CEDAW

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.62
30 November 1990
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

اتفاقية القضاء
على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة

اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الاطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية*

التقارير الاولية من الدول الاعضاء

ايطاليا

1218 V.89-61856

Digitized by UN Library Geneva

صدقت ايطاليا في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨ على الاتفاقية التي أعدتها الأمم المتحدة من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ؛ وقد أصبحت الاتفاقية نافذة المفعول اعتبارا من ١٠ تموز/يوليه من نفس السنة ، وبذلك غدت الاحكام التي تضمنتها قواعد قانونية ملزمة وفقا للتشريع الايطالي .

ويغطي التقدير الحالي ، الذي يعرض لتطبيق المبادىء والقواعد الواردة في الاتفاقية ، الفترة حتى ٣١ أيار/مايو ١٩٨٩ . وقد أعدته اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن حقوق الانسان التي شكلتها وزارة الشؤون الخارجية والتي جرى التوسع في تكوينها ضمانا لايجاد مشاركة أوسع نطاقا .

وقد يكون من المناسب أن نشير من ناحية أخرى الى اسهام اللجنة الوطنية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ، التي ألحقت برئاسة مجلس الوزراء لقيامها باعادة صياغة الوثيقة التي وافقت عليها برمتها .

مقدمة

١ - الهيكل السياسي

ايطاليا جمهورية ديمقراطية تأسست على الفصل بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية .

ويتألف البرلمان من مجلسين : مجلس النواب ومجلس الشيوخ . وينتخب هذان المجلسان لمدة خمسة أعوام ، ويقومان معا بممارسة المهام التشريعية .

وقد خول الحق في اقتراح القوانين للحكومة ولكل عضو من أعضاء المجلسين ، ولأجهزة ومنظمات أخرى يمكن أن يخول لها هذا الحق وفقا للقانون الدستوري ، وللشعب بناء على اقتراح عدد لا يقل عن ٠٠٠ ٥٠٠ من الناخبين .

ويتولى رئيس الدولة اصدار القوانين في الشهر التالي للموافقة عليها .

وينص الدستور الايطالي على اجراء استفتاء شعبي للتداول بصدد الغاء قانون أو مرسوم له قوة القانون بصورة كلية أو جزئية .

ويتعين أن تحصل الحكومة ، التي تتألف من رئيس مجلس الوزراء والوزراء ، على ثقة المجلسين .

وتوزع العدالة باسم الشعب ؛ ولا يخضع القضاة الا للقانون .

Digitized by UN Library Geneva

٣ - مشاركة ايطاليا في الاتفاقات والوثائق الدولية

يختص رئيس الجمهورية بالتصديق على المعاهدات والاتفاقيات الدولية شريطة أن يصدر بذلك ، عند الاقتضاء ، ترخيص مسبق من المجلسين . وهذا الترخيص لازم ؛ ولا بد من صدوره في شكل قانون اذا كان الأمر يتعلق بمعاهدات ذات طابع سياسي أو تتضمن قواعد قضائية ؛ أو تنص على تغييرات في أراضي البلاد ، أو تفرض أعباء مالية ، أو تنطوي على تعديلات في القوانين .

ويتحقق التوافق بين القانون الايطالي والقانون الدولي بطريقتين مختلفتين : احداهما تلقائية بالنسبة لما يتعلق بقواعد العرف ؛ والأخرى عن طريق استصدار قانون خاص للمعاهدات .

وهذا القانون "هو أمر بالتنفيذ" ؛ وهو اجراء خاص أو اجراء إحالة ؛ اذ يعبر عن انصراف الارادة الى تنفيذ المعاهدة أو تطبيقها في داخل الدولة ، ويحول القواعد الدولية الاتفاقية الى قواعد داخلية .

ويفرغ الامر بالتنفيذ في الصيغة التالية : " تنفذ المعاهدة بجميع أجزائها ومشتملاتها ... " ويرفق به النص الكامل للاتفاق المعني .

والى جانب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، صدقت ايطاليا على عدة اتفاقيات دولية أخرى تنطوي على أهمية خاصة بالنسبة للمرأة ؛ وقد تم اعتمادها في اطار الأمم المتحدة : من ذلك اتفاقية قمع الاتجار بالاشخاص واستغلال بغاء الغير (صدق عليها في ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٦٠) ؛ والاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة (أصبحت واجبة النفاذ بموجب القانون رقم ٣٢٦ الصادر في ٦٩/٦/٢٤) ؛ والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (أصبح نافذ المفعول في ايطاليا اعتبارا من ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨) .

وقد صدقت ايطاليا علاوة على ما تقدم على عدة اتفاقيات أعدتها منظمة العمل الدولية : من ذلك بوجه خاص الاتفاقية رقم ٨٩ بشأن العمل الليلي للنساء العاملات في الصناعة (٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٢) ؛ والاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن الأجر المتكافىء للعاملين من الذكور والاناث لقاء تأدية الأعمال المتماثلة في قيمتها (٨ حزيران/يونيه ١٩٥٦) ؛ والاتفاقية رقم ١٠٣ بشأن رعاية الأمومة (٥ أيار/مايو ١٩٧١) ؛ والاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في العمل والمهنة (١٢ آب/أغسطس ١٩٦٣) ؛ والاتفاقية رقم ١١٧ بشأن الاهداف والمعايير الاساسية للسياسة الاجتماعية (٢٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦) ، والاتفاقية رقم ١٢٢ بشأن سياسة العمل (٥ أيار/مايو ١٩٧١) .

وفي مجال القانون الدولي الاقليمي ، صدقت ايطاليا في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥٥ على الاتفاقية الأوروبية بشأن حماية حقوق الانسان وحرياته الأساسية ؛ كