. ومع ذلك، لا توجد اختلافات مهمة في نسب التخلي عن التدريب بين النساء والرجال. وقد بينت دراسة قامت بها جامعة فريبورغ أنه إذا كانت لا توجد اختلافات أساسية بين الجنسين على صعيد الجامعة ككل، فقد يكون التباين كبيرا في نسب التخلي عن التعليم بين الرجال والنساء في بعض الكليات. كما بينت الدراسة نفسها أن أوجه الإختلاف بين الجنسين تزول عمليا إذا ما أخذت الشهادات من مستوى الإجازة والبكلوريا في الاعتبار، ولكن النساء اللواتي حصلن على الدكتوراه ما زلن أقل عددا بكثير من الرجال[١٢٨].

٢٥٥ - ويفترض في التدابير التي اتخذها الاتحاد في إطار برامجه لتحقيق تكافؤ الفرص (البرامج الإرشادية، والحضانات، انظر الفقرة ٢٢٥ وما بعدها أعلاه) أن تكون ذات أثر إيجابي على إنهاء الدراسة. ومن شأن إجراءات التقييم التي اتخذها بعض الجامعات لتوفير اختيار أمثل للاختصاصات أن تخفض من معدلات التخلي عن الدراسة. وأخيرا، يرجى أيضا أن يكون لمرحلة البكالوريا التي أُدخلت بموجب إصلاح بولونيا، التي تسمح بالحصول على دبلوم أول بعد ثلاث سنوات من الدراسة، تأثير إيجابي لمنع التخلي عن التعليم. وبالإضافة إلى ذلك، يسمح الحصول على شهادة البكالوريا باستئناف الدراسة أو متابعتها في وقت لاحق.

٥ - الفئات الأكثر ضعفا

٢٥٦ - تواجه الفتيات المهاجرات صعوبات أكبر من الفتيات الأخريات في العثور على أماكن في مجال التدريب المهني. وفي إطار مشروع تشجيع المساواة في التدريب ”١٦+“

(١٢٨) Universitat Freiburg, Gleichstellung von Frauen und Mannern an der Universitat Freiburg, Situationsanalyse 2005/2006.

(انظر الفقرة ٢٢٢ أعلاه) تناول تحليل تفصيلي وضع الشبان المهاجرين من الجنسين عند البدء في التدريب المهني[١٢٩]. وفي الغالب، تواجه المهاجرات سلبيات من جراء نوع الجنس، فضلا عن مساوئ ناجمة عن عوامل أخرى. وبوجه خاص تواجه الفتيات الأجنبيات المتخرجات من المدارس الثانوية المتوسطة (Realschule)، صعوبات في الحصول على أماكن للتدريب. ويكون حظ الشبان ذوي الوضع الاجتماعي – الاقتصادي السيئ، ولا سيما القادمين من البلقان وتركيا والبرتغال، الأكثر ضعفا في العثور على تدريب بعد المدرسة الإلزامية. فالعقبات التي يضعها النظام المدرسي، والافتقار إلى العلاقات التي تسهل الوصول إلى المعلومات والفوز بمقاعد التدريب، بالإضافة إلى ضعف مستوى ثقافة الأهل، تعتبر أسبابا هامة لفشل هذه الفئة من السكان. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تمارس المهاجرات في سويسرا نشاطا مجزيا، وإن كان دون كفاءتهن، خاصة إن الكفاءة المهنية التي اكتسبنها في بلدانهن الأصلية غير معترف بها. ومن ثم، فقد تبين لمكتب الإحصاءات الاتحادي أن عدد حالات الكفاءة الزائدة بين الأشخاص من أصل غير أوروبي يفوق ثلاث إلى أربع مرات عددها بين الأشخاص من أصل سويسري ومن الاتحاد الأوروبي أو أمريكا الشمالية. وغالبا ما تتأثر النساء بذلك أكثر من الرجال.

٢٥٧ – وتم بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦، تقديم إعانات مالية بموجب قانون المساواة للقيام، بين أمور أخرى، بدعم الإجراءات الهادفة إلى تسهيل وصول الفتيات المهاجرات إلى التدريب واكتساب العاملات الأجنبيات للمؤهلات في مجال الأطعمة والبيع والعناية الطبية.

٢٥٨ – ويتيح القانون الجديد للتدريب المهني للاتحاد إمكانية تشجيع مشاريع لصالح المساواة أو لأكثر الفئات ضعفا، أو لإدماج الفتيات اللواتي يعانين صعوبات مدرسية واجتماعية ولغوية. وبناء عليه، واعتبارا من عام ٢٠٠٤، يقوم المكتب الاتحادي للتدريب المهني والتكنولوجيا بتمويل مشاريع إرشادية وتوجيهية (من قبيل إرشاد منظمة التعاضد كاريتاس الفتيات المهاجرات)، فضلا عن توفير عروض تناوب مهنية[١٣٠].

٢٥٩ – وتدعم أيضا كانتونات عديدة مشاريع الإدماج التي تديرها المؤسسات العامة أو الخاصة، وتشجع الإعلام والإرشاد وتبادل الآراء وخدمات الاستشارة، وتشارك في تمويل

---

(١٢٩) SS. Hupka et B. E. Stalder، الفتيات المهاجرات والفتيان المهاجرون بين مرحلتي التعليم الثانوي الأول والثانوي الثاني. المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة (Ed.)، نوع الجنس قيد النظر. البنات والفتيات أمام التدريب: المجالات والاتجاهات، ٢٠٠٤.

(١٣٠) Beatrice Ledergerber/ Regula Ettlin, Mentoring fur Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch fur Programmverantwortliche und MentorInnen, Zurich 2006.

دورات تعليم اللغة الموجهة خصيصا للمهاجرات، وتدعم عروض التناوب الموجهة للفتيات المهاجرات لتسهيل دخولهن إلى الحياة العملية.

٢٦٠ - لا توجد بيانات إحصائية عن الحالة العامة للنساء المعوقات في مجال التعليم[١٣١] إلا أنه يمكن القول بأن أوجه التمييز المرتبطة بنوع الجنس في النظام التعليمي تضر بالنساء المعوقات على الأقل بذات النسب التي تضر بها النساء الأخريات، وإن كانت الإعاقة قد تؤدي إلى تفاقم هذا التمييز. ويلزم قانون المساواة للمعوقين[١٣٢]، الذي أصبح نافذا عام ٢٠٠٤، الاتحاد والكانتونات باتخاذ تدابير للقضاء على أشكال عدم المساواة التي تتعرض لها المعوقات في مجال التدريب. وينبغي أن تأخذ هذه التدابير في الاعتبار الاحتياجات الخاصة بالنساء المعوقات.

٦ - التعاون في سبيل التنمية

٢٦١ - تعمل سويسرا بنشاط لتسهيل وصول النساء والبنات إلى التعليم في البلدان الشريكة لها. وتستخدم لذلك وسائل متعددة. وتعطي برامج المساعدة الثنائية التي تقوم بها في مجال التعليم الأولوية لوصول النساء والبنات إلى التعليم، وبشكل أعم لقضايا الجنسين. ففي إطار برامج القضاء على الأمية، التي تدعمها إدارة التنمية والتعاون، يخضع فتح مراكز محو الأمية لشرط ضمان دخول المرأة والرجل إليها على قدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، اتخذت ترتيبات، من قبيل إنشاء دور حضانة، للسماح للنساء بالمشاركة في البرامج.

٢٦٢ - وفي مجال التعليم الابتدائي للأطفال واليافعين، تشجع إدارة التنمية والتعاون العديد من المشاريع المبتكرة كمدارس الأحياء، حيث تكفل المساواة بين البنين والبنات في التسجيل ومتابعة الدروس عن طريق الحوار المستمر مع الأهل وسكان الحي. وتنشط هذه الإدارة في تشجيع المساواة بين الجنسين عن طريق وضع سياسات وطنية وتطبيقها. وهي تدعو، على سبيل المثال، إلى الاعتراف بالمرافق التعليمية غير الرسمية وتمويلها (برامج محو الأمية والتعليم الابتدائي للأطفال، والفتيان واليافعين الذين لم يدخلوا المدرسة الابتدائية)؛ وغالبا ما تستقبل هذه المرافق البنات والنساء بشكل أساسي.

---

(١٣١) انظر فيما يتعلق بأوضاع الطلاب المعوقين الدراسة التي قامت بها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والتي شاركت فيها سويسرا: طلاب معوقون، صعوبات ومساويء التعلّم. http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_21571361_38039199_35669868_1_1_1_1.00.html.

(١٣٢) القانون الاتحادي المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ حول القضاء على أوجه عدم المساواة بالنسبة للأشخاص المعوقين (قانون المساواة للمعوقين L. Hand,) المجموعة الإحصائية ١٥١، ٣.

٢٦٣ - وتسهل إدارة التنمية والتعاون أيضا تنمية الكفاءات المتعلقة بالجنسين لدى أفرقتها الموجودة في البلدان الشريكة. وقد تلقت الغالبية العظمى من الأشخاص المكلفين بالتعليم تدريبا في هذا المجال. وتعمل الإدارة أيضا على أن تكون لدى شركائها (المنظمات غير الحكومية أو مؤسسات أخرى)، المكلفين بتدريب مسؤولي التدريب لديها، الكفاءة اللازمة لتناول شؤون نوع الجنس في التعليم.

٢٦٤ - وأخيرا، تدعم إدارة التنمية والتعاون منظمات متعددة الأطراف، لا سيما منظمة اليونيسيف، التي تعلق أهمية كبيرة على تدريب البنات.

المادة ١١ - الحياة المهنية

التوصية رقم ٤٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تحث اللجنة الدولة الطرف على كفالة مجالات متساوية عمليا للمرأة والرجل في سوق العمل باللجوء بشكل خاص إلى إجراءات خاصة مؤقتة وفقا للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية. وتوصي ببذل الجهود للقضاء على الفصل الرأسي والأفقي في العمل، لا سيما عن طريق التعليم والتدريب وإعادة التأهيل وآليات تطبيق فعالة. كما توصي أيضا بوضع أنظمة تقييم مهنية ذات معايير جنسانية محايدة من أجل القضاء على الفروق في الأجور بين المرأة والرجل.

١ - الوصول إلى سوق العمل والمساواة في الأجور: عرض تفصيلي للاتجاهات الإحصائية

١-١ النشاط المدفوع الأجر

٢٦٥ - يرتبط تزايد اشتراك المرأة في سوق العمل إلى حد كبير بتوسع القطاع الثالث في الاقتصاد وما رافقه من انتشار للعمل لجزء من الوقت. ويتركز نشاط المرأة المدفوع الأجر اليوم، أكثر من ذي قبل، على قطاع الخدمات. ويفوق وزن المرأة فيه وزن الرجل (شكلت النساء نسبة ٥٣ في المائة من العاملين في هذا القطاع في عام ٢٠٠٧). وبالإجمال، تعمل نسبة ٨٦ في المائة من النساء اللواتي يمارسن نشاطا مدفوع الأجر في القطاع الثالث. وبشكل مواز، يلاحظ أن قطاع الخدمات يقدم عددا من الوظائف لجزء من الوقت أكثر نسبيا من الصناعة. وفي عام ٢٠٠٧، كان ٣٨,٥ في المائة من الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مجزيا

في القطاع الثالث يعملون لجزء من الوقت، مقابل ١٣,٤ في المائة فقط في القطاع الثانوي[١٣٣].

٢٦٦ - في الوقت الذي تراجعت فيه حصة النساء اللواتي يعملن كامل الوقت ٣،٦ في المائة منذ عام ١٩٩١، ارتفعت العمالة لجزء من الوقت: بلغ الارتفاع ٥,٠ في المائة لمعدلات الإشغال التي تتراوح بين ٥٠ و ٨٩ في المائة، و ٠,٥في المائة لمعدلات الإشغال الأقل من ٥٠ في المائة. وهكذا، فإن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، تأخذ بالدرجة الأولى شكل عمالة لجزء من الوقت، بنسبة تتراوح بين ٥٠ و ٨٩ في المائة. ورغم ذلك يبقى الحجم الإجمالي لعمل المرأة بأجر أدنى بكثير من عمل الرجل.

٢٦٧ - ويعود تطور مشاركة المرأة في سوق العمل الذي لوحظ في السنوات العشر الأخيرة قبل كل شيء إلى النساء من أعمار متوسطة وربات الأسر. كما أن عدد النساء اللواتي يجمعن ما بين العمل والأسرة آخذ في الارتفاع. وهكذا، فإن النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٤ سنة ولديهن أطفال تقل أعمارهم عن ١٥ سنة ويمارسن نشاطا مدفوع الأجر، قد شكلن ٦٠ في المائة في عام ١٩٩١، مقابل ٧٤ في المائة في عام ٢٠٠٧. وتعمل غالبية ربات الأسر لجزء من الوقت: أم واحدة من كل خمس أمهات (١٩ في المائة) لجزء من الوقت (تبلغ نسبة أرباب الأسر الذين لديهم أطفال تقل أعمارهم عن ١٥ سنة ويعملون كامل الوقت ٩٣ في المائة). ويتراوح معدل إشغال أكثر من ثلث ربات الأسر بين ٥٠ و ٨٩ في المائة (٣٧ في المائة، مقابل ٦ في المائة لأرباب الأسر)، في حين يقل معدل إشغال ٤٤ في المائة منهن عن ٥٠ في المائة (مقابل ١ في المائة لأرباب الأسر)[١٣٤].

٢٦٨ - بالنسبة لأوضاع المرأة المهاجرة، انظر الفقرة ٣٤٢.

٢-١ الأوضاع المهنية

٢٦٩ - تمارس المرأة والرجل أنشطتهما المهنية في ظروف مختلفة. ونجد عددا متزايدا من النساء في المهن الفكرية والعلمية، وكذلك في الوظائف القيادية. إلا أنهن يشغلن في الغالب نسبة أقل من الرجال في الوظائف القيادية. وبصورة عامة، فإنهن يشغلن مناصب أدنى مرتبة من مناصب الرجال. وفي عام ٢٠٠٧، كان ١٦ في المائة من الرجال يمارسون أنشطة مستقلة، مقابل ١١ في المائة فقط من النساء. وقد ارتفعت نسبة النساء العاملات بأجر

(١٣٣) Vuille Alain: العمل لجزء من الوقت في سويسرا، مكتب الإحصاءات الاتحادي، نوشاتيل ٢٠٠٦.

(١٣٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/L'enquête Suisse sur la population active (ESPA) .fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html

اللواتي يشغلن وظائف قيادية، أو اللواتي يشاركن في إدارة مؤسساتهن من حوال ١٦ إلى ٢٢ في المائة في عام ١٩٩١؛ وارتفعت هذه النسبة لدى الرجال العاملين بأجر من ٣٢ إلى ٣٧ في المائة[١٣٥]. ويعود سبب هذا التوزيع غير المتساوي جزئيا فقط إلى التباين في مستوى التدريب. وفي الواقع أيضا، نلاحظ فرقا في الأوضاع المهنية بين الرجال والنساء من نفس مستوى التدريب. فنسبة الذين يمارسون نشاطا مهنيا دون وظيفة قيادية، بقطع النظر عن مستوى التدريب، هي أعلى بين النساء منه بين الرجال. و يكمن السبب الرئيسي لهذا التباين عن حق في المسؤوليات الأسرية، التي لا تزال إلى حد كبير على عاتق المرأة ويصعب الجمع بينها وبين المستقبل المهني. وعليه، لا يزال العمل لجزء من الوقت نادرا بين الكوادر: كان واحد من أصل خمسة من الكوادر فقط (١٩ في المائة) يعمل لجزء من الوقت في عام ٢٠٠٥، في حين أن هذا الرقم هو أعلى بمرتين بين الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا دون وظيفة قيادية (٤٣ في المائة). ويندر بين الرجال الكوادرمن يعمل لجزء من الوقت (٦ في المائة)، بينما يعمل ما يقارب نصف النساء الكوادر (٤٦ في المائة) لجزء من الوقت. ومنذ خمس عشرة سنة، يتزايد العمل لجزء من الوقت في مراكز المسؤولية العليا: ما بين ١٩٩١ و٢٠٠٥ تضاعف عدد الأشخاص الذين يعملون لجزء من الوقت ويمارسون وظائف قيادية (+١١١ في المائة)، في حين لم تبلغ الزيادة سوى ٢١ في المائة بين الفئات الأخرى من الأشخاص العاملين[١٣٦].

٢٧٠ - وفيما يتعلق بالمهن الممارسة (تصنيف ISCO)، نلاحظ أيضا تباينا واضحا حسب نوع الجنس. ففي عام ٢٠٠٧، كان الرجال يعملون بالدرجة الأولى في المهن اليدوية والمشابهة (٢٣ في المائة) والأكاديمية (٢١ في المائة) والتقنية (١٧ في المائة). وكانت النساء يمارسن بشكل أساسي المهن التقنية والمشابهة (٢٦ في المائة)، يليها قطاع الخدمات والبيع (٢٠ في المائة) والمهن التجارية (١٨ في المائة)، وقطاع الخدمات والبيع (٢٠ في المائة). وإذا أخذنا النشاطات الاقتصادية (حسب تصنيف NOGA)، فإن الرجال يعملون بالدرجة الأولى في صناعات التحويل (٢٢ في المائة)، والعقارات، والإيجار، والمعلوماتية، والبحث والتطوير (١٤ في المائة)، وفي التجارة، وأعمال الصيانة (١٢ في المائة)، والبناء (١١ في المائة). وتنشط المرأة بشكل خاص في المجالين الصحي والاجتماعي (٢١ في المائة)، والتجارة وأعمال الصيانة (١٥ في المائة)، وفي التعليم (١١ في المائة)، وفي الأملاك العقارية، والمعلوماتية، والبحث والتطوير (١٠ في المائة).

---

(١٣٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/ berufliche_ stellung.html.

(١٣٦) Vuille Alain: العمل لجزء من الوقت في سويسرا، مكتب الإحصاءات الاتحادي، نوشاتيل ٢٠٠٦.

١-٣ البطالة

٢٧١ - في الفترة بين ١٩٩١ و ٢٠٠٦، كان معدل البطالة بين النساء دائما أعلى منه بين الرجال، باستثناء عام ٢٠٠٣. وهكذا، تطال البطالة اليوم أيضا المرأة بقوة أكثر مما تطال الرجل (معدل البطالة في ٢٠٠٦: ٣,٦ في المائة للنساء مقابل ٣,١ في المائة للرجال). وتتسع الهوة إذا ما نظرنا إلى معدل الأشخاص العاطلين عن العمل (٢٠٠٦: ٤,٨ في المائة للنساء و ٣,٤ في المائة للرجال). وبالإضافة إلى ذلك، يتفاوت التوزيع بين الجنسين حسب فئات الأشخاص العاطلين عن العمل. ويسجل أعلى معدل بطالة في الفئة ما بين ١٥ و ٢٤ سنة[١٣٧]. وفي الوقت الذي تبلغ فيه النساء العاطلات عن العمل، المسجلات لدى مكتب العمالة بصفتهن عاطلات عن العمل، ويطلبن استيفاء طلبات إعانات البطالة نسبة ٤٥ في المائة، تبلغ نسبة الرجال بدون عمل ٥٣ في المائة. وتواجه النساء خطرا أكبر في البقاء بدون عمل سيما وأن النساء يلجأن بقدر أقل بكثير إلى المرافق المختصة بدعم الأشخاص الذين فقدوا عملهم. ويمكن تفسير هذا التناقض بعوامل هيكلية وثقافية، كالافتقار إلى المعرفة القانونية، وكفاية مستوى دخل الشريك ووجود صعوبة أكبر في تلبية شروط إعانات البطالة بسبب الأعباء الأسرية (مثلا، وجوب القبول الفوري للعمل المعروض من قبل مكتب التوظيف).

ويتكون مجموع السكان العاطلين عن العمل (٢٠٠٧: ٤٠ في المائة نساء و ٢٤ في المائة رجال في سن ١٥ سنة أو أكثر) بشكل أساسي من المتقاعدين (٦٠ في المائة نساء بدون نشاط مهني و ٧٤ في المائة رجال في الوضع نفسه). وتشكل النساء في المنزل (٢٣ في المائة) وقلة من الرجال في المنزل، بالإضافة إلى الأشخاص قيد التدريب وزيادة الكفاءة (١٢ في المائة من النساء و ١٨ في المائة من الرجال) أقلية بين الأشخاص الذين لا يمارسون نشاطا مهنيا. والغالبية الكبرى للنساء بدون نشاط مهني ما بين ١٥ و ٦٤ سنة هن النساء في المنزل، ثم النساء قيد التدريب أو زيادة الكفاءة أو المتقاعدات. ويدخل في نفس الفئة العمرية من الرجال بدون نشاط مهني بشكل أساسي، الأشخاص قيد التدريب أو زيادة الكفاءة المهنية أو المتقاعدون[١٣٨]. وعلى غرار انعدام فرص العمل، تعاني النساء من البطالة الجزئية أكثر مما يعاني منها الرجال. ووفقا للاستقصاء السويسري للسكان العاملين لعام ٢٠٠٧، فإن

(١٣٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/03/blank/data/01.html.

(١٣٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/ nichterwerbsper sonen.html.

٦,٢ في المائة من الأشخاص الذين يقومون بنشاط مهني يرغبون في زيادة وقت عملهم وهم أيضا مستعدون لذلك: ٧٨ في المائة من هؤلاء من النساء.

١-٤ التباين في الأجر

٢٧٢ - بلغ متوسط الأجر الشهري الإجمالي للنساء في القطاع الخاص ٨٧٥ ٤ فرنكا سويسريا في عام ٢٠٠٦، مقابل ٠٢٣ ٦ فرنكا للرجال. ويمثل ذلك فرقا بنسبة ١٩,١ في المائة. واعتبارا من عام ١٩٩٤، حصل تطور في الأجور، بالنسبة للرجال والنساء معا. وفي الفترة ١٩٩٦ لغاية ١٩٩٨، ارتفع أجر المرأة بمقدار أكبر قليلا، الأمر الذي جعل الفرق في الأجر بين المرأة والرجل ينخفض من ٢٣,٨ في المائة إلى ٢١,٥ في المائة. ولم يتغير هذا الفرق عمليا ما بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٢. ونقص نقطة واحدة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ و ٠,٨ نقطة بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦. ويعود جزء من ذلك إلى اختلاف هيكل أماكن العمل[١٣٩].

٢٧٣ - ووفقا لدراسة مبنية على استقصاء حول هيكل الأجور بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٢ قام بها مكتب BASS وجامعة بيرن بناء على تفويض من مكتب الإحصاءات الاتحادي والمكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال، يمكن تفسير ٦٠ في المائة من الاختلافات التي ظهرت بعوامل موضوعية مثل العمر، والتدريب، وسنوات الخدمة أو القطاع الاقتصادي. إلا أن نسبة الـ ٤٠ في المائة المتبقية ناجمة عن التمييز في الأجور. وفي عام ٢٠٠٢، كان تباين الأجور ناتجا عن تمييز حقيقي بنسبة حوالي ٨ في المائة[١٤٠]. والفرق في الأجر بين المرأة والرجل قائم في جميع قطاعات النشاط؛ وبالإضافة إلى ذلك، يختلف الأجر إلى حد كبير بين فرع وآخر. ففي الفروع التي تنطوي على أدنى الأجور، يتراوح الفرق في الأجر بين المرأة والرجل بين ٨ في المائة و ٢٨ في المائة. ويبلغ هذا الفرق أدنى مستوى له في مجال إدارة الفنادق والمطاعم، التي تستخدم ٥٨ في المائة من النساء، في حين يبلغ أعلى مستوى له في صناعة الجلود والأحذية التي تستخدم نسبة ٥٧ في المائة من النساء.

٢٧٤ - ومهما يكن مستوى الشروط المطلوبة، تتلقى المرأة أجرا أدنى من الرجل بشكل دائم: يتراوح الفرق ما بين ١٢ و ١٩ في المائة حسب مستوى المتطلبات. وتتلقى المرأة التي لديها مستوى إعداد ووضع مهني مساوٍ للرجال معدل أجر شهري إجمالي أدنى من الرجل في الاقتصاد الحر. وحسب مستوى التدريب، تكسب المرأة ما بين ١٣ في المائة (دبلوم

(١٣٩) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html.

(١٤٠) سيظهر تحليل نتائج الاستقصاء حول هيكل الأجور للفترة ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ في عام ٢٠٠٨.

تعليم) و ٢٣ في المائة (إعداد جامعي أو ما شابهه) أقل من الرجل. ووفقا للوضع المهني، يتراوح الفرق في الأجر بالنسبة للرجل بين ١٣ في المائة (الكوادر الدنيا) و ٢٤ في المائة (الكوادر المتوسطة والعليا)[١٤١].

٢٧٥ - وفي عام ٢٠٠٦، بلغ متوسط الأجر الإجمالي الشهري للمرأة في الإدارة الاتحادية ٠٩٠ ٦ فرنكا سويسريا، مقابل ٩٨٩ ٦ فرنكا للرجل، الأمر الذي يمثل فرقا بنسبة ١٢,٩ في المائة. وقد انخفض الفرق في الأجر بين الجنسين من ١٣,٠ في المائة في ١٩٩٤ إلى ١٠,١ في المائة في ١٩٩٨. وبين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، انخفض التباين في الأجر قليلا جدا، لكي يعود ويتسع من جديد في عام ٢٠٠٦. و يعود ذلك جزئيا، كما في القطاع الخاص، إلى الاختلافات الهيكلية لأماكن العمل. وتشبه الفروق في الإدارات الكانتونية تلك القائمة في القطاع الخاص. وفي عام ٢٠٠٦، بلغ متوسط الأجر الإجمالي الشهري للمرأة ٥٩٥ ٦ فرنكا سويسريا، مقابل ١٢٤ ٨ فرنكا للرجل. و منذ عام ١٩٩٨، أخذ هذا الفرق الذي يبلغ ١٨,٨ في المائة في الانخفاض بصورة منتظمة (٢٢,٥ في المائة)[١٤٢]. وتبقى معرفة كيف سيؤثر نظام الأجر وفقا للأداء، الذي طُبق في العديد من الإدارات، على الفرق في الأجر بين الجنسين.

٢٧٦ - والفرعان الاقتصاديان اللذان كان متوسط الأجر الإجمالي الشهري فيهما الأدنى (حوالي ٠٠٠ ٤ فرنك سويسري في الشهر) في العام ٢٠٠٦، هما خدمات الموظفين، وخدمات الفنادق والمطاعم. وتشكل النساء ٥٨ إلى ٧٨ في المائة من الأشخاص العاملين في هذين الفرعين. وفي القطاعين الخاص والعام (الاتحاد)، يحصل حوالي ١,٥ في المائة من الرجال العاملين لكامل الوقت على أجر يقل عن ٣٠٠٠ فرنك سويسري، مقابل ٦٧ في المائة من النساء العاملات لكامل الوقت[١٤٣].

١-٥ العمل غير مدفوع الأجر

٢٧٧ - تعيش حوالي ثماني نساء من كل عشرة في أسرة مع أطفال دون سن الـ ١٥ سنة ويتحملن بمفردهن مسؤولية العمل المترلي. ويقل نسبيا عدد الأزواج في سن متوسط الذين يتشاركون معا في العمل المترلي عن الأزواج الأصغر سنا الذين ليس لديهم أطفال بعد. ففي

(١٤١) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau _des_ arbeitsplatz es.html.

(١٤٢) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/oeffentlicher_sdektor _bund_.html.

(١٤٣) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/ niedrigloehne.html.

عام ٢٠٠٧، كان ١٧ إلى ١٨ في المائة من الأسر، حيث يتراوح عمر الرجل ما بين ٤٠ و ٦٤ سنة، يتشاركون في الأعمال المترلية؛ وبلغت هذه النسبة ٢٩ في المائة لدى الأشخاص الذين يقل عمرهم عن ٢٥ سنة، و ٢٧ في المائة لدى الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٩ سنة. واعتبارا من سن التقاعد، يتقاسم ٢٤ في المائة تقريبا الأعمال المترلية[١٤٤].

٢٧٨ - وبين إجمالي الأشخاص في سن ممارسة النشاط المهني (المرأة: ١٥ إلى ٦٣ سنة، والرجل: ١٥ إلى ٦٤ سنة) تكرس المرأة ما يقارب ضعف الوقت الذي يكرسه الرجل للعمل المترلي والأسري (بمعدل ٣٢ ساعة أسبوعيا، مقابل ١٨ ساعة للرجل). وتخصص المرأة التي تعيش مع الزوج والأطفال في سن أقل من ٧ سنوات ٥٩ ساعة أسبوعيا في المتوسط للعمل المترلي، أي أكثر بكثير من أسبوع العمل ''العادي'' لأي شخص يمارس نشاطا مهنيا. ويخصص شركاؤهم الذكور ٣٢ ساعة أسبوعيا للعمل المترلي بالإضافة إلى نشاطهم المهني. وبدورها، تكرس المرأة التي تربي وحدها أطفالا دون الـ ٧ سنوات الكثير من الوقت للمهام المترلية والأسرية (٥٤ ساعة في الأسبوع). وفي المقابل، يخصص الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم والشباب الذين يعيشون في أسرهم وقتا أقل بكثير لهذا النوع من الأنشطة[١٤٥].

٢٧٩ - وعلى الرغم من أن الأدوار العائدة للمهنة والأسرة موزعة في المجتمع السويسري بصورة غير متساوية، فإن عبء العمل الذي يترتب على الرجل والمرأة في أوضاع عائلية متشابهة هو نفسه على العموم تقريبا. فالمرأة والرجل اللذان يعيشان كزوجين مع أطفال تقل أعمارهم عن ٧ سنوات يعملان في المتوسط ما بين ٧١ و ٧٣ ساعة في الأسبوع. والوضع شبيه بهذا المعدل في الأسر الوحيدة الأب أو الأم[١٤٦]. إلا أن العلاقة بين العمل بأجر والعمل المترلي غير مدفوع الأجر مختلفة كثيرا بالنسبة للرجل والمرأة. ولهذا الفرق آثار سلبية عديدة على وضع المرأة، مثل ضمانها الاجتماعي (الذي يرتبط جزئيا بممارسة نشاط مهني)، وإعادة إدماجها في الحياة المهنية (حيث يؤخذ العمل بأجر فقط في الاعتبار كخبرة مهنية بصورة عامة)، أو في حال الطلاق (الذي يبرز اعتمادها الاقتصادي على الشريك الذي يمارس نشاطا مهنيا).

٢٨٠ - ويكرس الرجل الذي يعيش منفردا وهو في سن ممارسة نشاط مهني، ٥١ ساعة في المتوسط للأعمال المترلية والنشاط المهني، بينما تكرس المرأة الوحيدة ٤٧ ساعة.

---

(١٤٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html.

(١٤٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html.

(١٤٦) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html.

أما الأشخاص الذين يتحملون أقل عبء في هذا العمل فهم الشباب الذين يعيشون مع ذويهم[١٤٧].

٢٨١ - يشارك ما يقارب ربع السكان المقيمين في سويسرا في أعمال طوعية منظمة أو يمارسون على الأقل نشاطا تطوعيا في جمعية أو منظمة. وبالإجمال، فإن الرجال (٢٨ في المائة) أنشط في هذا المجال من النساء (٢٠ في المائة). فبينما يتجه الرجال للانخراط في مجالات تتصل بنشاطهم المهني أو تسمح لهم بالقيام بأنشطة تنطوي على بعض الشهرة (النوادي الرياضية، والجمعيات الثقافية، ومجموعات النفع العام، والخدمات العامة، والأحزاب السياسية، والوظائف الرسمية)، تفضل المرأة بدورها المؤسسات الاجتماعية أو الخيرية أو الدينية. ويزيد تمثيل الرجال بنسبة كبيرة عن النساء في جميع المجالات، باستثناء الجمعيات الاجتماعية والخيرية والدينية[١٤٨].

٢٨٢ - وبينما يفضل الرجال ممارسة أنشطة فخرية أو تطوعية لمصلحة جمعيات أو منظمات، فإن النساء أكثر عددا بكثير نسبيا في تقديم مساعدات مجانية إلى الأهل أو المعارف (٢٦ في المائة من النساء مقابل ١٥ في المائة من الرجال). وينطوي هذا الشكل من المساعدات عند النساء بالدرجة الأولى، على حضانة أطفال معارفهن أو رعاية أقاربهن؛ ويأتي بعد ذلك تقديم خدمات للأهل أو المعارف، كالأعمال المترلية والنقل والاعتناء بالحدائق[١٤٩].

١-٦ استقبال الأطفال خارج الأسرة

٢٨٣ - في عام ٢٠٠٧، استعان ثلث الأسر المعيشية المكونة من زوجين (٣٤ في المائة) وتضم طفلا أو أكثر دون الـ ١٥ سنة بمرافق استقبال خارج الأسرة. وتبلغ هذه النسبة مستوى أعلى بكثير بين الأسر الوحيدة الأب أو الأم (٥١ في المائة). وقد استعان حوالي نصف مجموع هذه الأسر بمساعدة الوالدين - الجد والجدة في أغلب الأحيان - كما استعانت نسبة ٨ في المائة من الأسر المكونة من زوجين، و ١٢ في المائة من الأسر الوحيدة الأب أو الأم بمساعدة معارف أو جيران. ومن بين الأسر المكونة من زوجين وتضم طفلا أو أكثر دون الـ ١٥ سنة، استعانت واحدة من كل ٤ أسر تقريبا (٢٧في المائة) بخدمات دور

---

(١٤٧) الحاشية السابقة نفسها.

(١٤٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html.

(١٤٩) http:/www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arbeit/informelle.html انظر Jacqueline Schon-Buhlmann، تقديم المساعدات غير المدفوعة الأجر للأسر المعيشية وللأفراد، بيرن ٢٠٠٥.

الحضانة وحدائق الأطفال أو بالمدارس التي تعمل أثناء النهار، واستعانت بهذه الخدمات أيضا واحدة من كل خمس أسر وحيدة الأب أو الأم (٢٢ في المائة). وتفضل نسبة ١٥ في المائة من أسر الأزواج و ١٩ في المائة من الأسر الوحيدة الأب والأم الاستعانة بأمهات نهاريات، أو بأُسر استقبال. وبالمقابل، تشكل كانتينات الغداء ومراقبة الواجبات المدرسية حلا تختاره فقط ٤ في المائة من أسر الأزواج و ٨ في المائة من الأسر الوحيدة الأب أو الأم[١٥٠]. وقد كانت الحاجة إلى مرافق استقبال خارج الأسرة أيضا هدف دراسة جرى القيام بها في نطاق البرنامج الوطني للبحث رقم ٥٢ التابع للصندوق الوطني السويسري للأبحاث العلمية: يقدر واضعوها عدد الأماكن الناقصة في الحضانات أو في أسر الاستقبال في سويسرا بـ ٥٠ ٠٠٠[١٥١].

٢ - الإجراءات المتخذة من قبل الاتحاد

٢٨٤ - حدد قانون المساواة لعام ١٩٩٥ مفهوم الحق في أجر متساو، وكذلك حقوقا أخرى تتعلق بالمساواة في الحياة المهنية. وتسهل المواد ٦ إلى ١٢ من هذا القانون تقديم المطالب، وتخفف عبء الإثبات، وتمنح صلاحية التحرك للجمعيات النسائية والنقابات، وتفرض تبرير رفض التوظيف خطيا، وتقدم حماية ضد الإجازات الكيدية وتنص على مكاتب للتوفيق وتبسيط الإجراءات.

٢٨٥ - وقامت مكاتب المساواة في الكانتونات، بواسطة الإعانات المالية التي ينص عليها قانون المساواة (انظر المادة ٤ أعلاه) بإصدار مصنف حول ممارسات المحاكم المعنية بقانون المساواة. وقامت المكاتب الألمانية بجمع الوثائق المتاحة على شبكة الإنترنت منذ عام ٢٠٠١ فيما يتعلق بحالات حصلت في زيورخ، أكملتها بقرارات قضائية صادرة في ١٠ كانتونات ألمانية أخرى. وقامت مكاتب المساواة الفرنكوفونية والإيطالية بالربط فيما بين مصارف البيانات لديها. وفي مطلع عام ٢٠٠٨ أصبح لدى المصرف الألماني للبيانات حول قانون المساواة (الذي يضم حالات من كانتونات أرغوفيا، وأبنزل رودس - الخارجية، وأبنزل رودس - الداخلية، وبيرن، وبال - الريف، وبال - المدينة، وغلاريس، وغريسون، ولوسيرن، ونيدوالد، وأوبوالد، وشافهاوس، وشوايز، وسوليور، وسان غال، وثيرغوفي، وأوري، وزوك، وزيورخ) وثائق تتعلق بـ ٣٣٦ قضية أمام المحاكم القضائية[١٥٢]، في حين

---

(١٥٠) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/05.html.

(١٥١) Suzanne Stern، تحليل علمي حول احتياجات استقبال الطفولة الصغيرة، Infras ٢٠٠٥، http://www.infras.ch/f/.

(١٥٢) www.gleichstellungsgesetz.ch.

يتضمن المصرف اللاتيني المرادف ٤٦ ملفا (مأخوذة من كانتونات فو، وجنيف، وفاليه، وفريبورغ، ونوشاتيل، وجورا، وتيسّن)[١٥٣] وتبين هذه الوثائق، أن أحكام قانون المساواة المتعلقة بالحماية ضد أعمال التمييز قد استخدمت أمام المحاكم من قبل أشخاص عديدين خلال السنوات الماضية.

٢٨٦ - وبناء على اقتراح من المستشارة الوطنية فريني هبمان، قام مكتب العدل الاتحادي بتقييم فعالية قانون المساواة لعام ١٩٩٥. وفي هذا الإطار جرى تقييم موجز للـ ٣١٩ قرارا المتخذة من قبل المحاكم المختصة في جميع أنحاء سويسرا، وكذلك تحليل معمق للقرارات المتخذة في ٤ كانتونات (٤٢ في المائة من المجموع). وأجرى مختصون استجوابات في مكاتب التوفيق التي أنشئت بموجب قانون المساواة، وكذلك في النقابات، والجمعيات المهنية، والمنظمات النسائية والذكورية، ومراكز الاستشارات المتخصصة، ومكاتب المساواة. وأجري استقصاء ذو صفة تمثيلية لدى أكثر من ٠٠٠ ٥ من مسؤولي الموظفين للتعرف على وجهة نظر أرباب العمل.

٢٨٧ - وبصفة عامة، تبين نتائج التقييم أن قانون المساواة قد حسّن من وضع الأشخاص ضحايا التمييز في مكان العمل، وأنه يشكل بالتالي تقدما واضحا نحو تحقيق المساواة على أرض الواقع. لكن التقرير يظهر أيضا وجود مشاكل. منها الخوف من الدفاع عن النفس ضد التمييز المُقترف، بالإضافة إلى الصعوبة في جمع المعلومات في حال ادعاء التمييز، وكذلك عدم الثقة بحيازة الحق نتيجة النقص في وضوح الفقه وتضارب التفسيرات الجوهرية من محكمة إلى أخرى بالنسبة إلى المفاهيم والأحكام الإجرائية الهامة. وتعود المشاكل التي لوحظت جزئيا إلى مفهوم قانون المساواة الذي يوكل مسؤولية المساواة في المؤسسة إلى الأشخاص والجمعيات الذين ينبغي أن يدافعوا عن أنفسهم أمام المحاكم ضد أشكال التمييز. وليست السلطات مكلفة قانونيا ولا تتمتع بصلاحية القيام بدور نشط لمراقبة احترام الأحكام القانونية في موضوع المساواة.

٢٨٨ - ويشير تقرير التقييم إلى أن واجب العمل في مجال المساواة يلقى تقديرا متفاوتا للغاية من قبل منظمات العمال ومسؤولي الموظفين في المشاريع. و لم تتخذ غالبية المشاريع (الصغيرة والمتوسطة بوجه خاص) إجراءات لتشجيع المساواة الفعلية؛ ويتناقض هذا مع الرأي الذي عبَرت عنه غالبيتها والقائل بأن سياسة مساواة نشطة يمكن أن تشكل ميزة تنافسية. وبرأي منظمات العمال، أن النزاعات التي تحصل في المشاريع تتعلق أولا بالتمييز في الأجور، يليه التحرش الجنسي، والتمييز في الترقية وفي توزيع المهام.

(١٥٣) www.leg.ch.

٢٨٩ - ويتم التطرق إلى التراعات في داخل المشاريع بصورة عامة في أثناء الاجتماعات، ولكن على العموم، لا يتم فعل أي شيء، أو يقدم الأشخاص المعنيون استقالاتهم. وقد جُهزت مكاتب التوفيق التي أنشأها قانون المساواة ويمكن الوصول إليها بطرق مختلفة للحصول على النصائح المرجوة (ويعود ذلك إلى حد كبير إلى الاستقلال التنظيمي للكانتونات). ومكاتب التوفيق الفعالة هي تلك التي تتوفر لديها موارد متخصصة كافية. وقد بحثت مكاتب التوفيق في الكانتونات ٣٥٥ نزاعا تتناول بشكل أساسي حالات التمييز في الأجور (٣٧ في المائة) وحالات التحرش الجنسي في مكان العمل (٢٦ في المائة) والإجازات التمييزية (١٧ في المائة). وفي المتوسط، أسفرت نسبة ٤٠ في المائة من إجراءات التوفيق عن نتيجة، ولكن الأرقام تختلف كثيرا من كانتون إلى أخر. وأصبح عمل مكاتب التوفيق صعبا للغاية بالنظر لواقع أن أرباب العمل ليس لهم أي مصلحة في الكشف عن الوثائق ذات الصلة.

٢٩٠ - وفي أثناء الفترة قيد الاستعراض، نظرت المحاكم السويسرية في ١٧٦ قضية، مرَ بعضها في عدد من درجات المحاكمة. وكان حوالي ثلث القضايا في كانتون زيورخ، تليه كانتونات جنيف، وفو، وسوليور. وكانت الدعاوى من قبل منظمات قليلة العدد نسبيا (٣٢)، ولكن نتائجها أدت إلى دفع الأشياء قدما بالنسبة لنقاط عديدة. وتناولت الدعاوى القضائية بشكل أساسي قضايا المساواة في الأجور، وبقدر أقل بكثير قضايا التحرش الجنسي أو الإجازات التمييزية. وكان ما يقل عن نصف الأحكام القضائية مؤيدا، كليا أو جزئيا، للعاملات والعاملين أو لمنظماتهم؛ ونسبة ٤٤ في المائة من الأحكام معارضة لهم بالكامل. وتناول ما يزيد عن نصف الأحكام القضائية علاقات العمل من زاوية القانون العام. وشكل الخوف من التسريح، وكذلك أيضا النقص في الشفافية بالنسبة للأجور، وصعوبة الوصول عموما إلى البيانات الداخلية الضرورية، عقبات هامة أمام استخدام الأدوات القضائية.

٢٩١ - ويثبت تحليل مضامين الأحكام أن المحاكم المدنية لا تطبق المبادئ الأساسية بصورة تلقائية على الإطلاق. ويعتبر تخفيف عبء تقديم الدليل مفيداً بصورة عامة، ولكن يظل من الصعب إثبات حالات التمييز. ولا زال هناك أيضا انعدام ثقة بالنسبة إلى تفسير مفهوم ''احتمال التمييز''، وكذلك الأسباب المبررة الواجب تقديمها.

٢٩٢ - وقد كانت أعمال المجموعات أو الأعمال الجماعية، فضلا عن الأعمال المقدمة بصورة مشتركة من قبل المنظمات والأفراد المعنيين في المهن النسائية البحتة، وراء التعديلات الهامة على نظم الأجور، خاصة في الكانتونات. وكان من شأن أربع قضايا قدمت بصورة موازية من قبل منظمات وأفراد في قطاع الصحة في زيورخ، أن أسفرت وحدها عن

استرجاع عدة آلاف من الأشخاص أجورهم بمبلغ إجمالي مقداره ٢٨٠ مليون فرنك سويسري تقريبا.

٢٩٣ - وقد تبين أن نظام الحماية ضد التسريح لم يكن معروفا من قبل أرباب العمل والمستخدمين على حدٍ سواء. ويبين تحليل مضامين الأحكام القضائية أن انعدام الثقة يسود في هذا المجال أيضا، بين المحامين والقضاة. وفي أغلب الأحيان لا يتم الاعتراف بالإجازة التمييزية والإجازة الكيدية بهذه الصفة، الأمر الذي يحول دون اللجوء إلى الحماية التي يقدمها قانون المساواة ضد التسريح. ومهما يكن من أمر، فإن من الأسهل على الأشخاص الذين يستفيدون من علاقات عمل على أساس القانون العام أن يقاوموا أعمال التمييز دون خسارة عملهم. ويتجه العديد من الأشخاص المستخدمين في القطاع الخاص إلى مكاتب تسوية فقط بعد فسخ علاقتهم بالعمل.

٢٩٤ - وغالبا ما تعرض قضايا التحرش الجنسي في جميع المجالات الإجرائية، وبوتيرة مرتفعة بشكل خاص في سويسرا الرومانديةة، حيث يوجد أعلى معدل لوصول إجراءات التوفيق إلى نهايتها. وفي القطاع العام، لا يمثل التحرش الجنسي سوى جزء صغير من الدعاوى القضائية، في حين أنه الأمر المشكو منه في أغلب الأحيان في الطلبات الواردة من القطاع الخاص. ويُلاحظ أيضا أن علاقات العمل تلغى بنسبة ٩٠ في المائة من حالات التحرش الجنسي قبل عرضها أمام القضاء.

٢٩٥ - وبالاستناد إلى تقرير التقييم، أوكل مجلس الاتحاد اختصاصات مختلفة إلى المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال وكذلك إلى مكتب العدل الاتحادي. ويجري التأكيد على إعلام وتوعية هادفين. وسيتم ترشيد الإجراءات القضائية من خلال توصيات بشأن طريقة وضع خبرات تتعلق بالمساواة في الأجور ومن خلال تمكين مكاتب التوفيق طلب أدلة ثبوتية. وسيجري النص على إجراءات تحفيزية (علامة مميزة)، للمشاريع، وكذلك إنشاء سلطة تحقيق. وفي مجال المناقصات العامة، يريد مجلس الاتحاد تحديد إجراءات تسمح بمراقبة احترام النصوص القانونية في مادة المساواة في الأجور. ويرفض المجلس بالمقابل توسيع الحماية لتشمل العطلة، معتبرا أن هذا لن يسمح بحل مشكلة الخوف من التسريح.

٢٩٦ - وللمساهمة في إعادة استيعاب طالبي العمل، يقدم تأمين البطالة إعانات مالية تتناول عرض إجراءات خاصة بسوق العمل. ويتعلق الأمر بعروض إعداد واستخدام المرأة، خاصة بعد انقطاع في النشاط المهني، والأجانب قليلي الكفاءة. وتتراوح هذه الطلبات بين دورات تجارية ودورات إتقان في مجال الصحة، أو المعلوماتية، مرورا ببرامج الاستخدام في مجال المبيعات.

٢٩٧ - وفيما يتعلق بتشجيع خيار مهني محرر من القوالب النمطية حول أدوار الجنسين، انظر في إطار المادة ١٠ (التدريب).

٣ - الضمان الاجتماعي

٢٩٨ - لا يتضمن نظام الضمان الاجتماعي السويسري أي تمييز مباشر على أساس نوع الجنس. إلا أنه لا يشمل في بعض المجالات، سوى الأشخاص الذين يمارسون نشاطا بأجر وتتوقف الإعانات على مستوى الأجر الذي تم بلوغه. ومن شأن التباين في المسار المهني للرجل والمرأة (بالنسبة للمرأة، يكون معدل النشاط أضعف، وانقطاعات أطول في النشاط المهني، وقدر أكبر من العمل لجزء من الوقت، وخيار مهني محدود، وأجور أدنى، انظر الفقرة ٢٦٥ وما بعدها أعلاه) أن يفسر التباين في الإعانات الاجتماعية: في بعض المجالات، تكون إعانات الرجل أعلى من إعانات المرأة. إلا أن الإصلاحات الأخيرة قد سمحت بتحسين الوضع (انظر ٣-٣ فيما بعد).

٣-١ تعديل تأمين الشيخوخة وتأمين الأشخاص الباقين على قيد الحياة

٢٩٩ - في أيار/مايو ٢٠٠٤، رفض الشعب بأكثرية كبيرة أول مشروع للتعديل الحادي عشر لتأمين الشيخوخة والباقين على قيد الحياة (الذي يعود تاريخه إلى ٣ تشرين الأول/اكتوبر ٢٠٠٣). وأعدت الحكومة مشروعا جديدا للتعديل الحادي عشر لتأمين الشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة وقدمته إلى البرلمان في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ في جزئين. وينص الجزء الأول على سن تقاعد متساو للرجل والمرأة (الأمر الذي يرفع سن تقاعد المرأة من ٦٤ إلى ٦٥ سنة)، وعلى تبسيط إجراءات الاستعداد للتقاعد (إدخال إمكانية تقديم أو تأجيل نصف الإيراد التقاعدي) وتدابير هادفة إلى تحسين تطبيق تأمين الشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة. وينص الجزء الثاني على تقديم إعانة ما قبل التقاعد (rente-pont) بين ٦٢ و ٦٥ سنة للمؤمن عليهم ذوي الوضع الاقتصادي المتواضع. ومن المقرر ضمن مقترحات الجزء الأول، توسيع نطاق الحق في تخفيضات لقاء مهام المساعدة (دخل صوري يضاف إلى حساب الأشخاص الذين يعتنون بأفراد عاجزين من عائلاتهم ويدخل في حساب المعاش التقاعد)، الأمر الذي ستترتب عليه نتائج إيجابية بالنسبة للمرأة، نظرا لأنها هي التي تكرس نفسها في الغالب للعناية بأفراد أسرتها. وتجري في الوقت الحاضر في البرلمان مناقشة التعديل الحادي عشر لتأمين الشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة.

٣-٢ تعديلات التأمين ضد العجز

٣٠٠ - دخل التعديل الرابع للتأمين ضد العجز حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وهو لا يتضمن على وجه التحديد أحكاما خاصة بالمرأة. ويرمي إلى تحقيق الأهداف الأربعة التالية: الدعم المالي للتأمين ضد العجز وملائمة الاستحقاقات بطريقة هادفة، وتعزيز المراقبة الممارسة من قبل الاتحاد، وتبسيط التنظيم والإجراءات.

٣٠١ - ودخل التعديل الخامس للتأمين ضد العجز، الذي وافق عليه الشعب في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، حيز النفاذ في مطلع عام ٢٠٠٨. ومن المفترض أن يسمح بتخفيض ميزانية التأمين ضد العجز بمعدل سنوي يبلغ ٥٩٦ مليون فرنك سويسري حتى سنة ٢٠٢٥. وسيتم بلوغ ذلك بصورة أساسية من طريقين: تخفيض عدد المعاشات التقاعدية الجديدة بنسبة ٢٠ في المائة من خلال الكشف المبكر عن الأشخاص الذين لديهم إعاقة عمل، وإدراج تدابير للتدخل المبكر وتعزيز تدابير أخرى من أجل تحسين القدرة على الكسب من جهة؛ ومن جهة ثانية، اللجوء إلى قيود تستهدف الاستحقاقات لتخفيف العبء المالي: من قبيل التخلي عن علاوة المهنة (علاوة تضاف إلى الدخل وتدخل في حساب المعاش التقاعدي الممنوح للمؤمن عليهم الذين أصبحوا معوقين قبل بلوغهم ٤٥ سنة)، ونقل الإجراءات الطبية لإعادة تأهيل المؤمن عليهم الذين اشتركوا لأكثر من ٢٠ سنة إلى التأمين ضد المرض، وإلغاء المعاشات التكميلية الممنوحة للشريك. وقد صُمم نظام الكشف والتدخل المبكر خصيصا للأشخاص الذين يعانون أمراضا نفسية. وفي الغالب، فإن المرأة ستستفيد من هذا النظام، باعتبارها الأكثر تعرضا للإعاقة الناشئة عن مثل هذه الأمراض.

٣٠٢ - وقد موَل الصندوق الوطني السويسري دراسة حول الأشخاص المعوقين في سويسرا، بهدف التعرف على ظروف معيشة المستفيدين من استحقاقات التأمين ضد العجز. وتضمنت الدراسة بيانات حول الفروق بين الجنسين بالنسبة للوضع المالي للأشخاص المستفيدين من التأمين ضد العجز. ولاحظت أن النظام الحالي يؤيد عدم المساواة في الاستحقاقات بين المرأة والرجل. وفي الواقع، لا تزال المرأة عموما حتى الآن تعمل مهنيا لسنوات أقل كما أنها تعمل في الغالب لجزء من الوقت وتكسب في المتوسط دخلا أقل، الأمر الذي يعرضها لخطر أكبر يوجب عليها العيش فقط على استحقاقات التأمين ضد العجز[١٥٤]. ومن الجدير بالذكر، أنه في حال عدم كفاية استحقاقات التأمين ضد العجز

---

(١٥٤) Daniel Gredig/ Sabine Deringer/ Melanie Hirtz/ Roman Page/ Heinrich Zwicky، الأشخاص المعوقون في سويسرا: ظروف حياة الأشخاص الذين يستفيدون من استحقاقات التأمين ضد العجز، زيورخ ٢٠٠٥، ص ١٧٢ من النسخة الكاملة بالألمانية وص ٥ من الملخص بالفرنسية.

لتغطية الاحتياجات الحيوية للشخص، يصبح بوسعه طلب استحقاقات إضافية من تأمين الشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة واستحقاقات التأمين ضد العجز.

٣-٣ تعديل قانون الضمان المهني

٣٠٣ - دخلت الأحكام الأساسية للتعديل الأول للقانون الاتحادي للضمان المهني للشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة والعجز حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويسمح هذا التعديل بالحد من التمييز غير المباشر ضد المرأة: خُفض الحد الأدنى للوصول إلى الضمان المهني من ٣٢٠ ٢٥ إلى ٣٥٠ ١٩ فرنكا سويسريا. وبموجب هذا الإجراء، يُقدر أن يشمل الضمان المهني ٠٠٠ ١٣٥ شخص إضافي، من بينهم ٠٠٠ ١٠٠ امرأة. ويُقدر عدد الأُجراء غير المشمولين بالتأمين المهني بـ ٠٠٠ ٥٨٠ من بينهم ٠٠٠ ٤١٠ امرأة.

٣٠٤ - وقد خفض الخصم المتصل بالتنسيق من ٣٢٠ ٢٥ إلى ٥٧٥ ٢٢ فرنكا سويسريا، الأمر الذي يزيد الأجر المؤمن عليه. ويسمح هذا الإجراء بجمع مبلغ أكبر للشيخوخة لحين بلوغ سن التقاعد. وفضلا عن ذلك، أصبح سن تقاعد المرأة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ٦٤ سنة ويطابق ذلك سن تقاعد الدخل من الضمان المهني الإلزامي وفي تأمين الشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة.

٣٠٥ - وعلى مستوى الاستحقاقات، أصبح المعاش التقاعدي يُمنح للأرمل بنفس الشروط التي يُمنح بها للأرملة.

٣٠٦ - ومن حيث الإلزام، أصبح القانون الاتحادي للضمان المهني للشيخوخة والأشخاص الباقين على قيد الحياة والعجز ينص على شروط محددة بالنسبة للأشخاص الذين يمكن لمؤسسات الضمان أن تدفع لهم الاستحقاقات عند وفاة الشخص المؤمن عليه، وبخاصة الشريك الموجود على قيد الحياة.

٣٠٧ - وفيما يتعلق بالحقوق في أصول الضمان المهني في حالة الطلاق، انظر الفقرة ٤٢٩ وما بعدها أدناه.

٤-٣ تعديل التأمين ضد المرض والحوادث

٣٠٨ - يقترح مجلس الاتحاد مجموعتين من الإصلاحات في إطار التعديل الثاني للقانون الاتحادي للتأمين ضد المرض. واعتمد في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٤ المشروع المتعلق بالمجموعة الأولى، المعني أساسا بحرية التعاقد بين هيئات التأمين ضد المرض ومانحي الاستحقاقات في

مجال المعالجة الخارجية وتخفيض الأقساط والمشاركة بالتكاليف. وتتناول المجموعة الثانية، تمويل المستشفيات وإدخال شكل جديد من التأمين ينطوي على خيار محدود لمانح الاستحقاقات ''شبكة العناية المتكاملة'' التي اعتمدت في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. كما سبق للبرلمان أن أقر التعديل التشريعي المتعلق بتخفيض الأقساط الذي أصبح نافذا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بالنسبة لأصحاب الدخل المنخفض والمتوسط، ويجب على الكانتونات أن تخفض بنسبة ٥٠ في المائة على الأقل الأقساط الخاصة بالأطفال والشباب قيد التدريب. ولا تزال التعديلات الأخرى قيد البحث في البرلمان.

٣٠٩ - وأخيرا، فإن إدخال إعانة الأمومة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ في نظام الإعانات مقابل فقدان الأجر (انظر فيما يلي الفقرة ٣٢١ وما بعدها) قد أبطل مفعول عقود التأمين التي تنص على تعويضات يومية في حال الأمومة (الفقرة ٤٠٥ من التقرير الأول/الثاني).

٣-٥ التأمين ضد البطالة

٣١٠ - تضمن تعديل ٢٢ آذار/مارس عام ٢٠٠٢ الذي أدخل على قانون التأمين ضد البطالة في مادته ٩ (ب) حكما يسمح للأشخاص المؤمن عليهم الذين يكرسون أنفسهم لمهام تربوية بعد ولادة طفل بأن يمددوا لسنتين مهلة - إطار التعويض الخاصة بهم، شرط أن تكون هذه المهلة - الإطار سارية في مطلع الفترة التربوية المكرسة لطفل دون العشر سنوات، وأن يبرر هؤلاء الأشخاص عند إعادة التسجيل، وجود فترة كافية لسداد الأقساط. وفضلا عن ذلك، فإن المهلة - الإطار لسداد الأقساط من قبل شخص مؤمن عليه كرس نفسه لتربية طفله هي ٤ سنوات إن لم تكن هناك أي مهلة - إطار للتعويض سارية في مطلع الفترة التربوية المكرسة لطفل يقل عمره عن ١٠ سنوات. ولا يستتبع تمديد المهلة - الإطار زيادة في العدد الأقصى لأيام التعويض المنصوص عليها في القانون. والفكرة الأساسية للمشرِع هي تسهيل إعادة استيعاب الأشخاص المؤمن عليهم الذين قطعوا لفترة وجيزة نشاطهم المهني بعد ولادة طفل. ومن شأن النظام المتباين للمهلة - الإطار أن يسمح لهؤلاء الأشخاص المؤمن عليهم الذين يقطعون نشاطهم المهني لفترة من الوقت عند ولادة طفل بالمحافظة لفترة محدود، على الحقوق المكتسبة قبل ولادة هذا الطفل.

٤ - حماية الصحة وسلامة ظروف العمل

٣١١ - أصبح القرار الصادر عن الإدارة الاتحادية للاقتصاد بشأن الأنشطة الخطرة والمضنية في حالات الحمل والأمومة نافذا عام ٢٠٠١[١٥٥]. ويهدف هذا القرار إلى وصف المواد

(١٥٥) RS 822.111.52.

والأجسام المتناهية الصغر والأنشطة التي تشكل خطرا بالمعنى المنصوص عليه في الفقرتين ٣ و ٤ من المادة ٦٢ من القرار ١ المتعلق بقانون العمل. وعلى سبيل المثال، فإن النقل المنتظم لأحمال تزيد على ٥ كيلوجرامات ونقل أحمال تزيد على ١٠ كيلوجرامات من وقت لآخر، يعتبر خطرا في أثناء أشهر الحمل الستة الأولى. وابتداء من الشهر السابع من الحمل، ينبغي على المرأة عدم نقل هذا النوع من الأحمال مطلقا (المادة ٧ من القرار). وقد نص القرار ١ المتعلق بقانون العمل وقبل وقت طويل من سريان قرار ٢٠٠١ حول حماية الأمومة، على قائمة بالأعمال الخطرة التي تشمل رفع أو حمل أو نقل أحمال ثقيلة. والآن، وضع القرار المتعلق بحماية الأمومة معايير دقيقة تسمح بتحديد ماهية الأعمال الخطرة. ورسم بشكل خاص حدودا قصوى للتعرض للضجيج، والبرد، والحر، والرطوبة، والإشعاعات، والمواد الكيميائية. وفي حال ممارسة مثل هذا العمل، يجب على صاحب العمل إن أمكن اقتراح عملا مساويا بدون مخاطر. وفي حال استحالة عرض مثل هذا العمل، يحق للعاملة الكف عن العمل على أن تتقاضى ٨٠ في المائة من أجرها.

٥ – التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية

التوصية رقم ٤٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

توصي اللجنة باتخاذ وتطبيق إجراءات تسمح بالتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية وتشجيع الاقتسام المتساوي للمهام المنزلية والأسرية بين المرأة والرجل.

٥–١ الإعلام والتوعية

٣١٢ – اتخذت مختلف التدابير لإعادة النظر في الرؤية النمطية لتوزيع الأدوار بين المرأة والرجل وتشجيع التوفيق، على مختلف المستويات، بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. وكان لحملتي الإعلام والتوعية اللتين نظمهما المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال تحت عنوان ''الإنصاف في العمل'' و''الإنصاف في المنزل'' أهمية كبيرة في هذا الصدد (انظر الفقرة ١٥٣ أعلاه وما بعدها) وتشجيعا منه لتكافؤ الفرص في الحياة المهنية بين المرأة والرجل، نص الاتحاد على إعانات مالية في قانون المساواة (انظر الفقرة ٨٠ أعلاه). ويدعم المكتب في هذا الإطار بعض المشاريع الإبداعية التي تتمحور حول الممارسة والتي لها تأثير دائم وتشجع على التوفيق بين العمل والأسرة.

٣١٣ – وقررت أمانة الدولة للاقتصاد والمكتب الاتحادي للتأمينات الاجتماعية إجراء دراسة لتحديد حصة القدرة الشرائية الإضافية التي تحصل عليها الأسرة المعيشية عندما تسعى

للحصول على دخل إضافي من عملها. وتشكل هذه الدراسة محاولة أولى لجمع معلومات أكثر تفصيلا حول مسألة معرفة إلى أي حد يسعى الأهل (الأزواج أو الأسر وحيدة الأب أو الأم) لزيادة أنشطتهم المدرة للدخل. وقد بينت نتائج الدراسة أن زيادة دخل العمل، أو التعديل في قسمة الأنشطة المدرة للدخل بين الزوجين، قد تكون له انعكاسات مالية بالغة التباين، تبعا لمكان سكن الأزواج المعنيين أو الأسر وحيدة الأب أو الأم. ويمكن أيضا، تبعا لأنماط الحالات، ملاحظة اختلافات كبيرة بين مختلف فئات الدخل أو بين الأزواج والشركاء في المعيشة.

٣١٤ - وبغية إجراء مناقشات في الأوساط الاقتصادية حول الفوائد التي قد يعود على المشاريع نفسها من جراء اعتماد تدابير في صالح الأسر، انضمت أمانة الدولة للاقتصاد إلى مبادرة خاصة بعنوان ''العمل والأسرة'' أجرت أول تحليل لتكاليف/فوائد سياسة في صالح الأسر تعتمدها المشاريع في سويسرا. وبينت هذه الدراسة التي قام بها مكتب الدراسات Prognos في بال أن هذه السياسة سياسة مربحة. ويثبت نموذج حسابي قائم على افتراضات واقعية، أن ناتج الاستثمارات قد بلغ ٨ في المائة نتيجة مجموعة من التدابير التي اتخذت لصالح الأسر. وتجدر بالإشارة أن هذه الدراسة تشكل تقديرا حذرا وأنها لم تأخذ في الاعتبار الآثار الإيجابية الأخرى لهذه التدابير، حتى وإن اعترف بها صراحة من قبل المسؤولين عن الموظفين. وفضلا عن ذلك أعطت الدراسة أمثلة على تدابير لصالح الأسر وقدمت مؤشرات حول تكاليف وفوائد كل منها.

٣١٥ - وحرصا منها على مواصلة جهود التوعية التي تقوم بها من أجل توفير ظروف عمل في صالح الأسرة تعرض أمانة الدولة للاقتصاد على موظفيها، بين أمور أخرى، اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، مجموعة من الإجراءات الهادفة لتحقيق توفيق أفضل بين العمل والأسرة: نماذج أوقات عمل مرنة، عمل عن بعد، وكذلك توفير دعم مالي ونصح فيما يتعلق بحضانة الأطفال خارج الأسرة. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٧، نشرت الأمانة دليل المشاريع الصغيرة والمتوسطة ''العمل والأسرة''. وتهدف أداة العمل هذه المستوحاة من الممارسة مساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة على اعتماد موقف مؤيد للأسرة في العمل اليومي. وبمساعدة اتحاد الفنون والمهن السويسري واتحاد أصحاب العمل السويسري تم ترويج هذا الدليل وتوزيعه عبر قنوات الأقسام المحلية.

٥-٢ حضانة الأطفال خارج الأسرة

٣١٦ - قام المكتب الاتحادي للتأمينات الاجتماعية عام ٢٠٠٣ بصياغة برنامج تحفيزي لمدة ثماني سنوات يهدف إلى تشجيع إنشاء مراكز استقبال للأطفال خارج الأسرة (دور حضانة،

وحدائق أطفال خارج المدرسة، وشبكات أسر نهارية). ودخل القانون الاتحادي الصادر في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ حول الإعانات المالية لاستقبال الأطفال خارج الأسرة حيز النفاذ في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٣[١٥٦]. واعتبارا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، يقدم الاتحاد أيضا مساعدات مالية، في نطاق هذا البرنامج، إلى المشاريع الرائدة في الكانتونات والكوميونات، التي تُعطى الأفراد تصاريح حضانة أطفال في مرافق استقبال نهارية. ومنح البرلمان هذا المشروع ائتمان تشغيل بمبلغ ٢٠٠ مليون فرنك سويسري للسنوات الأربع الأولى. كما رُصد مبلغ ١٢٠ مليون فرنك سويسري للفترة الثانية ٢٠٠٧ - ٢٠١١.

٣١٧ - وقد سمحت طلبات المساعدة المالية التي قُبلت في إطار هذا البرنامج لغاية ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ بإنشاء ما يزيد عن ٠٠٠ ١٣ مكان استقبال.

٣١٨ - وبغية مواجهة نقص الموظفين الأكفاء الذي تعاني منه مرافق استقبال الأطفال، ساهم الاتحاد مؤخرا (مكتب التدريب المهني والتكنولوجيا الاتحادي) في تحسين التدريب المهني عن طريق إنشاء شهادة كفاءة مهنية اتحادية جديدة في مجال مرافقة الأطفال.

٣١٩ - وبالإضافة إلى التمويل الذي قدمه برنامج التحفيز الاتحادي، قام العديد من الكانتونات والكوميونات باتخاذ مبادرات لتحسين العرض في مجال استقبال الأطفال خارج الأسرة. ويتزايد اليوم عدد الكانتونات التي تدعم بنشاط إنشاء وتشغيل الحضانات التابعة للكوميونات أو الأفراد (نذكر على سبيل المثال كانتونات أرغوفيا، وبال - الريف، وبال - المدينة، وسان غال، وغريسون، وبيرن، وجنيف، واوري، وشويز، وغلاريس).

٣٢٠ - وفي العديد من الكوميونات تساعد المدارس لوقت كامل وكانتينات الغداء والدوام المستمر الأهل اليوم على التوفيق بين مسؤولياتهم الأسرية والمهنية. وفي ٢٤ من أصل ٢٦ كانتونا، جرى اعتماد الدوام المستمر في المدارس - وبأشكال مختلفة، وعموما ليس في كل المدارس - لمساعدة الأهل الذين يبحثون عن التوفيق بين النشاط المهني والحياة الأسرية. ومع ذلك، لا تتوفر لدى جميع التلميذات والتلاميذ في الكانتونات المعنية إمكانية الاستفادة من هذه الأنظمة الجديدة بصورة منتظمة. وهذا هو السبب الذي دعا بعض أعضاء البرلمان الاتحادي لإطلاق خمس مبادرات برلمانية تحت عناوين متشابهة عمليا، تهدف إلى تضمين الدستور نصوصا ترغم الكانتونات على أن تضع تحت تصرف الأولاد في المدارس أو الذين هم في سن ما قبل المدرسة، مرافق نهارية موافقة للطلب. وفي نطاق الجهود المشتركة بين الكانتونات لمواءمة التعليم الإلزامي (HarmoS)، قامت الكانتونات بوضع اتفاق فيما بينها

(١٥٦) المجموعة الإحصائية ٨٦١..

تتعهد بموجبه بشكل خاص، باعتماد ساعات عمل متصلة، وتنظيم تولي مسؤولية التلاميذ خارج أوقات الدراسة، وخفض سن الدراسة.

٥-٣ إجازة الأمومة المدفوعة الجديدة

التوصية رقم ٤٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تدعو اللجنة الدولة الطرف *[سويسرا]* لتأمين الإصدار السريع للتشريع المطروح على بساط البحث حول إجازة الأمومة المدفوعة، التي اعتمدها مجلس الاتحاد والمجلس الوطني في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والإبلاغ عن تطبيقه في التقرير الدوري المقبل.

٣٢١ - ظلت حماية الأمومة للنساء اللواتي يمارسن نشاطا بأجر ناقصة لفترة طويلة في سويسرا، الأمر الذي كان يؤدي دائما إلى عدم مساواة في المعاملة. فالنساء اللواتي لم ينشطن مهنيا إلا منذ بضع سنوات، أو اللواتي كن يغيرن عملهن بصورة متكررة، لم تكن لديهن ضمانات كافية. ولكن بعد ثلاث محاولات غير مثمرة، تغلبت الإعانة الجديدة الممنوحة للأمومة على الصعوبة الأخيرة، إذ جرى قبولها في الاقتراع الشعبي في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤؛ وأصبحت نافذة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥.

٣٢٢ - ولا تشكل إعانة الأمومة نظاما اجتماعيا جديدا فقد أُدمجت في نظام الإعانات ذات الصلة بفقدان الدخل الذي كان قائما. فصندوق الإعانات في حالات فقدان الدخل، الذي كان مخصصا حتى ذلك الحين لتعويض خسائر الدخل نتيجة خدمة عسكرية، أو خدمة مدنية، أو خدمة حماية مدنية، سيغطي في المستقبل أيضا فقدان الدخل بسبب الأمومة. وستستمر تغذية هذا الصندوق باشتراكات من الأجراء وأصحاب العمل، وفق نسب الأجور، وكذلك اشتراكات من عمال مستقلين وأشخاص دون نشاط مربح. وفي أثناء السنتين أو الثلاث سنوات الأولى من العمل بإعانة الأمومة، ستُغطى تكاليفها من احتياطي نظام الإعانات تعويضا عن فقدان الدخل؛ ومن المفترض بعد ذلك رفع مستوى المساهمات الوارد ذكرها أعلاه.

٣٢٣ - واعتبارا من النصف الثاني من عام ٢٠٠٥، يحق لجميع النساء اللواتي يمارسن في سويسرا نشاطا مربحا، تقاضي إعانة تصل إلى ٨٠ في المائة من آخر أجر لفترة الـ ١٤ أسبوعا (٩٨ يوما) التي تلي ولادة طفل، وبحد أقصى ١٧٢ فرنكا سويسريا في اليوم (ينطبق هذا المستوى على متوسط أجر شهري مقداره ٤٥٠ ٦ فرنكا سويسريا). وتحصل على الإعانة

أيضا المزارعات والنساء اللواتي يعملن في مشاريع أزواجهن، طالما أنهن يتقاضين أجرا خاضعا لتأمين الشيخوخة والباقين على قيد الحياة.

٣٢٤ - ويمثل النظام الاتحادي نموذجا أدنى. ويمكن أيضا النص على شروط أفضل (إعانات أعلى، وفترة استفادة أطول) بموجب عقد عمل فردي، واتفاق عمل جماعي، أو بموجب أحكام أخرى من القانون العام، مثل تأمين الأمومة في الكانتونات. والواقع أن بوسع الكانتونات النص على منح إعانة أمومة أعلى، أو لفترة أطول والنص على إعانة تبني، واقتطاع حصص خاصة لتمويل هذه الاستحقاقات. وهذه هي الحال في كانتون جنيف الذي توجد به إعانة أمومة على مستوى الكانتون اعتبارا من تموز/يوليه ٢٠٠١. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، اعتمد برلمان جنيف قانونا جديدا للكانتون نص على تأمين في حالتي الأمومة والتبني، أصبح ساريا في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. وقد أكمل هذا القانون النظام الاتحادي وأبقى لجنيف نظام إعانات أمومة أكثر سخاء من حيث المدة (١٦ أسبوعا) ومن حيث القيمة (إعانة دنيا قيمتها ٥٤ فرنكا سويسريا في اليوم وإعانة قصوى قيمتها ٢٣٧ فرنكا سويسريا في اليوم). مع خصم إعانة الأمومة التي يقدمها النظام الاتحادي. وفضلا عن ذلك، جرى الإبقاء على الإعانة في حال التبني في كانتون جنيف: يحق للأم أو للأب المتبني الحصول على إعانة تبني تعادل إعانة الأمومة على مدى ١٦ أسبوعا اعتبارا من تاريخ احتضان الطفل. وينص دستور كانتون فريبورغ الجديد أيضا على حصول المرأة التي لا تمارس نشاطا مدرا للدخل على إعانة.

٣٢٥ - واحتفظت الإدارات العامة بالمكاسب حيث أنها غالبا ما تكون أكثر سخاء. وأبقت كانتونات فو، وبال - المدينة، وسان غال، فضلا عن مدينة بيرن بوجه خاص، على إجازة الـ ١٦ أسبوعا مدفوعة الأجر بنسبة ١٠٠ في المائة. وفي سان غال شمل هذا النظام الموظفات اللواتي يتركن عملهن بعد ولادة طفلهن واللواتي لم يكن لهن الحق إلا في ثمانية أسابيع. وبالنسبة لموظفي الاتحاد، جرى الإبقاء على نظام الـ ١٦ أسبوعا المدفوعة الأجر بنسبة ١٠٠ في المائة وتم توسيعه ليشمل الموظفات اللاتي عملن لأقل من ستة أشهر قبل تاريخ الوضع؛ ولم يكن لهن الحق في الماضي إلا في إعانة لمدة شهرين. وبالإمكان أيضا أخذ أسبوعين فقط قبل الولادة، مقابل أربعة أسابيع سابقا. وقرر كانتون ثيرغوفيا في حزيران/يونيه الإبقاء على النظام الخاص به، أي ١٦ أسبوعا مدفوعة الأجر بنسبة ١٠٠ في المائة، ولكن مع تحديد التعويض بمبلغ ١٧٢ فرنكا سويسريا كحد أقصى في اليوم، على غرار المعيار الاتحادي.

٣٢٦ - وفي القطاع الخاص، تم الإبقاء بصفة عامة على الاستحقاقات الإضافية التي يمنحها أصحاب العمل وتنص بعض المشاريع وبعض الكانتونات على إجازة أبوة، لفترة محدودة وغالبا ما تكون غير مدفوعة الأجر.

٤-٥ النظام الضريبي الخاص بالأزواج والأسر

٣٢٧ - بعد رفض الشعب الإجراءات الضريبية المقترحة عام ٢٠٠٤، عهد مجلس الاتحاد إلى إدارة الضرائب الاتحادية اقتراح إجراءات فورية مؤقتة بالنسبة للمتزوجين بعقد ولديهم دخلين منفصلين، على شكل اقتطاعات ضريبية، وعلى أن تنظر الإدارة في مرحلة ثانية في إصلاح جذري للضريبة الاتحادية المباشرة. وفي شهر أيار/مايو ٢٠٠٦، رفع مجلس الاتحاد إلى البرلمان، ما أسماه حلا مزدوجا: بالإضافة إلى زيادة معتدلة في الاقتطاع بالنسبة لكل زوجين لديهما دخلين (اقتطاع ٥٠ في المائة من الدخل الثانوي وبحد أقصى ٥٠٠ ١٢ فرنك سويسري)، ونص الحل على اقتطاع جديد بمبلغ ٥٠٠ ٢ فرنك سويسري بالنسبة لجميع الأزواج المتزوجين. وقد اعتمد البرلمان مشروع مجلس الاتحاد في دورة خريف ٢٠٠٦ دون إدخال تعديلات عليه. وحيث أن الاستفتاء الشعبي لم يكن مطلوبا، فقد قرر مجلس الاتحاد تنفيذ الأحكام القانونية للمشروع اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

٣٢٨ - ويتعين في وقت لاحق وبعد اعتماد الإجراءات الطارئة، إعداد إصلاح جذري للنظام الضريبي المفروض على الأزواج والأسر. (انظر الفقرة ٩٠ وما بعدها أدناه).

٣٢٩ - توجد اختلافات كبيرة بين لوائح الضرائب الكانتونية للأزواج والأسر. وقد وُضعت صكوك مختلفة لتخفيف العبء عن الأزواج الذين لديهم دخلين (اقتطاعات من الأجر الثاني، وفصل الدخلين، واعتماد تعريفات خاصة للأزواج الذين لديهم أطفال). وخلافا للضريبة الاتحادية المباشرة، تنص الآن غالبية اللوائح الضريبية في الكانتونات على خصم مرتفع إلى حد ما من الضرائب مقابل نفقات حضانة الأطفال خارج الأسرة.

٦ - إجراءات الاتحاد والكانتونات بصفتهم أصحاب عمل

٦-١ تكافؤ الفرص

٣٣٠ - يحرص الاتحاد كثيرا، بصفته صاحب عمل، على تأمين تكافؤ الفرص بين الجنسين. وقد وضع تعليمات جديدة بغرض تحقيق تكافؤ الفرص دخلت حيز النفاذ في ١ آذار/مارس ٢٠٠٣. وتنص بوجه خاص على قيام الإدارات بتحديد الشروط اللازمة التي تسمح بزيادة النسبة المئوية للجنس ناقص التمثيل، إلى أن يتم بلوغ المساواة في جميع مجالات النشاط وعلى جميع المستويات (المبدأ ١٥). وفضلا عن ذلك يُفترض في الوحدات الإدارية، وفقا

للمبدأ ١٤، توفير الموارد اللازمة من الموظفين والموارد المالية لتحقيق إجراءات مناسبة على جميع المستويات. وتنظم هذه التعليمات صلاحيات الإدارات، وتؤكد المسؤوليات والمهام ذات الصلة بتكافؤ الفرص، الواقعة على عاتق المسؤولين الإداريين وعلى مندوبات ومندوبي تكافؤ الفرص داخل الإدارة الاتحادية، وتوكل إلى المكتب الاتحادي للموظفين مهمة تقديم النصح في هذا المجال. وقد طلبت إلى الإدارات أن تضع كل ٤ سنوات قائمة بالإجراءات المناسبة لاحتياجاتها الخاصة، وتحدد في إطارها بعض الإجراءات ذات الأولوية. وتتضمن التعليمات فضلا عن ذلك أحكاما تتعلق باختيار وانتقاء وتعيين وتقييم الموظفين. وتنص بوجه خاص على أنه في حال التساوي في الكفاءة، على الأجهزة المعنية بالتعيين أن تأخذ في الاعتبار بالدرجة الأولى المرشحين من الجنس الناقص التمثيل، إلى أن يتم بلوغ المساواة على مستوى الوحدة التنظيمية المعنية، وأن تطبق هذه النصوص بشكل خاص على أماكن التدريب وعلى وظائف الملاك. وأخيرا، تنص التعليمات على إجراء مراقبة منتظمة من قبل المكتب الاتحادي للموظفين، المسؤول عن تقديم تقرير سنوي إلى مجلس الاتحاد حول تطور تكافؤ الفرص من الناحية الكمية، وعلى أن يوجز له التقارير التي تقدمها الإدارات كل ٤ سنوات.

٣٣١ - وتبين إحصاءات الموظفين في الإدارة الاتحادية[١٥٧] أن النساء يشكلن ٢٩,٥ في المائة من مجموع العاملين. ولدى مقارنة هذه البيانات على مدى سنوات عديدة، لوحظت زيادة مضطردة لهذه النسبة: اعتبارا من عام ١٩٩١، ارتفعت نسبة النساء ١٢,٥ نقطة. وتختلف هذه اللوحة إذا ما أخذت في الاعتبار نسبة النساء في مختلف فئات الأجور: في فئات الأجور الأكثر ارتفاعا نجد نسبة ١٠,٧ في المائة من النساء عام ٢٠٠٧ (٦,٨ في المائة عام ٢٠٠١)، وفي فئات الأجور المرتفعة تشكل النساء نسبة ٢١,٤ في المائة من العاملين (الأمر الذي يمثل زيادة تقدر بـ ٨ نقاط منذ عام ٢٠٠٠) وفي الفئات المتوسطة حوالي الربع. وأفضل مكان لتمثيل المرأة هو فئات الأجور الدنيا (٣٩,٤ في المائة). وتعمل نسبة ٢٣,٦ في المائة من العاملين في الاتحاد لجزء من الوقت؛ ويقصد بذلك على الأخص النساء والأشخاص المنتمين إلى درجات الأجور الدنيا.

٣٣٢ - وتظهر نتائج تقييم الموظفين بعض التباين بين الجنسين: غالبا ما يحصل الرجال أكثر من النساء على تقييم ألف+. ولا يتناسب توزيع المنح والعلاوات[١٥٨] بين الجنسين (الرجال:

(١٥٧) ''أرقام أساسية تتعلق بإدارة الموظفين ٢٠٠٧'' (تعود هذه البيانات إلى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

(١٥٨) مكتب الموظفين الاتحادي ''حساب الدولة لعام ٢٠٠٦: وثائق إضافية تتعلق بالموظفين'' (تعود هذه البيانات إلى عام ٢٠٠٦).

٨١ في المائة؛ النساء: ١٩ في المائة) حسب نسبهم في مجموع الموظفين الاتحاديين (الرجال: ٧٠,٥ في المائة؛ النساء: ٢٩,٥ في المائة). ويتوقف دفع المنح والعلاوات في الإدارة الاتحادية بشكل خاص على فئة الأجر، ومعدل الإشغال، ومعيار تزايد الأجر/الحد الأقصى للأجر. وبما أن النساء يصنفن غالبا في فئات الأجور المتدنية، وأكثر عملهن هو لجزء من الوقت، ويتواجدن في مرحلة تزايد الأجر، فإن من الصعب عليهن الحصول على المنح والعلاوات. إلا أنه عند تقاضي النساء منحة أو علاوة (تحتسب على أساس الوقت الكامل) فإنها تكون أعلى قليلا بصفة عامة من منحة زملائهن الذكور.

٣٣٣ - ووفقا لآخر تقرير تقييم صادر عن المكتب الاتحادي للموظفين[١٥٩]، يؤكد حوالي ٦٠ في المائة من مسؤولي الموظفين الذين جرى استجوابهم أن مكتبهم لم يضع صراحة كهدف له زيادة نسبة النساء ضمن الملاكات على مدى الأربع سنوات الأخيرة. وأن المبدأ الذي ينص على إعطاء الأفضلية لمرشحي نوع الجنس الناقص التمثيل، الوارد في تعليمات مجلس الاتحاد لا يطبق كاملا إلا في ربع المكاتب. وحددت نسبة ٥٧ في المائة من الإدارات تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء كمهمة تقاطعية هامة لمكاتبها. ومع ذلك، اعتمدت نسبة ٣٤ في المائة من المكاتب قائمة بالإجراءات في هذا المجال، وقام نصف المكاتب في أحسن حال بتحديد أهداف ثانوية ملموسة بالنسبة إلى تشجيع تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وتتوفر لدى نصف مندوبات ومندوبي المساواة فقط الموارد اللازمة، للصلاحيات المالية أو التفويض الواقعي. ومن النادر أن يُدرج الإسهام الشخصي في تشجيع تكافؤ الفرص في اتفاقيات أهداف الملاكات، ومن النادر بالتالي أن يؤخذ ذلك في الاعتبار في تقييم هذه الملاكات: لا يتم ذلك إطلاقا، أو فيما ندر، في ٨٦ في المائة من المكاتب.

٣٣٤ - وقد طوَّر المكتب الاتحادي للموظفين في السنوات الأخيرة بناء على تفويض من مجلس الاتحاد، نظاما للتقارير الدورية، لكي يتمكن من استخلاص الاستنتاجات حول أعداد موظفي الإدارة الاتحادية وفقا للجنس وفئة الأجر. كما وضع أيضا أدوات (أدلة وقوائم مراقبة) لتحقيق تكافؤ الفرص في مختلف ميادين تنظيم العمل، داخل الإدارات والمكاتب. وقرر مجلس الاتحاد أن يحدد للفترة التشريعية ٢٠٠٨-٢٠١١ أهدافا كمية، خاصة فيما يتعلق بتطور الأجور ونسبة النساء. ومن المفترض أن تزداد نسبة النساء ٣٠ في المائة حتى نهاية ٢٠١١ في فئات الأجور العليا[١٦٠]. وينبغي أن تصل في جميع الفئات الأخرى إلى نسبة ٣٣ في المائة.

---

(١٥٩) مكتب الموظفين الاتحادي، ''تكافؤ الفرص بين المرأة والرجال في الإدارة الاتحادية''، تقرير التقييم، بيرن، ٢٠٠٤.

(١٦٠) بالنسبة للوضع عام ٢٠٠٥ (نسبة النساء في الفئات ٣٠ إلى ٣٨: ٩,٢ في المائة)، وهو ما يتفق مع قيمة مستهدفة مقدارها ١٢ في المائة.

٣٣٥ - وأشارت كانتونات عديدة إلى إجراءات خاصة لتشجيع تكافؤ الفرص وزيادة نسبة النساء في الإدارة واللجان الإدارية (غريسون، بيرن، لوسيرن، بال - المدينة، نوشاتيل، أرغوفيا، فو، سوليور، جورا، وزيورخ). وحددت بعض الكانتونات (بال - المدينة، وبيرن، وزيورخ، وجورا) أهدافا لها وأنشأت آليات مراقبة. وفضلا عن ذلك تنص تشريعات الموظفين في عدد من الكانتونات (مثلا، لوسيرن، جورا، بال- المدينة، أرغوفيا، فو، نوشاتيل، وفرييورغ) على إجراءات تهدف إلى تحسين ظروف العمل بحيث تصبح قابلة للتوفيق بسهولة أكبر مع الأسرة (دوام مرن، عمل لجزء من الوقت، وعمل عن بعد). ومنذ بضع سنوات، تعمل بعض الكانتونات أيضا على ضمان تقييم محايد للعمل على صعيد الجنسين وإزالة الفروق في الأجور.

٦-٢ مكافحة التفاوت في الأجور داخل الإدارة الاتحادية

٣٣٦ - تم أيضا إدخال نظام أجور جديد إلى جانب النصوص القانونية الجديدة ذات الصلة بموظفي الاتحاد. وبموجب الفقرة ١ من المادة ١٥ من قانون الاتحاد الخاص بالموظفين، تتوقف أجور موظفات وموظفي الاتحاد على الوظيفة، والخبرة، والأداء. ويحدد الأمر الاتحادي للموظفين هذا المبدأ على الشكل التالي: المعايير الحاسمة لتقييم الوظيفة هي التدريب المطلوب، ونطاق المهام وكذلك مستوى المتطلبات والمسؤوليات والمخاطر المترتبة عليها. ويجري تقييم كل وظيفة على أساس هذه المعايير. وفي ضوء نظام التقييم المعمول به حاليا في الإدارة الاتحادية، يصعب تعيين شخص في فئة أجر على أساس معايير ذاتية لا تمت بصلة إلى الوظيفة، مثل نوع الجنس. وإذا ما طُبق هذا النظام تطبيقا سليما، فإنه يحول دون تقييم الموظفات، أو الوظائف التي تشغلها النساء بشكل أساسي، تقييما اعتباطيا دون مستواها عند التعيين بإحدى فئات الأجور.

٣٣٧ - وتحدَّد أجور بدء العمل على أساس أحكام عامة، تبعا للتدريب المطلوب والخبرة المهنية وغير المهنية المتاحة. ويتوقف تطور الأجر فيما بعد على أوجه التقييم الشخصي: تبعا لأداء الشخص المعني، وتتراوح الزيادة السنوية للأجر ما بين صفر و ٦ في المائة. ويشهد موظفو الملاك باستمرار دورات تدريبية من شأنها مساعدتهم في إجراء تقييم شخصي بعيدا عن التمييز.

٦-٣ الصفقات العامة

٣٣٨ - بموجب القانون الاتحادي للصفقات العامة، لا تستطيع السلطة المسؤولة عن المناقصات، عند إجراء مناقصة عامة، إرساءها إلا على شركة تضمن احترام مبدأ المساواة في

المعاملة بين المرأة والرجل على صعيد الأجور. وينص القانون الساري حاليا على مجازاة الشركات التي لا تحترم التزاماتها في هذا المجال (جزاء متفق عليه، من قبيل الاستبعاد من المناقصة أو إلغاء المناقصة). وقد أصبح هذا الحكم نافذا عام ١٩٩٦، ولكنه لم يُطبق إطلاقا في البداية، لعدم وجود الآليات والإجراءات اللازمة للتثبت من احترام المساواة في الأجور في الشركات المعنية. وبناء على مبادرة من المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال واللجنة الاتحادية للمشتريات، تمّ تطوير أداة مراقبة تسمح بالتأكد من احترام المساواة في الأجور في الشركات، جرى اختبارها ما بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٣، في إطار مشروع رائد: ولوحظ تفاوت كبير في الأجور على أساس نوع الجنس في شركتين من أصل خمس شركات خضعت للفحص. إلا أن استخدام أداة المراقبة يتطلب معرفة دقيقة بالإحصاءات. ولهذا يقوم المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال بوضع خبراء تحت تصرف الشركات المعنية، لمساعدتها على ممارسة رقابة داخلية. وفضلا عن ذلك فقد وضع المكتب الاتحادي للمساواة أداة رقابة داخلية، أُطلق عليها اسم ''Logib'' تسمح للشركات بأن تضع بنفسها تقييما سريعا للمساواة في الأجور، دون حاجة إلى معارف إحصائية خاصة ودون الحاجة إلى خبراء. وبالإمكان استعمال أداة ''Logib'' مجانا عن طريق شبكة الإنترنت. ويتوقع المكتب الاتحادي للمساواة نجاح نظام مسؤولية الشركات، التي يسعى لتعزيزها من خلال الإعلام والتوعية.

٣٣٩ - وينص القرار المعني بالمناقصات العامة على أن يكون المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال مسؤولا عن مراقبة احترام شرط المساواة في المعاملة. إلا أن الأحكام القانونية المرعية حاليا ما زالت تفتقر إلى الوضوح بالنسبة إلى بعض النقاط. وسيجري تحديد عملية المراقبة بمزيد من الدقة في إطار التعديل الحالي لقانون المناقصات العمومية الاتحادي.

٣٤٠ - ولا يتعلق شرط المساواة في الأجور المنصوص عليه في قانون المناقصات العامة إلا بالعروض التي تتم في سويسرا. إلا أن إدارة التنمية والتعاون تقوم من جانبها بتضمين شرط المساواة في الأجور في جميع عقود المناقصات التي تتناول، في مجال اختصاصها، العروض المطروحة في الخارج.

٦-٤ مؤشر دعم الأسرة

٣٤١ - أجرت دراسة أعدها المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة بين النساء والرجال مقارنة لنظام إجازة الأبوة في إدارات البلدية، وإدارات الكانتونات، والإدارات الاتحادية ووضعت على هذا الأساس ''مؤشر دعم الأسرة''. وتم حساب هذا المؤشر تبعا لمعايير مثل إجازة الأمومة المدفوعة الأجر (التي أصبحت إجبارية مع الإعانة الجديدة للأمومة)، والأحكام

الهادفة إلى تشجيع التوافق بين النشاط المدر للدخل وحضانة الأطفال، والإعانات المالية المقدمة بهذا الهدف، والطابع غير التمييزي للإجراءات المتخذة في هذا الإطار. وبذلك أمكن ملاحظة وجود تباين كبير بين الكانتونات: حصلت جنيف على ١٩ نقطة (من ٢٠)، يليها كانتون تيسّن ومدينة زيورخ، وانتهاء بكانتوني أبترل رودس -الداخلية وغلاريس اللتين حصلتا على ٤ نقاط. وكان متوسط عدد النقاط التي حصلت عليها الكانتونات اللاتينية أعلى بكثير من تلك التي حصلت عليها الكانتونات الألمانية. وعلاوة على ذلك، كان متوسط مؤشرات المدن التي تناولها البحث (بيرن وزيورخ وبال ولوزان وونترتهاور) أعلى من الكانتونات التابعة لها. وأخيرا، لاحظت الدراسة عدم إمكان الربط منطقيا بين قدرة الكانتونات المالية وبين مؤشر دعم الأسرة الخاص بها. ومن ثم فإن الأحكام الداعمة للأسر تتوقف على القرارات المتخذة في مجال السياسة الاجتماعية أكثر مما تتوقف على الوجود المادي للموارد المالية المطلوبة[١٦١].

٧ - فئات الأشخاص الأكثر ضعفا

٣٤٢ - في عام ٢٠٠٥، ارتفع مجموع الهجرة الإيجابية للسكان الأجانب النشطين إلى ٣٥ ألف شخص. وشكلت النساء نسبة ٣٨ في المائة منهم[١٦٢] وبموجب الاستقصاء السويسري للسكان النشطين[١٦٣] لعام ٢٠٠٧، يفوق معدل نشاط النساء من الجنسيات الأجنبية، الذي يصل إلى ٦٤,٨ في المائة، معدل نشاط النساء من الجنسية السويسرية، الذي يبلغ ٥٨,٨ في المائة (يبلغ معدل نشاط الرجال من الجنسيات الأجنبية ٨١,٤ في المائة). ومن أصل ٣٥٣ ألف امرأة أجنبية، تعمل ٦٨ ألفا في القطاعين الصحي والاجتماعي، و ٥٤ ألفا في القطاع الصناعي و ٥٣ ألفا في قطاع التجارة والصيانة والتصليح. ونذكر على سبيل المقارنة أن من أصل ٥٢٣ ألف رجل من جنسيات أجنبية، يعمل ٣١ ألفا في القطاعين الصحي والاجتماعي، و ٧٢ ألفا في قطاعي التجارة والصيانة والتصليح و ١٢١ ألفا في القطاع الصناعي. وإذا ما أُخذت الأعمال التي تمارسها النساء من جنسيات أجنبية، في الاعتبار لوحظ أن أكثرها أهمية هي الخدمات والبيع، حيث تعمل ٨٦ ألف امرأة، والأعمال التقنية وما شابهها حيث تعمل ٦٢ ألف امرأة وأعمال الخدمة في الفنادق والمنازل حيث

---

(١٦١) Gesine Fuchs، الإدارات العامة مصدر عمالة جذابة للأهل - مقارنة بين أنظمة إجازة الأبوة في الاتحاد والكانتونات والبلديات. دراسة بناء على تفويض من المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة بين المرأة والرجل، بال، تموز/يوليه ٢٠٠٤.

(١٦٢) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/04.html.

(١٦٣) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/ blank/enquete_ suisse_ sur/00.html.

تعمل ٥٧ ألف امرأة أجنبية. وتمارس ٤٩ ألف امرأة مهنا أكاديمية. وفي عام ٢٠٠٦ ارتفع الدخل الإجمالي للمرأة الأجنبية إلى ٤ ٣٧٤ فرنكا سويسريا (متوسط قيمة الدخل الشهري في القطاعين الخاص والعام[١٦٤])، في حين بلغ الدخل الإجمالي للمرأة السويسرية ١٢٧ ٥ فرنكا سويسريا (يبلغ الدخل الإجمالي للرجل الأجنبي ٣٩٧ ٥ فرنكا سويسريا و ٤٧٤ ٦ فرنكا للرجل السويسري).

٣٤٣ - وفي السنوات الأخيرة خُصصت إعانات مالية اتحادية نص عليها قانون المساواة (انظر الفقرة ٨٠ وما بعدها أعلاه) لتمويل حملات إعلامية مخصصة للمهاجرات (تناولت هذه الحملات التي استخدمت لغات بلدانهن الأصلية، حقوق المهاجرات بالنسبة إلى الحمل والأمومة ومضمون قوانين المساواة والعمل)، وعروض تعليم مختلفة تهدف إلى تعزيز قدراتهن وتشجيعهن على دخول الحياة النشطة. وعلاوة على ذلك يخصص الاتحاد اعتبارا من عام ٢٠٠١، إعانات مالية موجهة خصيصا نحو تشجيع إدماج المهاجرات والمهاجرين.

٣٤٤ - فيما يتعلق بإدماج النساء اللواتي يعانين من إعاقة في عالم العمل، انظر الفقرة ٣٧٦ في إطار المادة ١٢.

المادة ١٢ - الصحة

١ - الاتجاهات الحالية

٣٤٥ - أُنجز الاستقصاء السويسري الثالث حول الصحة عام ٢٠٠٢[١٦٥]. ووافق حوالي ٧٠٠ ١٩ شخص على الإجابة على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بحالتهم الصحية، ونمط حياتهم، واحتياجاتهم من الإعانات التي يقدمها نظام الصحة. وتبين من الاستقصاء أن ٨٦ في المائة من السكان يشعرون أنهم بصحة جيدة أو بصحة جيدة جدا (٨٤ في المائة نساء و ٨٨ في المائة رجال). وفي الوقت الذي لم يظهر فيه تباين بين الجنسين من الشباب أو المعمرين السويسريين (من ١٥ إلى ٢٤ سنة و ٧٥ سنة وما فوقها)، تشعر النساء بين ٢٥ و ٧٤ سنة بأن صحتهن أقل جودة من صحة الرجال في الفئة العمرية نفسها. ويعاني ١٦ في المائة من السكان (١٨ في المائة نساء و ١٤ في المائة رجال) من مشكلة صحية مزمنة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تعيقهم بصورة يومية. وطرحت فرضيات مختلفة لتفسير هذه التباينات بين الجنسين. ويختلف الرجال عن النساء في تقييم ووصف حالتهم الصحية. ويلاحظ تفاعل قوي بين التدريب والصحة النفسية: فكلما ارتفع مستوى التدريب بين

(١٦٤) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html.

(١٦٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/01/key/01.html.

الرجال، كلما ازدادت نسبة الأشخاص الذين يعتبرون أنهم في حالة توازن نفسي جيدة؛ وتقل هذه النسبة كثيرا بين النساء اللواتي يتمتعن بمستوى عالٍ من التدريب. وما برحت النساء يواجهن إشكالية التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية، وقد تكون هذه الإشكالية أكثر حدة أيضا في المهن التي تتطلب مستوى عاليا من الكفاءة منها في الفئات المهنية الأخرى.

٣٤٦ - وفي أوساط الشباب واليافعين، تحتل المشاكل النفسية مكان الصدارة. وفي الاستقصاء السويسري حول الصحة لعام ٢٠٠٢، وصف ٦,٧ في المائة من الشباب بين ١٥ و ٢٤ سنة حالة صحتهم النفسية بأنها سيئة أو سيئة نوعا ما. ومن مجموع السكان الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة، لا يشعر ٤,٥ في المائة من الرجال و ٥,٣ من النساء، أنهم بصحة نفسية جيدة جدا.

٣٤٧ - وتبين أرقام استهلاك المواد المنشطة نفسيا أن نسبة المدخنات بين الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٢٤ سنة قد ارتفعت بشكل ملحوظ بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٢ (من ٢٦ إلى ٣٥ في المائة)، في حين ارتفعت بنسبة أقل بين الرجال المدخنين من الفئة العمرية نفسها (من ٣٦ إلى ٤٠ في المائة). وانخفض بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٢ عدد الأشخاص في جميع شرائح العمر الذين يستهلكون الكحول يوميا، وإن لوحظت زيادة في نسبة عدد الأشخاص الذين يستهلكون الكحول مرة أو مرتين في الأسبوع: تظهر هذه الزيادة بوضوح عند الرجال (من ٢٩ إلى ٣٣ في المائة)، وتقل عند النساء (من ٢٦ إلى ٢٧ في المائة). وبالمقابل، تزايدت نسبة الممسكين عن تناول الكحول بين الرجال والنساء على حد سواء. كما لوحظ عند إجراء الاستقصاء ارتفاع كبير بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٢ في نسبة استهلاك الحشيش لدى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٣٩ سنة، حيث زادت من ٦,٢ إلى ١٠,٥ في المائة بين الرجال ومن ٢,٦ إلى ٤,٥ في المائة بين النساء. كما ارتفع أيضا متوسط معدل وتيرة استهلاك ''الحشيش''. وتأكدت في سويسرا[١٦٦] ظاهرة معروفة على المستوى العالمي: أن النساء يستهلكن كميات أدوية أكبر بكثير من الرجال. وفي عام ٢٠٠٢، تناولت نسبة ١٢ في المائة من السكان السويسريين على الأقل مسكِّنا، أو منوما أو مهدئا عدة مرات في الأسبوع (١٥ في المائة نساء و ٩ في المائة رجال). وتصل هذه النسبة إلى ٣٠ في المائة عند النساء و ١٩ في المائة عند الرجال الذين تبلغ أعمارهم ٧٥ سنة أو أكثر.

(١٦٦) Maffli E., Bahner U. (1999): Gebrauch von Medikamenten mit Abhangigkeitspotential in der Schweiz. Forschungsbericht Nr. 33. المعهد السويسري للوقاية من إدمان الكحول وإشكال الإدمان الأخرى، لوزان: IPSA-Press.

٣٤٨ - ويعد اضطراب السلوك الغذائي مشكلة هامة على صعيد الصحة العامة، خاصة بين الفتيات. وفي عام ٢٠٠٢[١٦٧]، وفي الفئة العمرية ١٩ إلى ٢٤ سنة، كان ٤٣ في المائة من النساء و ١٤ في المائة من الرجال يعانون من نقص الوزن. والغالبية بين هؤلاء مرتاحون إلى وزنهم (٨١ في المائة نساء و ٧١ في المائة رجال). ولكن ما يقرب من ربع الفتيات في هذه الحالة يرغبن في إنقاص وزنهن أكثر، وهذه ليست حال الفتيان. أما زيادة الوزن فإنها تعد مشكلة على صعيد متزايد الخطورة للصحة العامة. وأكثر من نصف الرجال معنيون بها في جميع فئات العمر اعتبارا من ٤٥ سنة. وتعاني النساء أيضا من تزايد في الوزن حتى سن ٧٤ سنة، ولكن أقل من نصفهن يهتم بذلك. وبالمقابل، يلاحظ وجود انخفاض في الوزن عند النساء فوق سن ٧٤ سنة. ويعتني ٦٩ في المائة من السكان المقيمين تقريبا بتغذيتهم، النساء (٧٤ في المائة) أكثر من الرجال (٦٢ في المائة). وتمارس نسبة ٥٩ في المائة من النساء و ٨٦ في المائة من الرجال في أوقات الفراغ، ومرة واحدة في الأسبوع على الأقل. وتتنقل نسبة ٤٩ في المائة من النساء و ٣٦ في المائة من الرجال سيرا على الأقدام أو بواسطة دراجة، لمدة ثلاثين دقيقة على الأقل يوميا نشاطا رياضيا مسببا للعرق.

٣٤٩ - ويوضح الاستقصاء السويسري المتعلق بالصحة لعام ٢٠٠٢ أيضا، تباينا في الحوادث التي يتعرض لها النساء والرجال. فالرجال غالبا أكثر تعرضا للحوادث من النساء في الفئة العمرية نفسها - فيما عدا الذين تزيد أعمارهم عن ٧٥ سنة - ويسفر ذلك الواقع عن نفقات علاج أكبر بسبب الحوادث. وتنتج الحوادث بين النساء بصورة رئيسية عن الأنشطة الرياضية والأعمال الأسرية والعمل في الحدائق، بينما تنتج لدى الرجال عن الأنشطة الرياضية، تليها الحوادث المهنية. ولدى الأشخاص المسنين، تترتب على الحوادث الناتجة عن السقوط مشكلة خاصة فهي تستتبع على العموم علاجا مكلفا وتضر فيما بعد إلى حدٍ بعيد بنوعية حياة المصابين. والنساء اللواتي تزيد أعمارهن عن ٦٥ سنة يتعرضن للسقوط أكثر بكثير من الرجال في الفئة العمرية نفسها. وكثيرا ما تعاني النساء المسنات في الغالب من الدُّوار، الذي غالبا ما يكون سببا للسقوط.

---

(١٦٧) مكتب الإحصاءات الاتحادي، الصحة والسلوك مقابل الصحة في سويسرا ١٩٩٢-٢٠٠٢، الاستقصاء السويسري حول الصحة، نوشاتيل http:/www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.65197.pdf. في دراسة مكتب الإحصاءات الاتحادي، جرى تحديد فئات ''الوزن الناقص'' و ''الوزن العادي'' و ''الوزن الزائد'' وفقا لمؤشر الكتلة الجسدية. ويقاس هذا المؤشر بالطريقة التالية: الوزن بالكيلوجرام مقسوما على (الطول بالمتر)٢. ويدل المؤشر تحت ٢٠ على نقص في الوزن، بينما يدل المؤشر من ٢٠ إلى ٢٥ على الوزن الطبيعي، ويدل المؤشر الذي يزيد عن ٢٥ على الوزن الزائد، الذي يمكن أن يصل إلى حد البدانة.

٣٥٠ - وفضلا عن ذلك، يؤكد الاستقصاء المشار إليه أن أوجه عدم التيقن السائدة في عالم العمل تسبب الكثير من القلق الذي ينعكس على الصحة. ويعاني ٤٧ في المائة من الرجال و ٤١ في المائة من النساء من الإرهاق والتوتر العصبي الشديد في أماكن عملهم. وقد تسبب هذه الضغوط أضرارا عديدة للصحة: ٣٨ في المائة من النساء و ٢١ من الرجال الذين يعانون من توتر عصبي شديد يشكون من آلام جسدية شديدة. وقد ذكرت نسبة ١١ في المائة من الأشخاص العاملين الذين سئلوا في إطار الاستقصاء أنهم يخشون فقدان عملهم. وأكثر من تساورهم هذه المخاوف الرجال من سن ٤٥ إلى ٥٤ سنة والنساء من سن ٣٥ إلى ٥٤ سنة. وتعاني نسبة ٢٤ في المائة من الرجال و ٣٨ في المائة من النساء الذين يخشون فقدان عملهم، من مشاكل جسدية مثل الأرق أو وجع الرأس أو الظهر، وقد تبلغ أحيانا درجة عالية من الشدة. وبالمقابل، هناك فقط نسبة ١٣ في المائة من الرجال و ٢٦ في المائة من النساء، الذين ليست لديهم مخاوف بالنسبة لعملهم، يشكون من أوجاع مشابهة.

٣٥١ - وتبين المقارنة بين الاستقصاء السويسري المتعلق بالصحة لعام ١٩٩٢ واستقصاء عام ٢٠٠٢ أن النسبة المئوية للاستشارات الطبية الخارجية ظلت ثابتة (٧١ في المائة للرجال وحوالي ٨٢ في المائة للنساء). وبالمقابل، لوحظ اتجاه للاستشارة أقل تكرارا في الفئة العمرية ٢٥ إلى ٥٤ سنة (خاصة بين النساء)، وأكثر تكرارا في فئة الذين تزيد أعمارهم عن ٥٥ سنة. وفي عام ٢٠٠٥، دخلت نسبة ١٢ في المائة من السكان المقيمين المستشفيات مرة أو مرتين (١١ في المائة رجال و ١٣ في المائة نساء). ودخلت النساء بين ٢٠ إلى ٣٩ سنة المستشفيات مرات متكررة للولادة: بينما تشكل النساء في هذه الفئة العمرية نصف عدد السكان المقيمين، فقد شكلن ٦٨ في المائة من الأشخاص الذين دخلوا المستشفيات من هذه الفئة. وبناء عليه، كان معدل دخول الرجال المستشفيات من هذه الفئة العمرية نفسها أقل بكثير من معدله لدى النساء وتنعكس النسب بين الجنسين مع تقدم العمر.

٣٥٢ - وفي عام ٢٠٠٦ لم يتجاوز معدل الولادات في سويسرا ١,٤٤ طفل لكل امرأة. وكان الانخفاض الأكبر في عدد الولادات بين النساء اللواتي تقل أعمارهن عن ٢٥ سنة. ويفوق عدد وفيات الذكور بعد الولادة عدد الإناث (٤,٨ مقابل ٣,٧ لكل ألف مولود حي في عام ٢٠٠٥). وتقل وفيات الأطفال من أمهاتٍ سويسريات قبل وبعد الولادة عن وفيات الأطفال من أمهاتٍ أجنبيات (٤,٢ مقابل ٤,٤ لكل ألف في عام ٢٠٠٥). وعموما أسهم ارتفاع نوعية شبكة العناية بالحوامل والولادات إسهاما أساسيا في خفض نسبة اعتلال ووفيات الأمهات والأطفال. ويشكل انخفاض حالات الوفاة المفاجئة للأطفال الرضع عاملا هاما في انخفاض معدل وفياتهم الذي لوحظ في السنوات الأخيرة. وفي عام ٢٠٠٥، شكلت الولادات القيصرية ٢٩,٤ في المائة من مجموع الولادات، وهو ما يمثل واحدا من أعلى

المعدلات على المستوى الأوروبي. وفي نفس السنة، كانت نسبة ٦٢ في المائة من النساء ما زلن يرضعن أطفالهن لمدة ستة أشهر بعد الولادة، ٢٤ في المائة منهن رضاعة طبيعية دون أي تغذية تكميلية. وغالبا ما تخفي المرأة ما تعانيه بعد الولادة من مشاكل وأمراض، بسبب شعور بالحياء أو الذنب؛ وهو ما يجعل من المتعذر على الأطباء المعالجين تشخيصها. وبالتالي من غير الممكن إجراء تقييم للأهمية النسبية للأغراض النفسية الثلاثة الأكثر شيوعا وهي كآبة ما بعد الولادة ''baby-blues'' التي تصيب نسبة ٢٥ في المائة من الأمهات الصغيرات السن وهي الأخف حدة، والانهيار العصبي بعد الولادة الذي تعاني منه نسبة ١٠ إلى ١٥ في المائة، والذهان (الاختلال العقلي) بعد الولادة الذي تتعرض له نسبة ٠,٠١ إلى ٠,٠٢ في المائة.

٣٥٣ - وذكرت نسبة ٥٨ في المائة من الرجال و ٥٥ في المائة من النساء بين ١٥ و ٧٤ سنة، في عام ٢٠٠٢، أنهم يستخدمون وسائل منع الحمل. والوسيلة الأكثر استعمالا في الغالب هي هرمون منع الحمل، يليها الواقي. وفي عام ٢٠٠٦، أجريت في سويسرا ١ ٠٤٩٩ عملية إجهاض (شرعية). ولم يتغير هذا الرقم عمليا خلال عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥. ولكنه انخفض قليلا بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وشكل انخفاض هذا الرقم ظاهرة ذات دلالة بالمقارنة مع عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠٦، أجهضت ٦,٨ نساء من كل ١٠٠٠ امرأة في سن الإنجاب. وتشمل هذه الفئة على العموم النساء بين ١٥ و ٤٤ سنة. وحُدد سن الإنجاب لكي يمكن إجراء مقارنات دولية، وهو الذي تتم في أثنائه ممارسة ٩٩ في المائة من حالات الإجهاض. ولم يتسبب سريان مفعول نظام المهل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، ولا التصريح باستعمال حبوب الإجهاض (Mifegyn, RU 486) بنهاية عام ١٩٩٩، في زيادة حالات الإجهاض. ويتم اللجوء إلى طريقة حبوب الإجهاض في ٥٣ في المائة من حالات الإجهاض.

٢ - وصول المرأة إلى خدمات الصحة العامة: إجراءات الاتحاد

٣٥٤ - أنشأ المكتب الاتحادي للصحة العامة في عام ٢٠٠١ دائرة خدمة تكافؤ الفرص في مجال الصحة بين النساء والرجال (الصحة الجنسانية - Gender Health)، التي أصبحت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ قطاعا مستقلا داخل القسم الجديد ''تكافؤ الفرص في مجال الصحة'' التابع للمكتب الاتحادي للصحة العامة. وتعمل هذه الوحدة الإدارية في سبيل تحقيق سياسة عادلة لكلا الجنسين في مجال الصحة، وتتولى مهام تنسيق ونصح متخصص وإعلام لتحقيق هذا الهدف. كما تتولى تطوير مشاريع مختلفة تسعى إلى جعل خدمات العناية الصحية والنهوض بالصحة والوقاية في متناول جميع النساء والرجال على حد سواء. وتمثل

مواردها الوظيفية نسبة ٦٠ في المائة من وظيفة كاملة وتبلغ ميزانيتها حوالي ٢٠٠ ألف فرنك سويسري في السنة.

٣٥٥ - ونُشر أول تقرير عن صحة النساء تناول حالتهن في جميع أنحاء سويسرا في عام ١٩٩٦. ويقدم التقرير الوطني عن الصحة ونوع الجنس لعام ٢٠٠٦ لمحة عامة عن الحالة الصحية للنساء والرجال في سويسرا. ويعرض بعض نتائج الأمراض السارية من منظور نوع الجنس، ويفسرها في ضوء النقاش حول أهمية نوع الجنس (البيولوجي) ونوع الجنس (الاجتماعي) ويصوغ توصيات بشأنها. وهو بذلك يساهم في مناقشة قضايا الصحة من منظار نوع الجنس ويضع نتائجه العلمية في متناول الجمهور[١٦٨]. ويتولى التقرير الموضوعي حول ''الصحة الجنسانية - Gender Health''، الذي سيصدر في صيف عام ٢٠٠٨ على أساس تقرير عام ٢٠٠٦ حول الصحة وارتباطها بنوع الجنس، إجراء تحليل متعمق لثلاثة مجالات هي العنف، وحالات الانتحار، والصحة العقلية، بما في ذلك الشيخوخة بصحة جيدة. وتهدف الخطوط التوجيهية لهذا التقرير إلى تحقيق تكافؤ فرص بين الرجال والنساء في مجال الصحة، فضلا عن تحسين نوعية النظام الصحي.

٣٥٦ - وفي مجال البحث العلمي السويسري، توجد أبحاث قليلة تأخذ في الاعتبار البُعد الجنساني، وتنطبق هذه الملاحظات أيضا على مجال الصحة. وما زالت الأبحاث في مجال الصحة تقوم غالبا على وجهة نظر تفترض مسبقا وضمنا المفهوم الذكوري للصحة قاعدة لصحة كل كائن بشري. وقد أنشأ قطاع الصحة الجنسانية التابع للمكتب الاتحادي للصحة العامة عام ٢٠٠٣، شبكة أبحاث الصحة الجنسانية تهدف إلى إيجاد ترابط بين الباحثين والباحثات العاملين في مجالات صحة الرجال وصحة النساء. ومنذ ذلك الحين قامت الشبكة بتنظيم ثلاثة مؤتمرات وطنية، مكرسة جميعها لقضايا الصحة الجنسانية. وفضلا عن ذلك، أصدر المكتب الاتحادي للصحة العامة دليلا عن فقر النساء والعمل والصحة اختتم فيه مشروع أبحاث حول هذا الموضوع، وهو يتضمن معلومات حول العلاقة التي قد توجد بين فقر النساء والعمل والصحة. ويقدم هذا الدليل أهم المعلومات الأساسية حول تصور المشاريع وطرق التدخل[١٦٩]، ويوفر العديد من الأمثلة العملية والتوصيات المجرَّبة.

٣٥٧ - وقد سبق الإقرار بضرورة تطوير سياسات الصحة العامة لمساعدة النساء ضحايا أعمال العنف، اللواتي يتجهن أول ما يتجهن في الغالب إلى الأطباء وخدمات المستشفيات العادية لتلقي الإسعافات الأولية. وقد أنشأ العديد من المستشفيات خدمات استقبال ونصح

---

(١٦٨) http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/00394/00402/index.html?lang=fr.

(١٦٩) www.bag.admin.ch/shop/00056/00222/index.html?lang=de موجود بالألمانية فقط.

لضحايا أعمال العنف. وفي السنوات الأخيرة، أجرى مستشفيان كبيران في زيورخ وبال دراسات متعمقة حول الموضوع. وطُورت دار التوليد ترايملسبيتال (Triemlispital) في زيورخ، بالتعاون مع مكتب المساواة في مدينة زيورخ، نموذج عمل لحالات العنف المترلي التي تتم معالجتها في العيادات. وكان الهدف من هذا المشروع إتاحة الوسائل أمام العاملين في هذه الدار لتحديد حالات العنف المترلي، والتفاعل معها بكفاءة مع تقديم الدعم المناسب. ووُضعت أصول التعامل لمعالجة حالات العنف المترلي بالاستناد إلى استبيانات تفصيلية(١٧٠) ونظرت دراسة قام بها مستشفى بال الجامعي، بناء على تفويض من مؤسسة ''أوقفوا العنف'' (Halt Gewalt)، في الطريقة التي تعالج بها حالات العنف المترلي في المستشفى، والتي تهم جميع الإدارات، واقترحت تدابير تهدف إلى تحسين هذه المعالجة(١٧١) كما طور معهد الطب الاجتماعي والوقائي في جامعة لوزان ومكتب المساواة بين النساء والرجال في كانتون فو أدوات لاكتشاف سوء معاملة البالغين وبروتوكولات تدخُّل مُعدّة لمختلف الدوائر الصحية(١٧٢).

٣ - الوصول إلى خدمات الصحة المخصصة للمرأة في مجالي الجنس والإنجاب

٣-١ تنظيم الأسرة

٣٥٨ - توجد في سويسرا اليوم ٧٥ دائرة لتنظيم الأسرة، و ٢٢ مركز استشارة للمساعدة على مكافحة مرض نقص المناعة المكتسب، وحوالي ٢٠ مركز استشارة خاص تقدم نصائح صحية تتعلق بالحمل والقضايا الجنسية. وبموجب القانون الاتحادي الخاص بمراكز الاستشارة المتعلقة بالحمل، ينشر المكتب الاتحادي للصحة العامة سنويا قائمة مستكملة بمراكز الاستشارة المعترف بها في الكانتونات. إلا أن الجمهور لا يحيط علما غالبا بصورة كافية بالخدمات التي تقدمها مختلف المراكز. وفي بيان صدر عام ٢٠٠٠، طلبت المستشارة الوطنية روث جنير أن يصدر مجلس الاتحاد تقريرا يضمنه كيفية تحسين تقديم النصائح في مجال القضايا الجنسية والصحة الإنجابية. وطُلب إلى جامعة لوزان وضع دراسة حول هذا

---

(١٧٠) Daniela Gloor/ Hanna Meier, Frauen, Gesundheit und Gewalt im socialen Nahraum, im Auftragt des Gleichstellungsburos der Stadt Zurich und der Maternite Inselhof Triemli, Zurich 2004.

(١٧١) D. Gloor/ H. Meier, Hausliche Gewalt bei Patientinnen und Patienten. Eine sozialwissenschaftliche Studie am Universitatsspital Basel, Schriftenreihe des Justizdepartementes Band 8, Bale 2005.

(١٧٢) M.-C. Hofner/ N. Viens Python، ''كفى'' برنامج كشف وتوجيه اليافعين المعنيين بالعنف. الأصول والتطورات ٢٠٠٠-٢٠٠٤ دور العجزة في الكانتونات DUMSC لوزان ٢٠٠٤؛ المرجع السابق نفسه، العنف وسوء معاملة اليافعين، بروتوكول للكشف والتدخل. مركز الطوارئ المتعدد الاختصاصات CHUV لوزان، نيسان/أبريل ٢٠٠٥ (دليل خاص بتطوير كفاءات العاملين في مجال التمريض في أقسام الطوارئ).

الموضوع. ولاحظت هذه الدراسة التي نشرت عام ٢٠٠٢ أن مجموعة كبيرة من الخدمات تتاح في هذا المجال، في شكل معلومات أو استشارات، وأن جميع هذه العروض تفتقر إلى التنسيق وغير معروفة بالقدر الكافي. ويبدو أنها لا تصل إطلاقا إلى بعض فئات الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة[١٧٣]. والمؤسسة السويسرية للصحة الجنسية والإنجابية (PLANeS)[١٧٤] هي الهيئة الأساسية التي تضم وتمثل المراكز المتخصصة في هذا المجال، لا سيما مراكز الاستشارة في مجال تنظيم الأسرة والتربية الجنسية. وبناء على تكليف من المكتب الاتحادي للصحة العامة تقوم هذه المنظمة بإنشاء موقع معلومات على شبكة الإنترنت بعنوان ''مراكز استشارة في مجال الصحة الجنسية والإنجابية''[١٧٥]. وتيسر هذه الأداة تبادل المعلومات والخبرات بين العاملين في مراكز الاستشارة. كما أنها ستسمح أيضا لكل شخص بالوصول بسهولة أكبر إلى النصائح التي يحتاجها. ولا يحصي الموقع مراكز الاستشارة في مجال تنظيم الأسرة والحمل فحسب، بل أيضا الوكالات الإقليمية السويسرية للمساعدة ضد مرض نقص المناعة المكتسب ومراكز الاستشارة الأخرى في مجال الصحة الجنسية والإنجابية، كما ينص على ذلك القانون الاتحادي.

٣-٢ الإجهاض

٣٦٠ - تم في أعقاب سنوات طويلة من النقاش والجدل حول موضوع الإجهاض، اعتماد تعديل القانون الجنائي الرامي إلى عدم تجريم الإجهاض، والمشار إليه في التقرير الأخير، وذلك في اقتراع شعبي عام ٢٠٠٢، وبأغلبية كبيرة بلغت ٧٢ في المائة من الأصوات. وبموجب المواد الجديدة ١١٨ إلى ١٢٠ من القانون، أصبح بالإمكان حاليا إجراء الإجهاض دون تعرض للعقاب ومع استيفاء عدد من الشروط المحددة (انظر بهذا الصدد التقرير الأول والثاني، الفقرة ٤٦٤). وتم في الاقتراع الشعبي ذاته، وبشكل قاطع (بنسبة ٨١,٨ في المائة من المقترعين وفي جميع الكانتونات)[١٧٦] رفض مبادرة شعبية دعت إلى الترخيص بالإجهاض فقط في حال الخطر الشديد على صحة الأم.

٣٦١ - وتُلزم الفقرة ٥ من المادة ١١٩ من قانون العقوبات، الكانتونات بوضع إحصاءات عن تكرار حالات الإجهاض الشرعية. ويعمل مكتب الإحصاءات الاتحادي حاليا مع جميع

---

(١٧٣) Karen Klaue/ Brenda Spencer/ Hugues Balthasar، الصحة الجنسية والانجابية في سويسرا، لوزان ٢٠٠٢.

(١٧٤) http://www.plan-s.ch.

(١٧٥) www.plan-s.chhttp://.

(١٧٦) الاقتراع الشعبي في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ على تعديل القانون الجنائي (الإجهاض) وعلى المبادرة الشعبية الاتحادية ''من أجل المرأة والطفل - من أجل حماية الطفل القادم ومساعدة أمه وقت الشدة''.

الكانتونات بهدف تنسيق جمع البيانات. وقد وضع المكتب لهذا الغرض نموذجين من الاستبيانات: استبيان قصير يتضمن حدا أدنى من البيانات، ونموذج طويل يتضمن بيانات اجتماعية – ديمغرافية مفصلة. وتستخدم بعض الكانتونات هذين الاستبيانين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وعلى الكانتونات التي تستخدم استبيانات خاصة بها أن تقوم بتوحيدها في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، بحيث تقدم لمكتب الإحصاءات الاتحادي على الأقل المعلومات المتضمنة في الاستبيان القصير. وبالإضافة إلى ذلك، وضع مكتب الإحصاءات الاتحادي نظام تبليغ بواسطة شبكة الإنترنت دخل حيز العمل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

٣٦٢ – وتقوم مدرسة الصحة العليا في جنيف حاليا بإنجاز دراسة لتحليل كيفية تطبيق نظام المهل والنظر في ما إذا كان إدخال هذه الأحكام القانونية الجديدة قد ساهم في تبسيط الإجراءات. وفضلا عن ذلك، يعمل حاليا معهد الطب الاجتماعي والوقائي في جامعة بال على وضع إحصاء عن الإجهاض على المستوى الوطني.

٣٦٣ – وتبين الأرقام المتاحة حاليا، أن حالات الإجهاض التي تمت في سويسرا و لم تسجل زيادة منذ أصبح الإجهاض شرعيا، بل سجلت انخفاضا طفيفا اعتبارا من عام ٢٠٠٢[(١٧٧)].

٣-٣ فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز: الوقاية والعلاج

٣٦٤ – ارتفع عدد حالات مرض نقص المناعة المكتسب المسجلة حتى نهاية عام ٢٠٠٤ إلى ٨ ٠٢١ حالة؛ أصابت نسبة ٢٤,٧ في المائة منها النساء (١٩٨٣حالة). وفي ٦٩ في المائة من الحالات توفي الأشخاص بسبب المرض (٥٣٣ ٥ شخصا). وبعد أن بلغ عدد الحالات المعلنة لمرض نقص المناعة المكتسب في سويسرا الذروة عام ١٩٩٥ (مع ٧٣٥ حالة معلنة)، تراجع حتى عام ٢٠٠٢ (١٩٩ حالة معلنة)، قبل أن يعاود الارتفاع قليلا في السنتين التاليتين[(١٧٨)].

٣٦٥ – وفي الوقت الحاضر، تُستوحى السياسة السويسرية لمكافحة مرض نقص المناعة/الإيدز من البرنامج الوطني الخاص بهذا المرض للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨، الذي أقره مجلس الاتحاد عام ٢٠٠٣. وينص هذا البرنامج على القيام بعمل وقائي، وأنشطة لتقديم النصح وغير ذلك من الإجراءات أيضا في أوساط الفئات المستهدفة. وتؤخذ في الاعتبار الظروف الحياتية والحاجات المختلفة للنساء والرجال لدى وضع إجراءات محددة للوقاية

(١٧٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/03/key/03.html.

(١٧٨) http://www.bag.admin.ch/hiv_aids/index.html?lang=fr.

والتوعية موجهة لكل من الجنسين. وعلاوة على ذلك، يصدر المكتب الاتحادي للصحة العامة، بالتعاون مع هيئة المساعدة السويسرية لمكافحة مرض نقص المناعة المكتسب، وهي منظمة خاصة، نشرات إعلامية مختلفة حول هذا المرض موجهة خصيصا للنساء، ويمكن تنزيلها من الإنترنت أو طلبها مجانا(١٧٩).

٣٦٦ - ويستمر العمل في البرنامج الذي سبق ذكره في التقرير الأول والثاني (الفقرة ٤٨٣)، ''الوقاية من مرض نقص المناعة المكتسب في أوساط البغاء''. ومع تزايد المعرفة بهذا البرنامج لدى البغايا وكذلك لدى العاملين في تجارة الجنس، تزايد الطلب على أنشطة الوقاية بصورة مضطردة في السنوات الأخيرة. ففي عام ٢٠٠٣ تضاعف عمليا عدد الاتصالات التي تمت مع النساء العاملات في تجارة الجنس (٠٠٠ ١٥ اتصال) مقابل (٠٠٠ ٨ اتصال) في عام ٢٠٠٠(١٨٠).

٤ - وصول أكثر الفئات ضعفا إلى الخدمات الصحية

٤-١ الأجنبيات

التوصية رقم ٣٧ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

توصي اللجنة بأن يتم الاضطلاع بصورة كاملة بالاحتياجات الصحية للأجنبيات، خاصة فيما يتعلق بالمعلومات حول الوقاية من عدوى فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

٣٦٧ - اتخذ الاتحاد خلال السنوات الأخيرة مبادرات عدة في مجال الصحة والهجرة. وتُعتبر الاستراتيجية الوطنية ''الهجرة والصحة ٢٠٠٢-٢٠٠٧'' التي تم وضعها تحت إشراف المكتب الاتحادي للصحة العامة، ثمرة تحليل واسع للأوضاع في أوساط المهاجرين. وقد أقر مجلس الاتحاد الآن المرحلة الثانية من هذه الاستراتيجية للأعوام ٢٠٠٨-٢٠١١. وهي تعد اليوم قاعدة لمختلف الإجراءات والمشاريع القطاعية. وهدفها تأييد انفتاح الخدمات الصحية النموذجية أمام المهاجرين، بتحسين الكفاءة متعددة الثقافات للمعالجين، ليصبحوا أكثر قدرة على الاستجابة للأوضاع والاحتياجات المحددة للمهاجرات والمهاجرين، بما ييسر لهؤلاء الوصول بسهولة أكبر إلى الخدمات الصحية. ويتركز الاهتمام على مجالات التدريب (التدريب الأساسي والتدريب المستمر)، والمعلومات، والوقاية والنهوض بالصحة، والعناية

(١٧٩) http://www.aids.ch/shop/produkte/infomaterial/frauen/artikelliste_frauen.php?lang=f.

(١٨٠) http://www.aids.ch/f/ahs/apis.php.

الصحية، والإعانات العلاجية للأشخاص طالبي اللجوء، وللاجئين الذين يعانون صدمات نفسية، والأبحاث. وفي نطاق قسم ''تكافؤ الفرص والصحة'' التابع للمكتب الاتحادي للصحة العامة، يتولى قطاع ''الهجرة والصحة'' تنفيذ هذه الاستراتيجية، وقد عهد حتى الآن في هذا المجال بمشاريع عديدة إلى وكلاء(١٨١).

٣٦٨ - وأتاحت دراسة بعنوان ''رصد الحالة الصحية للسكان المهاجرين في سويسرا'' بيانات إحصائية عن الحالة الصحية للأشخاص المهاجرين، وتصرفاتهم في المجال الصحي، وكذلك إمكانية وصولهم إلى النظام الصحي، ومقارنتها بالبيانات ذات ا لصلة بالسكان الأصليين. وأكملت بذلك الاستقصاء السويسري حول الصحة، الذي يعاني من نقص في هذا المجال، لإنجازه بثلاث لغات فقط هي الفرنسية والإيطالية والألمانية، وتضمنه عرضا جزئيا فقط للمهاجرات والمهاجرين الذين يتكلمون لغات أصلية أخرى، والذين لم يندمجوا تماما بعد في المجتمع.

٣٦٩ - وبغية إيصال الحملات الوطنية للوقاية والنهوض بالصحة إلى السكان المهاجرين، جرى إطلاق مشروع ''Migesplus - معلومات حول صحة المهاجرين''، الذي يهدف إلى إنشاء وإدارة موقع www.migesplus.ch على شبكة الإنترنت، الذي يقدم خلاصة معلومات صحية موجهة خصيصا للأشخاص المهاجرين ومتاحة بأكثر من ٢٥ لغة، على شكل نشرات وغير ذلك من المعلومات الداعمة. وعلاوة على ذلك، يشجع هذا المشروع إصدار نشرات إعلامية جديدة تأخذ في الاعتبار خصوصيات وضع المهاجرات والمهاجرين ويقدم إعانات مالية تشجيعية بهذا الهدف. كما يهدف مشروع المستشفيات صديقة لمهاجرين''Migrant-Friendly Hospitals'' إلى بناء وإدارة شبكة مرافق صحية تعمل جاهدة لتقديم عناية ذات كفاءة إلى السكان المهاجرين؛ ويقدم هذا المشروع دعما ماليا إلى المستشفيات التي تطور هذا النوع من الكفاءات. وقد تم إصدار دليل مميز في إطار هذا المشروع يتضمن خطة عمل لمديري المؤسسات الصحية الذين يرغبون في تحسين نوعية الخدمات المتاحة للسكان المهاجرين.

٣٧٠ - وكما ورد في ''التقرير الأول والثاني'' (الفقرة ٥١٠)، يخضع الأشخاص الذين ليست لديهم تصاريح إقامة (بدون أوراق) أيضا للتأمين الإلزامي ضد المرض. وما أن أحاط المكتب الاتحادي المختص علما بعدد من الحالات التي رفضت فيها بعض شركات التأمين قبول أشخاص بدون أوراق، حتى نشر توجيها حول هذا الموضوع لفت فيه انتباه شركات التأمين ضد المرض إلى واقع التزامها بالتأمين على الأشخاص الذين ليست لديهم تصاريح

(١٨١) http://www.miges.admin.ch.

إقامة طالما أنهم يقيمون في سويسرا. والى أنها لا تتمتع بحرية القرار بالنسبة لمن يطلب التأمين لديها. وفضلا عن ذلك، ولأسباب تعود إلى حماية البيانات، لا يحق لشركات التأمين تقديم معلومات شخصية إلى شرطة الأجانب عن الأشخاص الذين ليست لديهم تصاريح إقامة.

٣٧١ - إلا أن الرعاية الصحية لا تزال تعد مشكلة بالنسبة للعديدين ممن ليست لديهم تصاريح إقامة. فهم يجدون صعوبة في الوصول إلى الأطباء والمستشفيات، أو يخشون أن تترتب على الاستشارة الطبية آثار سلبية على إقامتهم في سويسرا. ومن جهة ثانية، فإنهم لا يملكون في معظم الحالات الموارد المالية الضرورية لتغطية تكاليف العلاج الطبي. وغالبا ما يعانون من أوجاع خفيفة ومزمنة ولكنهم لا يعالجونها تحاشيا للمشاكل المالية والإدارية، إلا إذا أصبحت خطرة أو بالغة الشدة. وغالبا ما تُضطر النساء إلى استشارة طبيب أو مراجعة مستشفى عندما يتعلق الأمر بعلاج نسائي (كالحمل، والإجهاض، والولادة، والأوجاع النسائية). ولدى تقديم علاج طبي للأشخاص الذين ليست لديهم تصاريح إقامة، يتولى بعض الأطباء من جهة فحصهم وتقديم استشارة لهم بأسعار مخفضة للغاية. ومن جهة ثانية، توجد خدمات متخصصة في المستشفيات العامة ولدى بعض المنظمات غير الحكومية التي تهتم بشكل خاص باحتياجات وأوضاع الأشخاص الذين ليست لديهم تصاريح إقامة، أو تعرض عليهم علاجا محددا[١٨٢].

٣٧٢ - وقد أثبتت استبيانات عديدة أن المهاجرات ينلن في مجال الصحة الإنجابية والجنسية رعاية علاجية أقل جودة من النساء من سكان البلد الأصليين. ولهذا السبب جرى القيام بالعديد من المشاريع والأبحاث في مجالات الصحة الجنسية، والحمل، والولادة، والنصائح التي تقدم إلى الأمهات والآباء، في إطار استراتيجية الاتحاد الوطنية للهجرة والصحة[١٨٣] (المرحلتان الأولى والثانية). ومن المفترض في الأبحاث التي تتناول الصحة الجنسية والإنجابية في عالم الهجرة أن تسمح بشكل خاص بمعرفة ما إذا كانت هناك أوجه نقص محددة ينبغي مواجهتها. وقد أثبتت هذه الأبحاث وجود مجموعة واسعة من الخدمات في أكثر الجوانب الصحية تنوعا مكرسة للمهاجرات والمهاجرين في سويسرا، إلا أن تنسيقها وتأثيرها الإقليمي غير كافيين. و لم تتمكن الدراسات المنفذة من الوصول إلى تحديد واضح للفئات التي تواجه مخاطر خاصة أو المجالات التي تتطلب مداخلات سريعة. وقد تبين فيما يتعلق بمقدمي الخدمات (وخاصة الأطباء)، أن هناك حاجة للمزيد من الكفاءات متعددة الثقافات وإلى

(١٨٢) مكتب التأمينات الاجتماعية الاتحادي، Forschungsbericht Nr.24/03, Leben ohne Bewilligung in der Schweiz:Auswirkungen auf den socialen Schutz ص ٢٧ (متوفر بالألمانية فقط - ملخص بالفرنسية في الصفحات ١١-١٤).

(١٨٣) http://www.miges.ch.

معلومات عامة أفضل حول الصحة الجنسية والإنجابية. وتؤكد التوصيات الرئيسية التي أسفرت عنها الأبحاث المنفذة على وجوب تحقيق إدماج أفضل لعروض الخدمات الصحية الموجهة إلى المهاجرات والمهاجرين في نطاق الخدمات الصحية المعتادة. وينصح واضعو الأبحاث بالاعتماد بشكل أفضل على المعارف والتوصيات المتاحة حتى الآن (خاصة فيما يتعلق بالتنسيق والتدريب المستمر)، وتطبيقها على نطاق أوسع، وزيادة الربط بين سياسة الإدماج والسياسة الصحية. وقد تم لهذا الغرض إنشاء منتدى وشبكة التبادل ''الهجرة والصحة الجنسية والإنجابية''. ويظل من بين الأهداف الرئيسية للمكتب الاتحادي للصحة العامة تحسين الاعتراف بالمهاجرات في نظام الصحة عن طريق إجراءات التنسيق والتوعية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية للمهاجرات.

٣٧٣ - وتشكل توعية المهاجرات والمهاجرين بمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز موضوعا بحد ذاته. ويقدم المكتب الاتحادي للصحة العامة معلومات مستوفاة بـ ١٤ لغة حول هذه الأمراض في نشرة بعنوان ''تذكير ببعض الأمور المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز''. وفضلا عن ذلك، يتضمن فيلما بـ ١٦ لغة مكرس للمهاجرات معلومات عن هذا المرض. وقد حاول معدوه أن يأخذوا في الاعتبار السياقات الثقافية والاجتماعية المتباينة، الخاصة بالجمهور المستهدف فضلا عن بعض المحظورات المحتملة. ويشكل هذا الفيلم جزءا لا يتجزأ من الإجراءات التي اتخذها الاتحاد في موضوع الخدمات الصحية الحدودية المقدمة للأجانب وتعرض بالتالي على جميع طالبي اللجوء الذين يدخلون البلاد. وفي إطار مشروع أفريميديا (AFRIMEDIA) للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في أوساط الأشخاص القادمين من بلدان جنوب الصحراء، يجري السعي أيضا لبلوغ أكثر الفئات ضعفا، ألا وهي النساء، باللجوء إلى مساعدة وسيطات من البلدان ذاتها، وكذلك بدعم وتشجيع مبادرات تعاضد مع النساء المعنيات ومشاريع صغيرة محددة. وأخيرا، وفي إطار الولاية الموكلة إلى هيئة المساعدة السويسرية لمكافحة مرض نقص المناعة المكتسب، يجري اقتراح عرض منتظم بالتدريب المستمر للوسيطات والوسطاء العاملين في مجال الهجرة: يهدف التدريب بخاصة إلى تطوير كفاءتهم فيما يتعلق بجوانب عمل الوساطة المتصلة بالتباين بين الجنسين.

٤-٢ النساء المسنات

٣٧٤ - تتناول دراسة خاصة بالفوارق بين الجنسين معنونة ''الصحة في النصف الثاني من العمر'' قام بها مرصد الصحة السويسري، الحالة الصحية للسكان المسنين. ويؤدي ازدياد طول العمر المتوقع للنساء إلى نوع من ''تأنيث الشيخوخة''، علما بأن النساء يواجهن في

الغالب مشاكل صحية أكثر. ويمكن تفسير هذا التباين باختلاف نمط الحياة بين الجنسين حيث تعيش النساء بصورة عامة حياة صحية أفضل من الرجال. وتخلص الدراسة إلى أن النهوض بالصحة والوقاية ينبغي أن يوجه إلى الأصغر سنا ويستمر، قدر الإمكان، على مدى الحياة. فالصحة والسلوك الصحي مرتبطان ارتباطا وثيقا بالمسار البيولوجي للأشخاص المعنيين، وينبغي أن يتمحور النهوض بالصحة حول الوضع الخاص لكل جيل، وأن يتكيف مع احتياجاته وإمكانياته، مع استهداف الفئات المحددة المختلفة[١٨٤].

٤-٣ النساء المعوقات

٣٧٥ - يُخشى أن تكون النساء المعوقات ضحية لتمييز مضاعف. وقد أصبح القانون الجديد المعني بمساواة المعوقين[١٨٥] نافذا عام ٢٠٠٤؛ وهو يلزم الاتحاد والكانتونات بمنع جميع أشكال عدم المساواة التي قد يتعرض لها المعوقون والحد منها والقضاء عليها. وبدأ مكتب الإحصاءات الاتحادي في وضع مفهوم لإحصاء المساواة في معاملة المعوقين. ومن المتوقع أن تعطى هذه المعلومات صورة دقيقة عن وضع هذه الفئة بالمقارنة مع فئة الأشخاص غير المعوقين. ويُتوقع إصدار التقرير الأول قرب نهاية عام ٢٠٠٨. ومن المقرر أيضا في إطار هذا الإحصاء، النظر في المشكلة من زاوية نوع الجنس.

٣٧٦ - وتنص صراحة الفقرة ١ من المادة ٥ من قانون مساواة المعوقين على وجوب أخذ الاحتياجات الخاصة للنساء المعوقات في الاعتبار. ولذا، يولي المكتب الاتحادي لمساواة المعوقين أهمية خاصة للمشاريع المتعلقة بالنساء على وجه التحديد عندما يمنح إعانات مالية لمشاريع إدماج المعوقين. وقد منحت الإعانات المالية حتى الآن للأعمال التحضيرية الرامية إلى إنشاء مركز كفاءة ''النساء والفتيات المعوقات'' وكذلك لإعداد برنامج إرشادي يهدف إلى تسهيل دخول الفتيات المعوقات إلى الحياة المهنية. ومن السابق لأوانه استخلاص الاستنتاجات الأولية طالما أن هذه المشاريع لم تتم بعد.

٣٧٧ - وقد استبدل التعديل الرابع لتأمين الإعاقة (انظر الفقرة ٣٠٠) إعانة العجز القديمة، والمساهمات في نفقات العناية الخاصة بالقاصرين المعوقين، والمساهمات في نفقات العناية في المترل بإعانة العجز الجديدة، وذلك بغرض زيادة استقلالية الأشخاص المعوقين. وتُدفع هذه الإعانة الجديدة حاليا أيضا إلى الأشخاص الذين يعيشون في منازلهم ويحتاجون إلى المصاحبة

---

(١٨٤) Kurt Wyss, Themenmonitoring:Gesundheit in der zweiten Lebenshalfte, Neuchatel (مرصد الصحة السويسري) ٢٠٠٥ (متوفر بالألمانية فقط).

(١٨٥) RS 151.3; LHand..

لمواجهة ضرورات الحياة. كما تُمنح أيضا للقاصرين المعوقين (كانت تمنح سابقا اعتبارا من سن ١٨ سنة). وقد تمت مضاعفة إعانة العجز المدفوعة إلى الأشخاص المقيمين في منازلهم.

٣٧٨ - ومنذ مطلع عام ٢٠٠٢، توجد في سويسرا جمعية جديدة تسمى Avanti Donne (www.avantidonne.ch) هدفها تشجيع مساواة النساء والفتيات المعوقات في المجتمع. وتحقيقا لهذا الهدف، أنشأت الجمعية مركزا للاتصال والتنسيق لصالح هؤلاء الأشخاص. وترى هذه الجمعية أن من الضروري تحسين نوعية حياة هذه الفئة والمساعدة على تحقيق استقلالها والتعاضد فيما بينها.

٣٧٩.- وحتى وقت قريب لم تكن لدى سويسرا نصوص قانونية موحدة تتعلق بتعقيم المعوقين. وأصبح قانون التعقيم[١٨٦] الجديد نافذا عام ٢٠٠٥. وينظم هذا القانون الشروط التي يؤذن بموجبها تعقيم المعوقين والقواعد الإجرائية الواجب اتباعها عند ذلك. وقد رفض البرلمان مشروع قانون خاص بتعويض ضحايا التعقيم والخِصاء المفرط.

٥ - ختان الإناث في سويسرا

التوصية رقم ٣٣ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

توصي اللجنة سويسرا بالإسراع في اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة، ولا سيما التشريعية منها، من أجل القضاء على عادة ختان البنات التقليدية المشؤومة.

٣٨٠ - يقدر عدد النساء الوافدات إلى سويسرا من مناطق تتم فيها ممارسة عادة ختان البنات بـ ١٢ ألف امرأة. ومن أصل هذا العدد، هناك ما بين ٦ و ٧ آلاف امرأة معنية أو مهددة بهذه الممارسة. وقد بينت دراستان منفصلتان اهتمتا بهذا الموضوع في السنوات الأخيرة أنه ما زالت في سويسرا أوجه قصور في عدة مجالات ينبغي التصدي لها[١٨٧]. وكُلف فريق عامل متعدد التخصصات معنى بموضوع ختان البنات، يضم متخصصين من مختلف المنظمات (اليونسيف، وكاريتاس سويسرا، وإيامنه سويسرا، وأرض النساء سويسرا، والمؤسسة السويسرية للصحة الجنسية والإنجابية) من قبل المكتب الاتحادي للصحة العامة بإعداد مادة إعلامية موجهة إلى مختلف الفئات المستهدفة. ويمكن استخدام هذه المادة في

(١٨٦) RS 211.111.1.

(١٨٧) Jaeger/Schulze/Hohlfeld: ختان البنات في سويسرا؛ مسح في أوساط أطباء النساء، Swiss Med Wkly, pp. 132 et 259-4,2002 وكذلك Thierfelder: ختان البنات ونظام الرعاية الصحية السويسري، ٢٠٠٣.

وقت لاحق، في عمل موجه نحو الإعلام والتوعية والوقاية، وكذلك لموظفي الصحة والنساء القادمات من البلدان المعنية على حدٍ سواء.

٣٨١ - ويلزم القانون المدني السلطات بحماية البنات من الختان. فبموجب المواد ٣٠٧ إلى ٣١٧ من القانون المدني السويسري، يجب على السلطة الحامية اتخاذ الإجراءات الضرورية لحماية الطفل عندما يكون نموه مهددا ولا يرغب أهله في معالجة الأمر بأنفسهم، أو يكونوا غير قادرين على ذلك. وعليه، تكون السلطة المسئولة، ملزمة في جميع الحالات، بالتدخل عندما تُنهي مؤسسات صحية أو مدارس أو مرافق أخرى إلى علمها وجود حالات سوء معاملة. وهناك حالات اتخذت فيها سلطات الكانتونات إجراءات بهذا الصدد.

٣٨٢ - وينص قانون العقوبات على تجريم ختان البنات أيضا. وقد خلُصت دراسة قانونية لحساب اليونسيف السويسرية إلى أن ختان البنات ينبغي أن يوصف بأنه ضرر جسدي جسيم بالمعنى الوارد في المادة ١٢٢ من قانون العقوبات السويسري. والشخص الذي يقوم بالختان هو الذي يعاقَب بالدرجة الأولى. ومع ذلك، فالأطراف الثالثة، ولا سيما الوالدان - يجب في غالبية الحالات معاقبتها هم أيضا بصفتها محرضة ومشاركة أو متواطئة. وإذا ما تم الختان في الخارج، يُعاقب أيضا الأشخاص الذين ساهموا فيه من سويسرا بإرسالهم الفتاة إلى بلدها الأصلي لهذا الغرض. ولكن، لا تتم في سويسرا معاقبة هذه المشاركة في ارتكاب الفعل ما لم يكن الفعل بحد ذاته خاضعا للعقوبة أيضا في البلد الذي ارتكب فيه. ويكفي لاستيفاء هذا الشرط، أن يكون الفعل خاضعا للعقوبة بموجب قانون نافذ، حتى ولو لم يكن هذا القانون مطبقا بصورة منتظمة وفي جميع أنحاء البلد المعني[١٨٨]. ولا تشير إحصاءات الإدانات الجنائية إلاّ إلى مادة قانون العقوبات التي طُبقت (في هذا الصدد، المادة المتعلقة بالأضرار الجسدية الجسيمة)، وهو ما لا يسمح بالتالي باستنتاجات بشأن عدد حالات الإدانة بسبب ختان البنات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ رفعت دعوى جنائية في كانتون زيورخ بسبب إلحاق أضرار جسدية جسيمة إثر اكتشاف حالة ختان لإحدى البنات. ووجهت إلى والدي الفتاة، البالغة ثلاث عشرة سنة، تهمة العمل على ختانها في سويسرا. وهذه أول قضية يوجد فيها اتهام بممارسة الختان في سويسرا.

٣٨٣ - وفي عام ٢٠٠٥ طالبت المستشارة الوطنية روث - برناسكوني في مبادرة برلمانية بوضع نص جزائي محدد لمعاقبة ختان البنات أو تشجيعه. واستندت البرلمانية في طلبها إلى أن

(١٨٨) Stefan Trechsel/Regula Schlauri, ختان البنات في سويسرا دراسة قانونية لحساب اليونيسيف، زيورخ ٢٠٠٤.

التجارب التي تمت في دول أخرى قد أثبتت أن عدد حالات ختان البنات قد انخفض إلى حد كبير منذ إخضاع هذه الأعمال لعقوبات مشددة. و لم يتم البت بعد في هذه المبادرة.

٣٨٤ - وبالنسبة لإجراءات اللجوء، لم يكن لختان البنات حتى الآن سوى دور محدود. وتوضح الفقرة ٢، من المادة ٣ من قانون اللجوء وضمن الإجراءات التي تؤدي إلى منح المرأة حق اللجوء ''وجوب أخذ أسباب هرب خاصة بالنساء في الاعتبار''. ففي حال أمكن لطالبة اللجوء احتمال تعرضت للختان في بلدها الأصلي، ينبغي في مرحلة ثانية النظر فيما إذا كان يتعين الاعتراف لها بصفة لاجئة بمقتضى المادة ٣ من قانون اللجوء، لأنها معرضة لأضرار جدية أو تخشى حقيقة التعرض لتلك الأضرار بسبب ''انتمائها إلى فئة اجتماعية محددة''. ويشكل الخوف من التعرض لعملية ختان نسائية في المستقبل، وليس تلك التي سبق التعرض لها، أمرا حاسما بالنسبة لموضوع اللجوء، وذلك في حال عدم توفير دولة المنشأ حماية مناسبة إزاء مثل هذا التصرف (نظرية الحماية). ومن ثم، فإن هناك وضعين: الأول يتعلق بطلبات لجوء نساء قادمات من بلدان تنشط فيها الحكومات في هذا المجال وقد اتخذت إجراءات، قانونية أو غيرها، لمنع ختان البنات. وفي مثل هذه الحالات، تُرفض طلبات اللجوء من حيث المبدأ، لأن النساء المعنيات يمكنهن الحصول على المساعدة والحماية من دولهن الأصلية، ولا يعتمدن بالتالي على حماية سويسرا. ويتناول الوضع الثاني نساء قادمات من بلدان لم تتخذ حكوماتها أي اجراء قانوني لمنع ختان البنات أو لا تطبق الأحكام القانونية العقابية المعتمدة في هذا الصدد. وفي مثل هذه الحالات، يتم مبدئيا الاعتراف لها بصفة لاجئة نظرا لعدم توفر أي حماية في بلد المنشأ. وكما ورد سابقا، فإن النساء اللاتي يخشين التعرض للختان يصرن منتميات إلى فئة اجتماعية محددة. وتُمنح الفتيات أو البنات المعنيات صفة لاجئات. وبالمقابل، عندما تستند الأمهات أو الأهل إلى مثل هذا السبب بالنسبة لبناتهم، لعدم قدرتهم على حمايتهن من الختان، تصنف حجتهم بأنها موقف معارض، وهو ما يؤدي بطبيعته إلى منح صفة لاجئ. وعلى أساس النصوص القانونية القائمة والاجتهاد المتطور، أمكن لبعض الفتيات والنساء حتى اليوم، من مختلف بلدان أفريقيا، الحصول على صفة لاجئات على أساس الخوف من الختان في المستقبل. وحيث أن ختان البنات في سويسرا يعد معاملة غير إنسانية بالمعنى المتضمن في المادة ٣ من قانون حقوق الإنسان، فإن السلطات السويسرية تعتبر الختان، الذي يتهدد البنت أو المرأة في حال إعادتها إلى بلدها الأصلي، سببا يحول دون طردها.

٦ - التعاون في سبيل التنمية

٣٨٥ - تساند إدارة التنمية والتعاون بشكل أساسي مبدأ الحق في الصحة، وهو حق يتعلق أيضا - وبشكل خاص - بأكثر النساء ضعفا. وتدعم فضلا عن ذلك تنمية الموارد التي تسمح بإدراج جوانب مرتبطة بالتحديد بالفوارق بين الجنسين في السياسات المتعلقة بالصحة في الدول الشريكة، وذلك في إطار نهج متكامل للمساواة (إدماج المنظور الجنساني). وفي العديد من بلدان أفريقيا (رونـدا، وتنزانيا، ومالي)، وفي النيبال، وأوكرانيا، وطاجكستان تدعم إدارة التنمية والتعاون برامج من شأنها أن تسهّل على النساء الوصول إلى المرافق الصحية وإلى إجراءات النهوض بالصحة. ويوجد في منطقة البحيرات الكبرى برنامج يسمح للنساء ضحايا الاغتصاب بالاستفادة من المساعدات النفسية - الاجتماعية. وفي مجال الصحة تجدر الإشارة أيضا إلى إدماج المنظور الجنساني في السياسة التي اعتمدتها إدارة التنمية والتعاون في مواجهة مرض نقص المناعة المكتسب/الإيدز (في موزامبيق على سبيل المثال)، وكذلك بعض المشاريع الخاصة بالجنسين كمشروع العناية بالأمهات وأطفالهن الذي نفذ بطريقة جيدة في أوكرانيا، أو الإجراءات الهادفة إلى تحسين الوضع الصحي للمعتقلين في السجون الروسية.

٣٨٦ - وتعمل إدارة التنمية والتعاون ضد ختان البنات منذ منتصف التسعينات. وتدعم من جهة، المشاريع الرامية إلى القضاء على الختان عن طريق عمل متعدد الأطراف، وتقديم مساعدات مالية لأنشطة تقوم بها منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة الصحة العالمية (كالندوة حول ختان البنات التي نظمتها عام ٢٠٠١ منظمة الأمم المتحدة للطفولة، والمؤسسة السويسرية للصحة الجنسية والإنجابية، وندوة الخبراء، والمؤتمر الدولي المعني بختان البنات الذي نظمته منظمة الأمم المتحدة للطفولة في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٥ في زيورخ). ومن جهة ثانية تقدم مكاتب التعاون التابعة لإدارة التنمية والتعاون في البلدان المعنية دعمها لأنشطة محلية لمكافحة ختان البنات.

المادة ١٣ - مجالات أخرى من الحياة الاقتصادية والاجتماعية

١ - فقر النساء

التوصية رقم ٤٩ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

توصي اللجنة سويسرا بأن تراقب عن كسب فقر النساء في أكثر الفئات ضعفا وأن تتخذ إجراءات فعالة وتنفذ برامج تدريبية تسمح لهن بالاستفادة القصوى من رخاء سويسرا.

٣٨٧ - تبين الإحصاءات أن الأشخاص الذين كانوا يعيشون عام ٢٠٠٦ تحت خط الفقر كانوا يشكلون ٩ في المائة من السكان المقيمين في سن ممارسة نشاط مدر للدخل (الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٥٩ سنة). ومن أصل الـ ٩ في المائة هناك ٤,٥ في المائة عمال فقراء، أي أشخاص نشطون تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٥٩ سنة يعيشون في أسر فقيرة يعادل دخل نشاطها على الأقل دخل وظيفة لوقت كامل[١٨٩] ويقارن تقرير نشره مكتب الإحصاءات الاتحادي عام ٢٠٠٢ تحت عنوان ''الدخل والرفاهية''، ظروف حياة الأشخاص الذي يعيشون في أسر ذات دخل ضعيف، أو متوسط، أو مرتفع: أي الأسر وحيدة الأب أو الأم، والأشخاص من جنسيات أجنبية، والأسر الكثيرة العدد، والأشخاص الذين يعملون في مهن البيع والخدمات، الذين يعيشون أسوأ الظروف الحياتية. وتجسد هذه الفئات مظاهر ضعف عدة مقارنة بمجموع السكان. ووفقا لإحصاء الفقر الذي قام به مكتب الإحصاءات الاتحادي[١٩٠]، لا تزال فئة النساء اللواتي يربين أطفالهن بمفردهن الفئة ذات معدل الفقر الأعلى (عانى من الفقر حوالي ربع هذه الفئة في عام ٢٠٠٥). ومع تزايد عدد الأطفال، يزداد خطر الفقر إلى حد كبير، ليس في العائلات وحيدة الأب أو الأم فحسب، بل أيضا بين الأزواج. فالأمهات اللواتي يربين أطفالهن بمفردهن بلغن نسبة ١١,١ في المائة، وهي الفئة التي نجد فيها العدد الأكبر من العمال الفقراء بعد فئة الأسر كثيرة العدد التي تمثل نسبة ١٧,٩ في المائة. وفي عام ٢٠٠٠ كانت النسبة المئوية للعمال الفقراء لا تزال ٥ في المائة. إلا أن الأرقام الأخيرة لمكتب الإحصاءات الاتحادي، في السنوات الخمس الأولى من القرن الحادي والعشرين، تسجل نسبة عاملين فقراء أدنى من النسبة التي سُجلت في السنوات الخمس السابقة عليها.

٣٨٨ - ويرتبط واقع أن النساء يعانين من الفقر في الغالب أكثر من الرجال ارتباطا وثيقا بواقع أن عمل النساء ليس مجزيا دائما. وكما تبين من دراسة حديثة، فإن العمل المجزي في سويسرا لا يشكل حجر الزاوية الذي يستند إليه دخل الشخص المعني ووضعه الاجتماعي فحسب، بل يشكل أيضا حماية له من المخاطر الاجتماعية التي يمكن أن يواجهها في حياته. وتوجد على سبيل المثال، خمسة عوامل من شأنها أن تزيد من خطر وقوع النساء في الفقر:

---

(١٨٩) انظر بهذا الصدد تطور النسبة المئوية للعمال الفقراء: http://.www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/dos/01.Document.104311.pdf.

(١٩٠) نورد أدناه نتائج جديدة صادرة عن مكتب الإحصاءات الاتحادي لم يسبق إصدارها حتى اليوم.

- التوزيع التقليدي للأدوار بين النساء والرجال واستمرار صعوبة التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية، ومن أولى نتائجهما الرئيسية بالنسبة للأمهات فقدان الدخل وسؤ الاندماج في عالم العمل؛
- العمل لجزء من الوقت، الذي يترافق في الغالب، خاصة في الوظائف متدنية الأجر، مع ظروف عمل غير مستقرة (تعيين لفترة محدودة، وغياب ضمان الحد الأدنى لوقت العمل، وحماية اجتماعية ناقصة)؛
- وجود اختلافات كبيرة في الأجور بين المرأة والرجل؛
- معدل بطالة أكثر ارتفاعا بين النساء؛
- ارتباط التأمينات الاجتماعية بدخل العمل، الأمر الذي يضر بالأشخاص غير العاملين، أو يجعلهم في وضع التبعية، ويعرضهم بذلك بشكل خاص لخطر الوقوع في الفقر، خاصة في سن متقدم.

واستنتجت الدراسة المذكورة أن مكافحة الفقر تستوجب بوجه خاص تنشيط مشاركة النساء في الأنشطة المدرة للدخل على قدم المساواة مع الرجال[١٩١].

٣٨٩ - وفي مجال الإعانات الاجتماعية الفردية، التي هي من اختصاص الكانتونات، لا يظهر مطلقا أي تباين بين الجنسين فيما يتعلق بنسبة الأشخاص الذين يعتمدون عليها، علما بأن نسبة الإعانات للأشخاص من الجنسيات الأجنبية، تزيد قليلا لدى النساء من الرجال. وفي سويسرا تتلقى نسبة ٣,٨ في المائة من الأسر استحقاقات الإعانة الاجتماعية. والأشخاص الذين يربون أطفالهم بمفردهم هم أكثر المستفيدين منها: إذ يمثلون ٢٠,٧ في المائة من مجموع الأسر التي تتلقى إعانات اجتماعية. ويعني ذلك بالنسبة إلى مجموع الأسر السويسرية، أن ما يزيد عن أسرة من كل ست أسر وحيدة الأب أو الأم تعتمد على الإعانات الاجتماعية.

٣٩٠ - وعلى المستوى الاتحادي تساهم إجراءات عديدة في مكافحة الفقر، لا سيما فقر النساء. وتساهم الإجراءات في مجال التدريب (المادة ١٠) والحياة المهنية (المادة ١١) في الحد من خطر الفقر المرتبط بوضع المرأة في سوق العمل. وعلى وجه الخصوص، تساهم الترتيبات التي تسمح بتحقيق توافق أفضل بين النشاط المهني والمهام الأسرية (الفقرة ٥ - ٢ من المادة ١١)، في التصدي لمشكلة نقص العمالة بين النساء. وفي مجال التأمينات الاجتماعية أيضا، يتيح توسيع نطاق الضمان المهني للشيخوخة، والأشخاص الباقين على قيد الحياة، وللإعاقة لذوي أكثر المداخيل تدنيا دخلا أفضل لفئة من النساء النشطات اللواتي كن

(١٩١) Silvia Strub/Heidi Stutz, Macht Arbeit Frauen arm ? in : Frauenfragen 1.2004,pp.15 sqq.

مستبعدات حتى الآن من الركيزة الثانية (الفقرة ٣-٣ من المادة ١١). كما ساهم اعتماد إعانات الأمومة عام ٢٠٠٥ بالنسبة للنساء النشطات في التغلب على نقص في حماية الأمهات (الفقرة ٥-٣ من المادة ١١). وبناء على مبادرات برلمانية، تجري حاليا دراسة نظام إعانات للأسر ذات الدخل المنخفض، من شأنه أن يقدم، شريطة توفر الموارد، دعما هادفا للأسر رقيقة الحال[١٩٢]. وتشكل الإعانات المقدمة للتعويض جزئيا عن نفقات الأطفال، دعما للنساء اللواتي يضطلعن بأعباءهم (الإعانات الأسرية. انظر الفقرة ٢ من المادة ١٣).

٣٩١ - وتشكل صعوبة الحصول على نفقات الغذاء المستحقة نتيجة الطلاق سببا آخر لهشاشة وضع الأمهات اللواتي يضطلعن تربية أطفالهن بمفردهن. ففي حالة الطلاق، تُحتسب النفقة الغذائية الواجبة للأولاد تبعا للحالة المادية لدافع النفقة (في العادة الأب). وغالبا ما لا تؤخذ نفقات حضانة الأولاد خارج الأسرة في الحساب على الإطلاق. أما نفقات الأولاد غير المشمولة بالنفقة، فيتحملها الوصي على الأولاد من بين الوالدين (عادة الأم)، في حين يحظى الطرف غير الوصي الملزم بسداد نفقة الغذاء، بالحد الأدنى الحيوي لمعيشته. وعندما تكون نفقة الغذاء (والسلف الممنوحة عند الاقتضاء)، بالإضافة إلى الوسائل الخاصة غير كافية، يصبح الطرف المعني بتربية الأولاد بمفرده مضطرا لطلب إعانة اجتماعية، تخضع للالتزام بالسداد. وهناك تباين في الأحكام المتعلقة بالسلف وسدادها بين الكانتونات، التي لا توفر جميعها المستوى نفسه من الحماية. ويتفاوت الحد الأعلى للسلف بدرجة كبيرة بين كانتون وأخر، وقد طلبت لجنة برلمانية إلى مجلس الاتحاد أن يقدم تقريرا يتضمن مقترحات للمواءمة فيما بينها على المستوى الاتحادي[١٩٣].

٣٩٢ - ويتهدد الفقر النساء المهاجرات أكثر مما يتهدد الرجال من جنسيات أجنبية والسويسريين من الجنسين. ومع وجود بعض التباين في أسباب الهجرة وجنسية الأشخاص المعنيين، فإن من المؤكد أن الأجنبيات هن في الغالب أكثر من تصيبه البطالة. ويمكن تفسير هذا الوضع بانخفاض مستوى تدريبهن وانعدام الكفاءات المهنية المعترف بها لديهن: غالبا من تحصل الأجنبيات على تدريب مهني لفترة قصيرة، أو لا يحصلن على أي تدريب بعد الدراسة الإلزامية. ويساهم أيضا في هذا المعدل المرتفع للبطالة وجود ثغرات في معرفتهن اللغوية ووجودهن الكثيف في فروع مهنية ضعيفة المرافق. إضافة إلى ذلك، فإن تأمين البطالة لا يأخذ على عاتقه تكاليف التدريب الهادف إلى سد ثغرات التدريب المدرسي المتوسط،

---

(١٩٢) Iv.pa. Fehr (00.436) et Iv.pa. Meier-Schatz (00.437) التقديمات الإضافية للأسر. نموذج تسين.

(١٩٣) لجنة الضمان الاجتماعي والصحة العامة في المجلس الوطني (06.3003) المواءمة بين استحقاق وسداد نفقة الغذاء.

الأمر الذي يؤدي إلى أن تصبح الأجنبيات العاطلات عن العمل اللواتي يعانين من مثل هذه الثغرات معزولات عمليا عن سوق العمل. وستستفيد النساء أيضا من الجهود التي يقوم بها المكتب الاتحادي للتدريب المهني والتكنولوجيا فيما يتعلق بالاعتراف بالشهادات الأجنبية والخبرات المهنية المكتسبة في الخارج.

٣٩٣ - واعتبارا من عام ١٩٩٩، يوفر القرار المتعلق بإدماج الأجانب الصادر عن سلطات الأجانب الاتحادية إمكانية تقديم إعانات مالية لمشاريع تشجيع الإدماج. وفي هذا الإطار، تُعطى أهمية خاصة للعروض المخصصة للنساء الأجنبيات، وكذلك إلى تلك الموجهة للأطفال والشباب من جنسيات أجنبية. وتشكل النساء فئة مستهدفة بالغة الأهمية. ومن ثم، يجري تقديم إعانات خاصة لتشجيع إدماج الأجنبيات اللواتي التحقن بأزواجهن بسويسرا في إطار جمع شمل الأسرة، واللواتي من جراء واقع وظيفتهن الأسرية كأمهات وربات أسر معيشية، لا يدخلن - أو ليس فورا - سوق العمل؛ وحيث أن ممارسة أي نشاط مهني، كما هو معروف تشكل عامل إدماج أساسي، فإن مثل هذه الإعانات هي في الواقع ذات أهمية خاصة بالنسبة لهذه الفئة من المهاجرات.

٢ - الإعانات الأسرية

٣٩٤ - لا يزال حتى الآن نوع ومبلغ الإعانات الأسرية موضوع ٢٦ لائحة مختلفة على مستوى الكانتونات. إلا أن البرلمان قد اعتمد أثر مبادرة فانكهاوزر (Fankhauser) البرلمانية لعام ١٩٩١، القانون الاتحادي للإعانات الأسرية، الذي تم قبوله في اقتراع شعبي في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. وسيصبح القانون الجديد نافذا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ويوائم هذا القانون بين عدد من النصوص على الصعيد الوطني. وتظل جميع المسائل التي لم يعالجها القانون من اختصاص الكانتونات. وهو ينظم شروط منح الإعانات الأسرية، وفئة الأطفال الذين لهم حق الاستفادة منها، وحد السن الأقصى، وكذلك القواعد التي تُطبق حين يدعي أكثر من شخص الحق في طلب إعانات أسرية عن نفس الطفل. ويستحق هذه الإعانات العاملون بأجر والأشخاص الذين لا يقومون بنشاط مدرٍ للدخل. إلا أن الإعانات التي تُمنح لهؤلاء تتوقف على الدخل الخاضع للضريبة وتموَّل من الكانتونات. وبموجب القانون الاتحادي للإعانات الأسرية لا يدخل العاملون المستقلون في عداد أصحاب الحق وإن كان بوسع الكانتونات منحهم إعانات أسرية.

٣٩٥ - وينص القانون الاتحادي للإعانات الأسرية على إعانة للطفل تُمنح له من تاريخ ولادته حتى تاريخ ميلاده السادس عشر وتبلغ ٢٠٠ فرنك سويسري شهريا على الأقل وإعانة تدريب مهني شهري تبلغ ٢٥٠ فرنكا سويسريا، تُمنح من سن ١٦ سنة وحتى نهاية

التدريب، أو حتى موعد أقصاه بلوغه ٢٥ سنة. وتُمنح الإعانات كاملة، ولا تتأتى بمعدل عمل الأهل. وتستطيع الكانتونات منح إعانات أكبر وكذلك إعانات ولادة أو تبني. ويجب تمويل الإعانات الأخرى من خارج نظام الإعانات الأسرية. والأطفال الذين يمنحون الحق في إعانات أسرية هم الأطفال لأزواج متزوجين أو غير متزوجين، وأطفال الشريك، واللقطاء، وأخوة وأخوات وأحفاد صاحب الحق إذا تولى هذا الأخير إعالتهم بصورة مرجحة. وتظل إعانات الأسرة في مجال الزراعة محكومة بالقانون الاتحادي المعني بإعانات الأسرة في مجال الزراعة (القانون الاتحادي للزراعة) المؤرخ ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٥٢، باستثناء بعض التعديلات. ولدى الكانتونات الوقت لتعديل أنظمتها ذات الصلة بالإعانات الأسرية وفقا للقانون الاتحادي، إلى حين دخوله حيز النفاذ عام ٢٠٠٩.

٣ - الوصول إلى الأنشطة الترفيهية والرياضية والثقافية

٣-١ الثقافة

٣٩٦ - قلت الاختلافات بين الجنسين في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بالوصول إلى الإعانات المالية التي يمنحها الاتحاد لتشجيع الثقافة. فقد تميزت ١٧ امرأة و ١٨ رجلا في نطاق المسابقة الاتحادية للفن عام ٢٠٠٥. وكان هناك توازن بين الجنسين في الوفود إلى مهرجانات الفن الدولية الكبرى التي تنظَّم كل عامين (٦ نساء و ٨ رجال). إلا أن هناك ١٤ رجلا و ٦ نساء فقط بين الفائزين بجوائز ميريت - اوبنهايم (Meret-Oppenheim)، التي تُمنح حصرا لفنانين تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة. أما الإعانات التي تُمنح بصفة فردية لأشخاص مبدعين في مجال التصميم فقد وزعت بطريقة متساوية تقريبا بين النساء والرجال، حتى وإن كانت مجالات التخطيط والرسم الصناعي والهندسة المعمارية يغلب فيها الرجال تقليديا، وتغلب النساء في مجالات الموضة والحلي والنسيج والسيراميك. ولا تتوفر لدينا إحصاءات تتناول الجنسين فيما يتعلق بمجال تشجيع السينما. ولكن هناك المزيد من النساء اللواتي يعملن مخرجات أو منتجات. وهكذا، فإذا كانت السينما لم تعد مجالا قاصرا على الرجال، فما زال تمثيلهم زائدا مع ذلك على مستوى أعلى المسابقات العالمية. وفي دراسة بعنوان ''تشجيع الثقافة من منظار المساواة'' قام فريق من الباحثات والباحثين بالنظر في الإعانات التي تُقدمها مدينة بيرن لقاء الإبداع الثقافي للأفراد أو الفئات. وتبين في إجمالي المجالات الثقافية، أن المبدعين الذكور يحصلون في الغالب على دعم أكبر بكثير من الإناث. وفي عام ٢٠٠٣، قدمت النساء في المتوسط، عددا أقل من طلبات الإعانة للإبداع الثقافي من الرجال. وفي الوقت نفسه تمثل النساء، اعتبارا من عام ١٩٩٨، غالبية طلاب المدارس العليا المتخصصة في ميادين الفنون التشكيلية، والموسيقى، والمسرح، وحوالي نصف أعضاء جمعيات

الفنانين. وفي بعض المجالات، لا تتوفر بيانات مصنفة تبعا لنوع الجنس، الأمر الذي أرغم واضعي الدراسة على تضييق نطاق استقصائهم. وأثبت استبيان موجه إلى لجنة منح الإعانات أن غالبية أعضائها يعتبرون، بقطع النظر عن جنسهم، أن الفن ليس له جنس وأن الدور الحاسم في منح الإعانة[١٩٤] لا يعود لجنس مقدم الطلب، بل لنوعية عمله.

٣-٢ الرياضة والأنشطة الترفيهية

٣٩٧ - تثبت الإحصاءات أن الرجال من جميع فئات العمر، يمارسون أكثر من النساء في الغالب أنشطة رياضية في أوقات فراغهم. ولكن الأمر يختلف عن ذلك على الصعيد اليومي: بين الأشخاص الذين يتنقلون يوميا سيرا على الأقدام أو يستخدمون الدراجات على مدى ٣٠ دقيقة على الأقل، يفوق عدد النساء كثيرا عدد الرجال[١٩٥].

٣٩٨ - وما زالت الغالبية العظمى من الأنشطة الرياضية التي يجري تنظيمها تمارس اليوم في سويسرا بصورة منفصلة من قبل هذا الجنس أو ذاك. فبعض الرياضات تمارس بصورة شبه حصرية من قبل النساء (في عام ٢٠٠٦: الألعاب البهلوانية، وسباحة الحركات المتزامنة، والجمباز، والرقص)، أو من قبل الرجال (في عام ٢٠٠٦: رياضة هوكي الشارع، والركبي، المصارعة السويسرية). وفي رياضة الميدان (Trekking) وكذلك الجمباز تسجل النساء العدد الأكبر بالأرقام المطلقة (في عام ٢٠٠٦، ٨٨٧ ٣٤ للنساء و ١٠٥ ٣١ رجال).

٣٩٩ - وفي الغالب يقل عدد النساء في عضوية الجمعيات الرياضية (١٦ في المائة) عن الرجال (٢٨ في المائة). وفي السنوات العشر الأخيرة ارتفعت نسبة النساء نقطتين بين الأعضاء النشطين في الجمعيات الرياضية السويسرية، لتصل إلى ٣٣،٥ في المائة. وفي الوقت الذي انخفضت فيه النسبة المئوية للفتيات بشكل ملحوظ في فئات العمر التي تقل عن ٢٠ سنة، ساهمت النساء البالغات في زيادة النسبة المئوية الإجمالية. إلا أن تمثيل النساء قليل إلى حد كبير على مستوى القمة في هرم الجمعيات الرياضية والخدمات العامة الرياضية، حيث يمثلن ١٠ في المائة من الكوادر. ومن المؤكد أن الأوضاع تحسنت بشكل ملحوظ ما بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٤، ولكن نسبة النساء لا تزال منخفضة على هذا المستوى بالمقارنة

(١٩٤) Iris Frey/ Judith Estermann/ Thomas Beyeler, Kulturforderung unter der Gleichstellungslupe, Berne 2005.

(١٩٥) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/02/key/01.Document.21594.xls.

مع عدد النساء اللواتي يمارس الرياضة، أو النسبة المئوية للنساء في عضوية الجمعيات الرياضية[١٩٦].

٤٠٠ - ويشجع الاتحاد الأنشطة الرياضية من خلال تقديم الدعم، بقطع النظر عن جنس الأشخاص الذين يمارسونها. وجميع الإجراءات المتخذة بهذا الصدد متاحة أمام النساء والرجال، ولكن النساء يلجأن أقل في الغالب إلى العروض المتاحة، سواء تعلق الأمر بتشجيع التبادل في الجمعيات الرياضية، ومدرسة المختارين لرياضات النخبة أو لعروض الشباب + الرياضة. وفي هذا النطاق، يشجع الاتحاد بالتعاون مع الكانتونات رياضات ملائمة للشباب. ويقدم مساعدات مالية وينظم التدريب الأساسي والتدريب المستمر للمدربات والمدربين من أجل بلوغ هذا الهدف. وخلال الخمس عشرة سنة الأخيرة، ظلت مشاركة الفتيات والنساء بالتدريب الرياضي للشبيبة في نطاق الشباب + الرياضة ثابتة نسبيا، بمعدل يقل قليلا عن ٤٠ في المائة، في حين شكلت النساء المشاركات في دورات خاصة بالكوادر نسبة ٣٥ في المائة من العدد الإجمالي.

٤٠١ - وفي أماكن الالتقاء المخصصة للشباب وفي العمل مع الشباب بصورة عامة، كان تمثيل الفتيات والنساء ناقصا. وإذا كانت الفتيات نشطات مثل الفتيان في جمعيات الشباب، فإن تمثيلهن يبقى ناقصا بين المدربين وفي وظائف المسؤولية. وللتصدي للأمر وضع المجلس السويسري لأنشطة الشباب (جمعية رئيسية) مشاريع إرشادية وقرر تعميم المنظور الجنساني في جميع أنشطته.

٤٠٢ - وبالنسبة لإدارة الأنشطة الترفيهية، فإن الفوارق بين الجنسين قليلة نسبيا. فالتباين الذي يمكن ملاحظته في مجال الترفيه يمكن تفسيره في معظم الأحيان بمستوى الدخل، والتدريب وخاصة العمر وليس نوع الجنس. وفي عام ٢٠٠٥ أكد ما يزيد عن ٧٠ في المائة من النساء والرجال أنهم طالعوا، وتنزهوا أو تجالسوا مع أصدقاء أو معارف مرة في الأسبوع على الأقل. وبينما ذكر ٥٦,٩ في المائة من الرجال أنهم يذهبون إلى المطاعم والحانات أو إلى البارات مرة في الأسبوع على الأقل، لم تبلغ هذه النسبة سوى ٤١,٣ في المائة عند النساء. والوضع مشابه بالنسبة إلى التردد على الحفلات الرياضية: يذهب الرجال بنسبة ١٠,٥ في المائة والنساء بنسبة ٥,٨ في المائة إلى مثل هذه الحفلات مرة في الأسبوع على الأقل. وبالمقابل تشارك النساء بمعدل أعلى في دورات تدريب (لغة، وطهي، وأشغال يدوية، وغيرها): ١٢,٩ في المائة من النساء يذهبن إلى إحدى هذه الدورات مرة في الأسبوع على

(١٩٦) Lamprecht/ Murer/ Stamm, Probleme, Strategien und Perspektiven der Schweizer Sportvereine, Zurich, 2005.

الأقل، مقابل ٦,١ في المائة من الرجال[١٩٧]. ويشارك حوالي نصف النساء (٤٤ في المائة) مشاركة نشطة في إحدى الجمعيات أو المنظمات المشابهة وهن بالتالي أقل عددا فيها بقليل عن الرجال (٥٥ في المائة). وتوجد في هذه المجالات نسبا مئوية بالغة الانخفاض في فئة النساء فوق الـ ٧٥ سنة (حوالي الثلث) وبين الأجنبيات (حوالي الربع). وإذا لم يوجد تباين كبير بين الرجال والنساء في إدارة وسائل الترفيه والمشاركة في الأندية والجمعيات، فإن التباين كبير في مجال العمل الطوعي حيث يوجد بون شاسع في هذا المجال بين الجنسين. (انظر رقم ٢٨١).

٤ - البيئة والتنمية المستدامة

٤٠٣ - تتأثر النساء على وجه التحديد بتدهور البيئة ويبرهن على معارف محددة وحرية عمل خاصة بمواضيع البيئة يجدر الاعتراف بها والاستفادة منها. وفي بلدان أخرى، بينت تحليلات أُجريت على أساس استطلاعات اجتماعية وجود اختلافات كبيرة بين الجنسين في التصرف المؤثر على البيئة، كمجالات الاستهلاك والانخراط في العمل الطوعي الاجتماعي. وأظهرت دراسة أُنجزت في سويسرا أيضا اختلافات هامة في تصرف الجنسين في مجال التنقل. وحيث أن هذه الاختلافات قد تلعب في سويسرا دورا في المسائل البيئية الأكثر تنوعا، فإن من الأهمية بمكان، من أجل توجيه سياسة البيئة توجيها أفضل، أخذ عينات إحصائية من هذه البيانات وتحليل الآليات التي هي أساس هذه التصرفات المتباينة. فالإحصاءات الوطنية التي تتناول المجالات التي تؤثر على البيئة لا تأخذ في الاعتبار الاختلاف بين الجنسين إلا فيما يتعلق ببعض الجوانب المختارة (السياسة الاجتماعية والصحة والمشاركة السياسية)، لا في مجالات الوصول إلى الموارد والاستهلاك. ولا يزال من الضروري اعتماد نهج متكامل للمساواة فيما يتعلق بالإحصاءات البيئية (تعميم المنظور الجنساني). وتعلق المكاتب الاتحادية المتخصصة في مجال الشؤون البيئية، اهتماما ضئيلا على العلاقات القائمة بين اختلاف نوع الجنس والتنمية المستدامة.

٤٠٤ - ومن المحتمل أن تكون نسبة النساء في مجال الأبحاث البيئية أعلى منها في مجال العلوم الفيزيائية الطبيعية. وهذا ما تبينه النسبة المئوية المرتفعة نسبيا للنساء (٤٦ في المائة عام ٢٠٠٤) اللواتي يدرسن العلوم البيئية في مدرسة البوليتكنيك الاتحادية في زيورخ: تضاعفت هذه النسبة تقريبا على مدى ١٥ سنة (٢٥ في المائة عام ١٩٩٠). إلا أنه لا يوجد عمليا من جهة ثانية أي امرأة بين المعلمين، حتى في هذا المجال: يوجد في إدارة علوم البيئة التابعة

(١٩٧) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/04/01.html.

لمدرسة البوليتكنيك الاتحادية في زيورخ بين الأساتذة العاديين ٢٣ رجلا وامرأة واحدة. ويواجه التدريب والأبحاث في كليات العلوم الفيزيائية والطبيعية في الجامعات مشكلة اختيار الطلاب نظرا لأن عددهم آخذ في الانخفاض. وفي الوقت ذاته، فإن ''للتمييز الأفقي'' أهمية بالغة في عدد من العلوم: تعتزم السياسة الاتحادية للمدارس العليا التركيز، بالنسبة للعلوم الفيزيائية والطبيعية، على التدريب ومراكز التميز في الأبحاث في مدارس البوليتكنيك الاتحادية، الأمر الذي يخشى أن يؤدي إلى إضعاف هذه العلوم في جامعات الكانتونات. إلا أن جامعات الكانتونات، تبدو نتيجة سعة مجالاتها التعليمية، مهيأة أكثر من مدارس البوليتكنيك الاتحادية لإنشاء فروع دراسية متعددة التخصصات، كتلك التي تجمع بين العلوم الاجتماعية والعلوم الفيزيائية والطبيعية. وهذا النوع من الفروع يتناسب بشكل أفضل مع خيارات النساء والأهداف المتعلقة بمستقبلهن المهني؛ لهذا السبب، يبدو من زاوية تشجيع المساواة بين النساء والرجال، إن من غير المناسب إضعاف العلوم الفيزيائية والطبيعية في الجامعات.

٤٠٥ - وما يوجه اختيار مواضيع البحث العلمي الآن هو التساؤل الذي لا يأخذ في الاعتبار التباين بين الجنسين. وحتى في المجالات التي يوجد فيها مثل هذا التباين، غالبا ما تُنسى المسائل المرتبطة به، أو تتم معالجتها باستخفاف. فمسائل التنقل واستصلاح الأراضي، والتدريب والعمل والتنمية المستدامة تعد أمثلة على المواضيع التي يظهر فيها التباين بين الجنسين بوضوح.

٤٠٦ - ولا توجد حتى الآن بيانات مؤكدة حول مسألة المساواة في الأجور في مجال البيئة. وقد حاول استقصاء أجرته جمعية اختصاصيات البيئة والجمعية السويسرية لاختصاصي البيئة إيضاح الوضع؛ ويجري حاليا تقييم النتائج التي تم التوصل إليها. وفي اقتصاديات الغابات والأخشاب يجري حاليا تطبيق مشروع لتوعية الكوادر أطلق عليه اسم ''Silviasilvio'' ويحصل على إعانات مالية بمقتضى قانون المساواة.

٤٠٧ - وتسعى الإدارة العامة الاتحادية للأبحاث في مجال البيئة إلى تقديم إجابات علمية على أسئلة آنية وملحة. وكما سبقت الإشارة، فإن عدد النساء في مجال أبحاث العلوم الفيزيائية والطبيعية قليل للغاية، الأمر الذي يعقّد في الواقع اختيار مرشحات عند تقديم منح للبحث في هذا المجال. إلا أن المكتب الاتحادي للبيئة يعمل على تكريس اهتمام خاص للمؤسسات التي تضم نسبة معينة من النساء (كذلك في مناصب القيادة). وتشير الخطة التوجيهية الجديدة لأبحاث البيئة للسنوات ٢٠٠٨-٢٠١١ إلى ضرورة تشجيع تواجد النساء بصورة متزايدة في مجال الأبحاث البيئية.

المادة ١٤ – المرأة في البيئة الريفية

١ – أوجه الاختلاف بين المدينة والريف

٤٠٨ – كما هو الحال في جميع أنحاء العالم، تختلف ظروف حياة النساء في الريف في سويسرا عن ظروف حياتهن في المدينة. ولكن الإحصاءات تبين إلى جانب الاختلافات العديدة، وجود الكثير من أوجه الشبه. وعلى أثر التعداد الاتحادي للسكان الذي جرى عام ٢٠٠٠، نشر مكتب الإحصاءات الاتحادي عام ٢٠٠٥ الأطلس السويسري للنساء والمساواة. وتبين هذه الوثيقة، التي يمكن الرجوع إليها عن طريق شبكة الانترنت[١٩٨]، تطور مختلف مؤشرات المساواة منذ عام ١٩٧٠، وتظهر أوجه التباين أو الشبه الملاحظة بين المناطق في مجال المساواة بين الجنسين في سويسرا. وتسمح البيانات التي تتضمنها بالتمييز بين المناطق اللغوية الكبرى الثلاث في البلد وكذلك بين المجتمعات الريفية والحضرية (انظر البيانات الإحصائية في المرفق ١ واو).

٤٠٩ – وتبدو الاختلافات بين المدينة والريف كبيرة فيما يتعلق بشكل العائلات والأسر المعيشية. وتوجد أقل نسب النساء المتزوجات في المدن، وأعلاها في الريف. ولكن الفوارق بين المدينة والريف انخفضت كثيرا بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٠. وبالتالي، توجد في المناطق الريفية نسب متزايدة من النساء غير المتزوجات أو اللواتي لم يعدن متزوجات. وإذا أخذت في الاعتبار الأسر الوحيدة الأب أو الأم في جميع أنحاء سويسرا، فإن نسبة النساء اللواتي يربين أطفالهن بمفردهن قد ارتفعت قليلا ما بين عامي ١٩٧٠ و ٢٠٠٠ (من ٨٦ إلى ٨٩ في المائة). وتبلغ هذه النسبة أدنى مستوى لها في الريف. كما لوحظت زيادة واضحة في عدد النساء بدون أطفال في مدن سويسرا الألمانية بالدرجة الأولى.

٤١٠ – وتزايد بصورة واضحة عدد النساء اللواتي يمارسن نشاطا مهنيا لجزء من الوقت في الأوساط الحضرية والمناطق الريفية على حد سواء. وكذلك، ارتفعت نسبة النساء بين العاملين لجزء من الوقت في سويسرا من ٧٤ إلى ٧٦ في المائة بين عامي ١٩٨٥ و ٢٠٠١. فالعمل لجزء من الوقت نسائي إلى حد كبير في جميع المناطق اللغوية، في المدينة وفي الريف أيضا. وقد انخفضت الاختلافات بين المناطق على مدى السنوات الأخيرة. وبالنسبة لسويسرا بوجه العموم، ظلت نسبة النساء اللواتي يمارسن نشاطا مدرا للدخل لوقت كامل ثابتة وأقل بقليل من ٣٠ في المائة ولم تتغير الاختلافات الإقليمية إطلاقا. ففي المدن السويسرية الجنوبية

(١٩٨) http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html.

الرئيسية نجد أعلى نسبة من النساء العاملات لوقت كامل. وأضعف هذه النسب موجودة في المناطق القريبة من المدن السويسرية الألمانية.

٤١١ - وبالنسبة لعام ٢٠٠٠، أظهر التعداد الاتحادي وجود نسبة ١٥ في المائة من النساء في إدارة المشاريع في جميع أنحاء سويسرا. والاختلافات بين المناطق والقطاعات الاقتصادية كبيرة. فبقدر ما تكون نسبة النساء مرتفعة بين العاملين في أحد القطاعات الاقتصادية، بقدر ما تكون نسبتهن كبيرة في إدارة هذه المشاريع. فقطاع الصحة والشؤون الاجتماعية، الذي تشكل النساء ٨٠ في المائة من العاملين فيه، هو القطاع الذي يضم أعلى نسبة من النساء في إدارة مشاريعه (٣١ في المائة). والوضع مشابه في قطاع الفنادق والمطاعم، وفي خدمات الموظفين وفي التعليم. ويمكن تفسير الاختلافات الإقليمية في نسب النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية، على الأقل جزئيا، بعدم المساواة بين الهياكل الاقتصادية الإقليمية.

٤١٢ - والاختلافات بين المناطق واضحة للغاية في مجال الأجور: ففي محيط بحيرة ليمان يوجد أقل قدر من عدم المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، وتوجد في سويسرا الشرقية أكثر هذه الاختلافات وضوحا. وتتفاوت نسب البطالة إلى حد كبير سواء تعلق الأمر بالمدينة (عام ٢٠٠٠: ٢,٨ في المائة) أو بالريف (عام ٢٠٠٠: ٠,٦ في المائة في الكوميونات الريفية). واعتبارا من عام ١٩٩٠، كان معدل البطالة بين النساء يفوق دائما معدلها بين الرجال. وأظهر تعداد السكان أيضا أن عدد الأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم عاطلين عن العمل أعلى بكثير من العدد الذي ورد في الإحصاء الرسمي للبطالة. ومن بين الذين يعتبرون أنفسهم عاطلين عن العمل، يفوق عدد النساء عدد الرجال في جميع الكانتونات.

٤١٣ - وبالنسبة إلى التوفيق بين العمل والأسرة، يفرّق الأطلس السويسري للنساء والمساواة ما بين أربعة نماذج مختلفة ويستخلص وتيرة حدوثها في سويسرا. فإذا كان نموذج الأسرة البرجوازية التقليدية (الأب يعمل بوقت كامل والأم في المنزل) هو القاعدة في عام ١٩٩٠، لأنه كان متبعا في حوالي ٦٠ في المائة من الأسر السويسرية التي لديها أطفال دون السبع سنوات، فإنه لم يعد موجودا سوى لدى ٣٧ في المائة من الأسر عام ٢٠٠٠. ولوحظ هذا التراجع الكبير في جميع المناطق. ولا يزال هذا النموذج قائما في الوقت الراهن في كوميونات ضواحي المدن (٤٢ في المائة). والنموذج البرجوازي المعاصر (الأب يعمل لوقت كامل والأم تعمل لجزء من الوقت) هو حاليا نمط اقتسام المهام الأكثر شيوعا في سويسرا الرومانديـة (في المدينة والريف على حد سواء) وفي المناطق الحضرية لسويسرا الألمانية، بين الأزواج الذين لديهم أطفال صغار. وبين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠، ظلت نسبة الأسر التي تضم والدين يعملان لوقت كامل ثابتة كمعدل عام في سويسرا (بين ١١ و ١٢ في المائة). وأمكن العثور

على نسب أعلى في مدينة جنيف وكذلك في بعض المناطق الريفية التي تعمل في صناعة الساعات وصناعة النسيج أو في السياحة. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة هذا النمط الأسري ارتفعت في المناطق الزراعية من ١٤ إلى ١٦ في المائة ما بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٠. وسجل النموذج القائم على المساواة في الأسرة (الرجل والمرأة يتقاسمان المهام الأسرية والعمل المدر للدخل) أعلى معدلات التقدم (انطلاقا من مستوى متواضع بالفعل). واعتبارا من عام ١٩٩٠، ارتفعت نسبة الأسر التي يعمل فيها الرجل والمرأة كليهما لجزء من الوقت من ١,٥ إلى ٣,٤ في المائة (عام ٢٠٠٠). وظهر هذا التقدم بوضوح في المدن السويسرية الألمانية.

٤١٤ - في عام ٢٠٠٠ بلغت النساء، بين طلاب المستوى الثانوي الثاني الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢١ سنة، نسبة ٤٧ في المائة كمعدل متوسط على الصعيد السويسري. وفي المناطق الحضرية على وجه العموم تبلغ النساء في المستوى الثانوي الثاني نسبة أعلى (٤٩ في المائة) من المناطق الريفية (٤١ في المائة). ويبين هذا الفارق بين المدينة والريف أن من الأصعب على النساء اللواتي يعشن في الريف متابعة التدريب على المستوى الثانوي الثاني منه على الرجال. وإذا كانت هذه الاختلافات بين المدينة والريف موجودة في جميع المناطق اللغوية، فهي الأكثر وضوحا في سويسرا الإيطالية. فالاختلافات الإقليمية في مستوى تعليم السكان قليلة للغاية، ولكنها مع ذلك شديدة الدلالة: فالكوميونات ذات الدخل الضريبي الكبير تتجه نحو تسجيل مستوى أعلى من الكوميونات الريفية. وفي فئتي العمر ٣٠ إلى ٣٩ سنة و ٥٠ إلى ٥٩ سنة كذلك يكون لدى الرجال سنوات تدريب أطول مما لدى النساء من العمر نفسه (١٣,١ مقابل ١٢,٤ و ١٢,٨ مقابل ١١,٨ سنوات). وتنطبق هذه الملاحظة على المدينة والريف على حدٍ سواء. ومع ذلك فقد انخفض العجز النسائي في مجال التدريب من ١,٢ إلى ٠,٧ سنة؛ وحصل الانخفاض الأكبر في سويسرا الرومانديّة.

٢ - القرويات

٤١٥ - يعاني القرويون والقرويات السويسريون اليوم من وضع صعب. ويؤدي انخفاض دخل عملهم من سنة إلى أخرى إلى إغراق العديد من الاستثمارات الزراعية في الديون. وتعمل المرأة في الغالب في مزرعة زوجها دون مقابل. وغالبا ما تجد القروية نفسها في حال الطلاق في وضع غير مستقر فهي تخسر دخلها، ولا تستطيع الاعتماد على تأمين البطالة للعيش وتحسين حالتها، فهي لم تكن تمارس نشاطا مدرا للدخل قبل الطلاق. وفي معظم الأحيان لا تستطيع كذلك استرداد حصتها الخاصة التي وظفتها في المزرعة المشتركة. كما قد يصبح وضع المرأة الريفية صعبا أيضا في حال وفاة زوجها: إذ يحابي القانون العقاري في الريف من أجل عدم تفكك المزرعة الورثة الذين يمتلكونها على حساب الورثة الآخرين، بمن

فيهم الزوجة، حتى وإن كانت هذه الأخيرة، وعلى مدى سنوات طويلة، قد وظفت عملها اليدوي وموارد أخرى في المزرعة المشتركة.

المادة ١٥ – المساواة أمام القانون

١ – الأهلية القانونية

التوصية رقم ١٤ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تحث اللجنة سويسرا على أن تضاعف جهودها لمراجعة هذه التحفظات بصورة دورية بغية سحبها، وأن تقدم قدر الاستطاعة وإذا كان لا يزال ملائما، جدولا زمنيا يتعلق بسحب هذه التحفظات في تقريرها الدوري المقبل.

٤١٦ – أعربت سويسرا عند انضمامها إلى الاتفاقية عن تحفظ يتعلق بقواعد نظام الزواج المطبق على الزيجات المعقودة قبل عام ١٩٨٨ والتي كان عقد الزواج فيها ينص على نظام غير النظام العادي. وكما سبقت الإشارة في التقرير الأول والثاني (الفقرة ٥٦٣ وما بعدها)، لا تزال توجد الآن زيجات تخضع لقواعد التمييز القديمة فيما يتعلق بالذمة المالية. وفي هذه الحالات، فإن الزوج هو الذي يتولى من حيث المبدأ إدارة حصة المرأة في الذمة المالية المشتركة والتحفظ الذي أعربت عنه سويسرا بخصوص المادة ١٥ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لا يتناول سوى الأحكام الانتقالية التي اعتمدت عام ١٩٨٨ ولا يمس، في إطار هذا القانون الانتقالي، سوى الأزواج الذين اختاروا حلا آخر غير النظام العادي، سواء عن طريق عقد الزواج، أو إعلان خطي مشترك قبل دخول نظام الزواج الجديد حيز النفاذ. ومن ثم فإن هذا التحفظ لا يزال له ما يبرره، وإن كانت أهميته آخذة في الانخفاض، لتعلقه بقلة متضائلة من العقود الزوجية. وتخضع الزيجات التي عقدت اعتبارا من عام ١٩٨٨ دون قيود لأحكام القانون الجديد. وفضلا عن ذلك، فإن الإبقاء على النظام القديم لتوحيد الأصول، والذي ينطوي على هذه القواعد التمييزية فيما يتعلق بإدارة الذمة المالية، يستند إلى إعلان خطي مشترك صريح من قبل الزوجين المعنيين (الفقرة ١ من المادة ٩ هـ، الباب الأخير من القانون المدني)، يضاف إلى ذلك أن الزوجات اللواتي يرفضن إدارة أزواجهن لممتلكاتهن بوسعهن في أي وقت أن يطلبن إلى القاضي إعلان الفصل بين الممتلكات استنادا إلى المادة ١٨٥ من القانون المدني.

٢ - حرية اختيار مكان الإقامة والسكن، لا سيما بالنسبة للأجنبيات

٢-١ حق الأجنبيات في الإقامة في إطار جمع شمل الأسرة

٤١٧ - كان قانون الأجانب ينص حتى وقت قريب، على عدم أحقية الأجنبيات والأجانب من بلدان خارج الاتحاد الأوروبي والرابطة الأوروبية للتجارة الحرة، الذين قدموا إلى سويسرا في نطاق جمع شمل الأسرة، المطالبة بتمديد تصريح إقامتهم بعد فصم عرى الزواج، إلا أنه كان ينص مع ذلك على إمكانية التمديد في بعض الحالات وبخاصة الدقيقة منها. وقد تضمن قانون الأجانب الجديد بعض التعديلات في هذا الصدد: فهو يعترف خاصة من حيث المبدأ ببعض الحقوق الذاتية بعد انفصام الزواج للأشخاص الذين يطالبون بحق منحهم تصريح إقامة وتمديد مدة صلاحيته. وهذه هي الحال بالنسبة للأفراد الأجانب في أسرة مواطنة أو مواطن سويسري وللشركاء والأطفال الأجانب لأشخاص حائزين على تصريح إقامة. فبعد انفصام الزواج أو الأسرة يظل للشريك والأولاد الحق في تصريح إقامة، وتمديد مدته، إذا كان الزواج قد استمر لمدة ثلاث سنوات على الأقل، وإذا كان الشريك والأولاد قد أدمجوا تماما، أو إذا كان عليهم البقاء في سويسرا لأسباب شخصية هامة. ويمكن الاستناد إلى الأسباب الشخصية الهامة، خاصة عندما تكون الزوجة أو الزوج ضحية أعمال عنف زوجي أو حين تكون إعادة الإدماج الاجتماعي في البلد الأصلي بالغة الصعوبة.

٤١٨ - وقد يكون تمديد الإقامة في سويسرا ضروريا عند وفاة الشريك الذي يعيش في سويسرا أو حين يكون فشل الزواج سببا لمشاكل بالغة الصعوبة في الاندماج الأسري والاجتماعي في البلد الأصلي. وينطبق الأمر ذاته عندما يكون للزوجين أولاد مشتركين لكل منهما معهم علاقة وثيقة ويكون هؤلاء قد ادمجوا في المجتمع السويسري. إلا أنه يتعين أيضا النظر دائما في الظروف التي أدت إلى فصم الرابطة الأسرية فإذا تبين أن الحياة المشتركة تشكل تهديدا جديا لشخصية الشريك الذي قدم إلى سويسرا في إطار جمع شمل الأسرة، وأن من غير المنطقي بالتالي أن يطلب إليه الاستمرار في العيش في ظل العلاقة الزوجية، تعين أخذ هذا الوضع في الاعتبار بصورة خاصة.

٤١٩ - وبالمقابل، يمكن الإصرار منطقيا على الإعادة إلى البلد الأصلي عندما لا يكون الشخص المعني قد أقام في سويسرا إلا لفترة قصيرة، وليست لديه علاقات وثيقة بالبلد ولا توجد أي مشكلة خاصة في إعادة إدماجه في بلده الأصلي. ومن المهم أن يتم فحص كل حالة فحصا دقيقا واقعيا. ويستتبع أيضا الاعتراف بحق منح وتمديد تصريح الإقامة المواءمة بين ممارسات مختلف الكانتونات.

٤٢٠ - أما بالنسبة للشركاء والأولاد الأجانب للشخص الحائز على تصريح إقامة، فإن القانون لا ينص على حقهم في الحصول على تصريح إقامة أو تمديده في حال فصم روابط الأسرة، بل ينص فقط على إمكانية الحصول عليه من قبل السلطة. وقد كان من شأن إجراءات التنفيذ أن وضعت شروطا مادية مشابهة لتلك الواردة أعلاه (انظر المادة ٧٧ من القرار الجديد، المؤرخ ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، المتعلق بالدخول والإقامة وممارسة نشاط مدر للدخل).

٢-٢ الجوانب الخاصة بالفوارق بين الجنسين في قانون اللجوء

٤٢١ - اهتمت سويسرا بالنقاش الذي دار على الصعيد الدولي حول أعمال الاضطهاد الموجهة تحديدا ضد النساء أو المرتبطة بنوع الجنس وأثر ذلك على التعديل الكامل الأخير لقانون اللجوء. ودون الذهاب إلى حد توسيع مفهوم اللاجئ، فقد تم تحديد العناصر التي تشكل اضطهادا من خلال الإشارة إلى الانتماء الجنسي. وجاءت إضافة عبارة ''هناك مجال لأخذ أسباب هرب خاصة بالنساء في الاعتبار'' إلى الفقرة ٢ من المادة ٣ من قانون اللجوء، المؤرخ ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٩٨ (قانون اللجوء المجموعة الإحصائية ١٤٢-٣١)، نتيجة حل وسط، وتهدف إلى تحديد الأضرار التي تلحق بالنساء حصرا. والهدف من الإشارة إلى أسباب ''خاصة بالنساء'' هو تسهيل تفهم الأضرار التي تتعرض لها النساء بالمقارنة مع الأضرار التي تلحق بالكاد بالرجال، أو لا تلحق بهم إطلاقا. وفضلا عن ذلك، حُددت بموجب قرار الأحكام الإجرائية الخاصة المتعلقة بإجراءات اللجوء التي تقوم بها النساء. وتحدد المادة ٥ من القرار ١ المتعلق باللجوء مبدأ الحق في إجراء فردي، كما تنص المادة ٦ على أنه في حال وجود مؤشرات واقعية على وجود اضطهاد ذي طبيعة جنسية، يتم الاستماع إلى الشخص طالب اللجوء من قبل شخص من الجنس نفسه.

٤٢٢ - ولا ينص تعديل قانون اللجوء المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ على أي تعديل من زاوية الاضطهاد المتعلق بنوع الجنس[١٩٩]. وتجدر في هذا الإطار الإشارة مع ذلك إلى أن ممارسة مكتب الهجرة كانت تقوم في الماضي على نظرية الإسناد، في حين أن غالبية الدول الأطراف في الاتفاقية المتعلقة باللاجئين[٢٠٠] كانت تستند إلى نظرية الحماية. وقد جرت اعتبارا من عام ٢٠٠٠ مناقشات بشأن إمكانية حصول تغيير في الممارسة في سويسرا وصدرت إعلانات بهذا الخصوص من قبل مكتب الهجرة ومجلس الاتحاد، حيث اعتبر هذا

(١٩٩) FF 2005 6943: كان هذا القانون موضع استفتاء اختياري وعُرض على التصويت في ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

(٢٠٠) اتفاقية عام ١٩٥١ المتعلقة بالوضع القانوني للاجئين، المجموعة الإحصائية س ١٤٢،٣٠.

الأخير أن مثل هذا التغيير في الممارسة لا يتطلب تغييرا قانونيا. و لم تتم إثارة هذه المسألة في أثناء المداولات البرلمانية التي جرت في إطار التعديل الأخير لقانون اللجوء. وعلى أساس هذا الواقع، قامت اللجنة السويسرية المعنية بالدعاوى في حالات اللجوء (التي أصبحت اليوم المحكمة الإدارية الاتحادية)، من خلال حكم مبدئي صادر في ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، بتغيير الاجتهاد وقررت اعتماد نظرية الحماية بدلا عن نظرية الإسناد. ومنذ ذلك الحين، أصبحت المسألة الأساسية هي تحديد ما إذا كانت ضحية الاضطهاد من قبل الغير تستطيع الحصول على حماية في دولتها الأصلية أو دولة المنشأ. وينطوي هذا التغيير بصفة خاصة، في مجال أوجه الاضطهاد المتصلة بالجنس، على آثار بالنسبة للأشخاص القادمين من دولة عاجزة عن تقديم الحماية لهم أو من دولة لم تعد قائمة. وسيُعترف لهؤلاء الأشخاص في المستقبل بصفة لاجئ. وبالتالي، سوف يجري أيضا في ضوء هذا الاجتهاد الجديد، تطوير وتحسين ممارسات مكتب الهجرة فيما يتعلق بأشكال الاضطهاد المتعلقة بالجنس، وذلك عن طريق النظر على نحو أفضل في أوضاع النساء ضحايا اضطهاد الغير. ويجري النظر في صحة الادعاءات في مجال اللجوء بصورة فردية، في ضوء أسباب الاضطهاد المعترف بها. وتتصل أعمال الاضطهاد على أساس نوع الجنس بمفهوم ''الانتماء إلى فئة اجتماعية معينة''، الذي هو أحد أسباب اللجوء المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٣ من قانون اللجوء. ومن المسلم به عموما أن نوع الجنس لا يمكن أن يشكل بمفرده مثل هذه الفئة. ومع ذلك، يمكن في بعض الحالات الخاصة أن تتميز فئة من الأشخاص محددة وفقا لبعض المعايير بخصائص هذه الفئة، أي أن تكون متميزة بوضوح، على أساس صفات ذاتية وثابتة، عن الفئات الأخرى، وأن تكون أو تخشى أن تكون ضحية الاضطهاد بسبب هذه الصفات. وفي حالة القبول بالانتماء إلى هذه الفئة، ينبغي أيضا استيفاء الشروط الأخرى للحصول على صفة لاجئ: ينبغي أن تكون الادعاءات معقولة، وأن يكون الشخص مستهدفا بالاضطهاد، وأن يتميز الاضطهاد بقدر من العنف وينشأ عن الدولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وألا يكون هناك بديل داخلي عن الهرب. وعندما لا تكون ادعاءات الاضطهاد المتعلقة بنوع الجنس غير ذات صلة، يمكن أن تكون هناك عقبات محتملة تحول دون الإبعاد بمقتضى المادة ٣ من قانون حقوق الإنسان.

٤٢٣ - وعلى صعيد الواقع، اعتُبرت ادعاءات الاضطهاد على أساس نوع الجنس ذات صلة في الحالات التالية: العنف الجنسي (عندما تنطبق هذه الأفعال على الأسباب المذكورة في المادة ٣ من قانون اللجوء و/أو عندما لا تضطلع دولة المنشأ بواجب في الحماية)، والمثلية (الخوف الناجم فقط عن الاضطهاد بسبب الميل الجنسي)، وختان البنات (الخوف من ختان البنات في المستقبل عندما لا توفر الدولة حماية ضد مثل هذه الأفعال)، والعنف المترلي بما في ذلك الزواج القسري وجرائم الشرف والتشريعات التمييزية (حين يعتبر الموقف المعارض أو

رفض التقيد بتشريع تمييزي موازيا لمفهوم الرأي السياسي ويستتبع أذى جديا بموجب القانون)، وأشكال الاضطهاد الارتدادية (اضطهاد النساء لأن بعض أقاربهن المقربين مضطهدون لأسباب موجبة في مجال اللجوء).

٤٢٤ - وحديثا أحرز الاجتهاد في موضوع اللجوء (الحكم المبدئي الصادر عن اللجنة السويسرية المعنية بدعاوى اللجوء المؤرخ ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦) تقدما إضافيا في موضوع أشكال الاضطهاد المحددة التي تعاني منها النساء. وأدى تفسير الإضافة الواردة في الفقرة ٢ من المادة ٣ من قانون اللجوء، إلى قبول تصنيف الاضطهاد ضمن مفهوم اللجوء دونما حاجة إلى سبب معين للاضطهاد، نظرا لأن المضطهِد هو الذي يقرر بنهاية المطاف من سيضطهد، ولأية أسباب، وكيف يحدد مثلا الأجناس أو الفئات الاجتماعية التي يضطهدها. وانطلاقا من هذا الواقع وبمقتضى هذا الاجتهاد، فإن العامل المقرر لتحديد الاضطهاد الذي يلحق بالنساء يقوم بصورة متزايدة على أساس خصائص موروثة وثابتة كتلك الواردة في الأحكام الدستورية المتعلقة بالتمييز. فالتمييز (مجرد التمييز) يختلف عن الاضطهاد الذي تقرره في مجال اللجوء كثافة الأذى. لذلك يمكن الإقرار بالدافع وراء الاضطهاد عندما يكون مستندا فقط إلى نوع الجنس بقطع النظر عما إذا كانت المرأة، وبأي قدر، تشكل مع نساء أخريات فئة اجتماعية محددة بالمعنى الوارد في الفقرة ١ من المادة ٣ من قانون اللجوء. ولكي يتم القبول بالاضطهاد من هذه الزاوية، ينبغي أن يبلغ شدة معينة وأن يتناول بشكل تمييزي خصائص الشخص المضطهد، التي يشكل نوع الجنس جزءا لا يتجزأ منها. وأخيرا، فإن أشكال الاضطهاد التي تتعرض لها النساء والتي يمكن أن تؤدي إلى منح صفة لاجئ تشمل أيضا الإجراءات التمييزية التي يتم تطبيقها فقط لمجرد الانتماء الجنسي. وبعبارة أخرى، يمكن الإقرار للمرأة بصفة لاجئ عندما يتأكد أن واقع كونها امرأة، خاضعة لهذا السبب لبعض أشكال التمييز في بلدها الأصلي، يستتبع إجراءات اضطهاد ضدها بسبب السلوك الذي انتهجته بالذات.

٤٢٥ - وتبين إحصاءات طالبي اللجوء على أساس نوع الجنس أن معدلات الإقرار بصفة لاجئ وكذلك بالقبول المؤقت أعلى بين النساء منها بين الرجال. وتبرهن هذه البيانات، على أن التعديلات المختلفة التي أُدخلت منذ عام ١٩٩٨، قد أدت إلى أخذ الخصائص المتصلة بأوضاع النساء طالبات اللجوء في الاعتبار في نطاق إجراءات اللجوء. ولم تكتمل هذه العملية بعد، ولا تزال خاضعة للتطوير[٢٠١].

(٢٠١) حالة النساء في سياسات اللجوء - تقرير مجلس الاتحاد الذي أسفر عن مسلمة = Menetrey-Savary = ..3659

المادة ١٦ – القضايا الناتجة عن الزواج والعلاقات الأسرية

١ – الاتجاهات الإحصائية

٤٢٦ – تبين الإحصاءات أن الزواج وولادة الطفل الأول يتمان دائما في وقت متأخر؛ ويسير تزايد متوسط العمر عند عقد الزواج الأول بشكل متوازٍ إلى حد كبير مع تزايد متوسط العمر عند الولادة الأولى. ففي عام ٢٠٠٦، وعند الزواج الأول، كان متوسط عمر النساء ٢٨,٧ ومتوسط عمر الرجال أكثر من ٣٠ سنة (٣١,٠). وفي المتوسط، أنجبت النساء طفلهن الأول في سن الـ ٢٩,٦ سنة.

٤٢٧ – وفي عام ٢٠٠٦، ازداد عدد الزيجات المدنية قليلا بالنسبة إلى العام السابق. إلا أن هناك اتجاها عاما نحو تراجع عدد الزيجات اعتبارا من عام ١٩٩٢، باستثناء أعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥. وقد أسفرت الزيادة في عدد حالات الطلاق عن تزايد عدد زيجات الأشخاص المطلقين بالنسبة إلى عدد زيجات العازبين. ففي عام ٢٠٠٦، شكلت العودة إلى زواج جديد نسبة ٣٤,٣ من عدد الزيجات، أي أن أحد الشريكين كان إما مطلقا أو أرمل، أو كان الاثنان كذلك. ومنذ عام ١٩٩١ ازداد عدد الزيجات من جديد ١٢ نقطة. وفي عام ٢٠٠٦، سُجل انخفاض في عدد حالات الطلاق بالمقارنة مع العام السابق: مع ٥٢,٧ حالة طلاق مقابل ١٠٠ زواج. وكان معدل حالات الطلاق قد انخفض ما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١، الأمر الذي يمكن أن عزوه إلى اعتماد قانون الطلاق الجديد.

٤٢٨ – وتضاعف عمليا عدد النساء غير المتزوجات عند ولادة أطفالهن عما كان عليه عام ١٩٩٠. وفي عام ٢٠٠٦، لم تكن ٣٠٠ ١١ امرأة قد تزوجت بعد عند ولادة طفلها. وفي السنة نفسها ارتفعت نسبة الولادات خارج إطار الزواج أيضا ١,٧ نقطة، لتصل إلى ١٥,٤ في المائة. وفي نطاق هذا التطور، فاق عدد ولادات الأطفال من أمهات عازبات عدد الولادات من أمهات مطلقات أو أرامل.

٢ – تطبيق المحاكم لقانون الطلاق الجديد

٤٢٩ – أصدر المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة نشرة إعلامية حول قانون الطلاق الجديد الذي أصبح نافذا عام ٢٠٠٠. وقد أثارت هذه الوثيقة اهتماما بالغا، إذ وجهت انتباه النساء اللواتي كن على وشك الطلاق إلى حقوقهن في مجال التأمينات الاجتماعية وصندوق المعاشات التقاعدية[٢٠٢].

---

(٢٠٢) Katerina Baumann/Margareta Lauterburg, الطلاق، صندوق المعاشات التقاعدية، AVS/AI – ما ينبغي معرفته. بيرن (المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة) ٢٠٠٤/٢٠٠٧.

٤٣٠ - وقد أضحى معلوما أنه سيُعاد النظر في بعض النقاط التفصيلية لقانون الطلاق الجديد الذي أصبح نافذا عام ٢٠٠٠. فمهلة الانفصال لأربع سنوات التي يستطيع بعدها أحد الشريكين طلب الطلاق ضد إرادة الشريك الآخر، قد اعتُبرت طويلة للغاية ومضنية، خاصة في الحالات التي تكون فيها العلاقة الزوجية مضطربة منذ وقت طويل. وقد طلبت المستشارة الوطنية ليلي نابهولز في مبادرة برلمانية قدمتها عام ٢٠٠٢ تخفيض مهلة الانفصال من ٤ سنوات إلى سنتين، يستطيع بعدها الشريك طلب الطلاق من جانب واحد بموجب المادتين ١١٤ و ١١٥ من القانون المدني. ومن شأن تخفيض مهلة الانفصال إلى سنتين أن يلبي حاجة الشريكين دون أن يدفعهما مع ذلك لاختيار الطلاق على عجل ودون تفكير. وقد أصبح تعديل قانون الطلاق الذي تضمن هذا النص نافذا عام ٢٠٠٤. ولم يتم البت بعد في العديد من المداخلات البرلمانية التي تطلب إدخال تعديلات أخرى على هذا القانون. وتتناول تسهيل مهلة التفكير الإلزامي المفروضة حاليا على الزوجين، حتى في حالة الطلاق بالتراضي المتبادل، وكذلك مسألة التعويض عن أصول الضمان المهني عند الطلاق. ومنذ تمت مراجعة قانون الطلاق، أصبح من الضروري اقتسام أصول الضمان المهني بين الرجل والمرأة. وبموجب القانون القديم، لم يكن من الواجب اقتسام الأصول المتوفرة لدى صندوق المعاشات التقاعدية (التي تمثل في الغالب العنصر الهام الوحيد في ثروة الزوجين). وغالبا ما كان عدم الاقتسام سببا لنتائج مدمرة على الوضع الاقتصادي للنساء المطلقات في سن التقاعد أو في حال الإعاقة، فلم تكن لدى العديد منهن أصول خاصة بهن في الضمان المهني، أو كانت هناك أصول غير كافية، لأن التزاماتهن الأسرية لم تكن تسمح لهن بممارسة نشاط مدر للدخل، أو كن يعملن لجزء من الوقت، أو ضحية عدم المساواة في الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما كانت المحاكم مفرطة التفاؤل وغير واقعية عندما كانت تسعى لتقدير فرص المطلقات في العودة إلى الحياة المهنية وتحقيق استقلالهن المالي.

٤٣١ - وطلبت المستشارة الوطنية جوتزيت إلى المجلس الوطني دعوة الممارسين (القضاة والمحامون والأشخاص المعنيون الآخرون) إلى تقديم تقارير عن تجاربهم في تطبيق قانون الطلاق الجديد وأن يتم تحليل هذه التقارير. وفي مرحلة أولية، جرى تقييم تطبيق أحكام قانون الطلاق الجديد المتعلقة بتعويض الضمان المهني (المادة ١٢٢ وما بعدها من القانون المدني). وخلص التقييم إلى أن ممارسات المحاكم في مجال تعويض الضمان ليست مرضية من زاوية المساواة بين الجنسين. كما اعتبرت أن النقاط التالية بشكل خاص هي نقاط خلافية: بداية، يُفسر مبدأ قسمة الضمان في الغالب ليس كحق إلزامي بل كحق إجرائي؛ وبالتالي ليس هناك معيار واقعي لتحديد موعد أقصى لاحتساب قسمة استحقاقات الخروج، وليست

هناك أسس احتساب واقعية لتحديد تعويض عادل. إلاّ أنه يتعين بموجب المادة ١٢٤، دفع مثل هذا التعويض عندما يتعذّر اقتسام أصول الضمان المهني[٢٠٣].

٤٣٢ - في مرحلة ثانية، طلب مكتب العدل الاتحادي إلى ١٦٠ محكمة من الدرجة الأولى والثانية، وإلى ١ ٥١٠ أعضاء في الاتحاد السويسري للمحامين المتخصصين بهذه المسألة، وإلى جميع أعضاء رابطة الوسيطات والوسطاء إطلاعه على تجاربهم فيما يتعلق بقانون الطلاق الجديد. وأثبتت الاستنتاجات المستخلصة من ٩٥٠ جوابا تم استلامها (وردت ٣٦ في المائة من نساء و ٦٤ في المائة من رجال) أن المختصين بهذه المسألة لا يرون ضرورة القيام بتعديل جذري للقانون، ولكنهم يوافقون على ضرورة إجراء إصلاحات دقيقة: تُعتبر عموما مهلة التفكير لمدة شهرين، المنصوص عليها في المادة ١١١ من القانون المدني وقتا ضائعا لا فائدة منه في حالات الطلاق بالتراضي، وبالنسبة لتعويض الضمان المهني (المادة ١٢٢ وما بعدها من القانون المدني)، هناك ثغرات في النصوص القانونية تتطلب إيضاحا. ومن النقاط غير المرضية، هناك خاصة مسألة تحديد الموعد الأقصى لاحتساب التعويض عن الضمان (عندما يصبح الطلاق نافذا) ومسألة عدم وجود قواعد صريحة للبت في تعارض القوانين. وتجدر الإشارة من بين الثغرات إلى واقع أنه عندما يُمنح تعويض عادل بموجب المادة ١٢٤ من القانون المدني، لا تتوفر لدى القاضي إمكانية توجيه إشعار إلى الشخص المَدين بموجب الفقرة ١ من المادة ١٣٢ من القانون المدني. وكذلك يوجه الممارسون النقد إلى المادة ١٢٣ من القانون المدني فهي تعطي الشريكين إمكانية التخلي عن الحق بالتعويض وتسمح للقاضي يرفض قسمة أصول الضمان عندما يظهر بوضوح أنها غير عادلة لأسباب تتعلق بإنهاء الزواج أو بالحالة الاقتصادية للزوجين بعد الطلاق. ويطالب الممارسون في هذا المجال بمزيد من المرونة مع مراعاة أفضل للحالات الخاصة، خلافا للتقييم العلمي الوارد أعلاه الذي يطالب بصياغة أكثر تضييقا لهذه الأحكام[٢٠٤].

٤٣٣ - وعلى أثر هذه الاستقصاءات، أعلن مجلس الاتحاد استعداده للنظر المتعمق في النقاط التي يجب تحسينها في القانون وتقديم مقترحات التعديل اللازمة إلى البرلمان. وأكد المجلس هذا الموقف أيضا في رده على مختلف المداخلات البرلمانية.

---

(٢٠٣) rina Baumann/Margareta Lauterburg Evaluation Vorsorgeausgleich: eine empirische Untersuchung an sieben Scheidungsgerichten, بيرن ٢٠٠٤؛ الطبعة المختصرة: www.sozialstaat.ch/d/sicherheit/ lauterburg.html.

(٢٠٤) إدارة العدل والشرطة الاتحادية، التقرير الذي أعقب استطلاع الرأي حول تطبيق حق الطلاق، أيار/مايو ٢٠٠٥. http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2005/2005-07-01.html.

٤٣٤ - وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧، نشرت اللجنة الاتحادية لشؤون المرأة دراسة حول آثار قانون الطلاق الجديد أرفقت بها توصيات، وتضمنتها تحليلا لاجتهادات المحاكم فيما يتعلق بنظام الإعالة بعد الطلاق في حالات العجز المالي، والدعم المالي المقدم من الأهل المقربين، وانعكاسات الاجتهادات في مجال الإعانات الاجتماعية[٢٠٥].

٣ - حقوق المواطنة واختيار اسم الأسرة

التوصية رقم ٥١ الصادرة عن لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تدعو اللجنة سويسرا أن تحرص على مواءمة تشريعات حقوق المواطنة الكانتونية والكوميونية مع الاتفاقية.

التوصية رقم ١٤ الصادرة عن لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

... تحث اللجنة سويسرا على مضاعفة جهودها للقيام بمراجعة دورية لهذه التحفظات لسحبها وتقديم جدول زمني، قدر المستطاع، لسحبها، إذا كانت لا تزال ذات صلة، في تقريرها الدوري المقبل.

٤٣٥ - أبدت سويسرا تحفظا على الفقرة الفرعية (ز) من الفقرة ١ من المادة ١٦ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مراعاة منها للنصوص القانونية السويسرية المتعلقة باسم الأسرة (انظر التقرير الأول والثاني، الفقرة ٦٠٩ وما بعدها). وكما سبقت الإشارة في التقرير الأول والثاني، فإن المبادرة البرلمانية للمستشارة الوطنية سوزيت ساندوز التي استهدفت ضمان المساواة بين المرأة والرجل في اختيار اسم الأسرة، قد رفضها البرلمان عام ٢٠٠١. وفي ٧ تشرين الأول/اكتوبر ٢٠٠٢ قبِل المجلس الوطني مبادرة برلمانية جديدة للمستشارة الوطنية سوزان لوتنغر أوبرهولزر. ويضع البرلمان حاليا نصا قانونيا جديدا حول هذا الموضوع، ولكنه ليس جاهزا بعد. وعلى سويسرا، بصورة مؤقتة على الأقل، الاحتفاظ بالتحفظ سالف الذكر. وسيبحث مجلس الاتحاد سحب التحفظ في حال اعتماد التعديل المقترح على القانون.

٤٣٦ - وتشكل أحكام قانون الزواج التي نصت على حق الزوجة من خلال الزواج - الزوجة فقط - في اكتساب المواطنة في كانتون وكوميون الزوج، دون فقدان

---

(٢٠٥) Elizabeth Freivogel، مساهمة الإعالة بعد الطلاق - الدعم المالي من الأهل المقربين - الإعانة الاجتماعية. بيرن ٢٠٠٧.

حقوق المواطنة التي كانت لديها حتى ذلك الحين، انتهاكا لمبدأ المساواة بين الجنسين وفقا لاجتهاد المحكمة الاتحادية السويسرية[٢٠٦]، إلا أن هذا النص تترتب عليه آثار على جنسية الشريكين ونتائجه محدودة على صعيد الواقع لأن حقوق المواطنة في الكانتونات والكوميونات لم تعد لها اليوم آثار قانونية هامة. ومن شأن مبادرة لوتنغر أوبرهولزر البرلمانية أن تعالج أيضا هذا التباين لجعل الشريكين على قدم المساواة.

٤ - الزيجات القسرية

٤٣٧ - تطرح الزيجات القسرية، التي تشكل ظاهرة متزايدة التكرار في سويسرا، مشكلة حقيقية. وللإحاطة بهذا الموضوع وتقدير خطورته، أجرت مؤسسة سورجير استطلاعا شمل حوالي خمسين مؤسسة ورابطة واجهت حالات زواج قسري في كانتونات عديدة. وتعاملت المنظمات التي تمت استشارتها مع أكثر من ٤٠٠ حالة، أُضيفت إليها ١٤٠ حالة جديدة في أثناء الفترة موضوع الدراسة (١٨ شهرا)[٢٠٧].

٤٣٨ - وبموجب التماس مقدم في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، طلبت لجنة المؤسسات السياسية في المجلس الوطني إلى مجلس الاتحاد النظر في إمكانية فرض جزاءات جنائية ومدنية على الزيجات القسرية والمرتّبة للمقيمين في سويسرا. وقُدم تقرير مجلس الاتحاد حول هذا الموضوع في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧[٢٠٨]. ورغبة منه في حماية الأفراد ضد الزواج القسري، يقترح مجلس الاتحاد إجراءات وقائية وقمعية مختلفة، ذات طبيعة تشريعية أو غيرها. كما يقترح أيضا أن تُدرج في القانون المدني وفي القرار الخاص بالأحوال الشخصية أحكام تنص صراحة على أن الموافقة الحرة شرط لا غنى عنه لصحة الزواج. ومن المتوقع أيضا أن يُعتبر الإرغام على الزواج مبررا مطلقا لإبطاله. وأخيرا، فإن السلطات لن تعترف بعد الآن، في العلاقات الدولية، بالزيجات بين أشخاص تقل أعمارهم عن ١٨ سنة. وفيما يتعلق بالقانون الجنائي، يرى مجلس الاتحاد عدم جدوى وضع قواعد جديدة، حيث أن الزيجات القسرية تقع أصلا تحت طائلة المادة ١٨١ من قانون العقوبات (الإكراه). وهي تشكل مخالفة يلاحقها هذا القانون تلقائيا وقد تعاقب ب السجن لمدة ثلاث سنوات أو بغرامة. وتدرس الآن مسألة ما إذا كانت الزيجات القسرية التي تُعقد في الخارج والتي لا يتورط فيها سوى مواطنين أجانب، تقع هي أيضا تحت طائلة القانون الجنائي السويسري، وما إذا كان من

---

(٢٠٦) ATF 125 III 209 ss. ; cf. 1er et2e Rapport, n. 593.

(٢٠٧) http://www.surgir.ch/data/surgir/content/document/188.pdf.

(٢٠٨) بيان صحفي لإدارة العدل والشرطة الاتحادية وتقرير مجلس الاتحاد بتاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤، http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/dokumentationen/medieninformationen/2007/ref_2007-11-142.html.

المناسب تنظيمها على غرار الأفعال الجنسية التي تُقترف في الخارج مع أطفال دون سن الـ ١٤ سنة (الفقرة الفرعية 'ب' من الفقرة ١ من المادة ٥ من قانون الجزاء). وفضلا عن ذلك، يعتزم مجلس الاتحاد اتخاذ الإجراءات التالية على وجه الخصوص: القيام بحملات إعلامية موجهة إلى مجموعات المهاجرين وحملات توعية للأشخاص الذين يمكن أن يواجهوا زيجات قسرية في عملهم، وإعلام موجه للفتيات المخطوبات من قبل الأحوال الشخصية في أثناء إجراءات التحضير للزواج، وللأجانب والأجنبيات قبل وصولهم إلى سويسرا أو فور وصولهم، ودعم المبادرات المتخذة من قبل منظمات المهاجرين، وتحسين التعاون بين السلطات (الحق في المعلومات وواجب الإعلام) ومع شبكات أخرى من المجتمع المدني؛ وعند الضرورة عقد اتفاقات ادماج تنص على تعلم إحدى اللغات الوطنية من قبل الزوج الذي يستفيد من جمع شمل الأسرة، وخدمات نصح وإرشاد، وخدمات هاتفية، ونصائح على الشبكة وغير ذلك من هياكل المساعدة الحميمة يسهل الوصول إليها من قبل الأشخاص المعنيين أو المهددين بزواج قسري. وأخيرا، يذكّر مجلس الاتحاد بوجوب تطبيق أحكام القانون المدني، والقانون الجنائي، وقانون الأجانب وتنفيذها وفق مضامينها[٢٠٩].

المادة ٢٤ – الإجراءات الضرورية التي تكفل الممارسة الكاملة للحقوق المعترف بها في الاتفاقية

١ – إعلام الجمهور وتطبيق الاتفاقية

التوصية رقم ٥٥ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تطلب اللجنة أن يوزع على نطاق واسع في سويسرا نص هذه الملاحظات النهائية بجميع اللغات الرسمية بغية إعلام الجمهور، ولا سيما المدراء والموظفون والسياسيون، بالإجراءات المتخذة لضمان التطبيق القانوني والفعلي للمساواة بين الرجل والمرأة والإجراءات الإضافية التي ستُعتمد في هذا المجال. وتحث اللجنة الدولة الطرف أيضا على القيام بدعاية واسعة، لا سيما في الجمعيات النسائية ومنظمات الدفاع عن حقوق الإنسان، للاتفاقية وبروتوكولها الاختياري، والتوصيات العامة المقدمة من اللجنة، وإعلان وبرنامج عمل بيجين، ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة المعنون ''المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين، والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين'' المعقودة في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠.

(٢٠٩) مكتب العدل الاتحادي، بيان صحفي، العمل بصورة حازمة ضد الزيجات القسرية. تقرير مجلس الاتحاد، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. http://www.news.admin.ch/message/index/html?lang=fr&msg-id-15632.

٤٣٩ - أحاط مجلس الاتحاد علما بتوصيات اللجنة في نيسان/ابريل ٢٠٠٣ وحوَّلها إلى الأجهزة المختصة في الإدارة الاتحادية، موصيا إياها بتطبيقها. وقام المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال بإطلاع الكانتونات والأجهزة المختصة لديها وأوساط أخرى معنية على توصيات اللجنة. وفضلا عن ذلك، تمّ من حينه وضع هذه التوصيات بصيغة الكترونية (بالإضافة إلى تقرير سويسرا الأول والثاني)، باللغات الفرنسية والألمانية والإنكليزية، على موقعي إدارة القانون الدولي العام والمكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال على شبكة الانترنت. وعلى غرار المجالات الأخرى التي تقدم سويسرا تقارير بشأنها، تم بالتالي إيصال توصيات اللجنة بصورة سريعة نسبيا إلى الأوساط المعنية.

٤٤٠ - وأجرى المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال اتصالات مع جميع الإدارات لمناقشة تطبيق توصيات اللجنة. ومنذ ذلك الحين تقوم الأمانة العامة لهذا المكتب بتنظيم ندوتين داخليتين سنويا مخصصتين للاتفاقية ولخطة العمل السويسرية تطبيقا لبرنامج عمل بيجين. ويُدعى إلى هذه الندوات ممثلو الوحدات الإدارية في المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال المدعوون للعمل في هذا المجال.

٤٤١ - وفي إطار المؤتمر السويسري لمندوبات المساواة بين النساء والرجال، يقوم المكتب الاتحادي للمساواة بين النساء والرجال بصورة منتظمة بإطلاع الأجهزة المختصة على مستوى الكانتونات والمجتمعات المحلية، على الشؤون الدولية والتقدم في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتعتمد سياسة بعض الكانتونات في موضوع المساواة (كانتون بال - الريف مثلا) صراحة على خطة عمل بيجين وتستخدم الاتفاقية كإطار مرجعي.

٤٤٢ - أخيرا، يقدم الاتحاد دعمه للتنسيق فيما بين الجمعيات النسائية التي تتابع وتطبيق برنامج عمل مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين (''التنسيق بين المنظمات غير الحكومية السويسرية بعد بيجين'')، بتقديم إعانة مالية سنوية لها مقدارها ٠٠٠ ٢٠ فرنك سويسري لقاء عملها في إعلام الجمهور، من خلال النشرات والندوات.

٤٤٣ - فيما يتعلق بإجراءات التوعية الأخرى في مجالات حقوق الأشخاص والمساواة بين الجنسين، انظر الفقرة ١٦٠ أعلاه.

٢ - مسألة التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (عام ٢٠٠٠)

التوصية رقم ٥٢ المقدمة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

تحث اللجنة الدولة الطرف على التصديق على البروتوكول الاختياري للاتفاقية.

٤٤٤ - يرى مجلس الاتحاد أن التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخ ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ من شأنه أن يقدم إسهاما هاما في حماية النساء ضد جميع أشكال التمييز. وقد انتهت الإجراءات الاستشارية المتعلقة بالتصديق على البروتوكول الاختياري وتم استخلاص النتائج. وفي ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، صدق مجلس الاتحاد على التقرير الاستشاري وقرر التصديق على البروتوكول الاختياري، شريطة موافقة مجلسي البرلمان الاتحادي. وقد وافق المجلس الأول على التصديق على البروتوكول الاختياري في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ بأغلبية ١٠٢ من الأصوات مقابل ٦٣ صوتا. ومن المفترض أن يتخذ المجلس الثاني قراره بشأن التصديق خلال عام ٢٠٠٨.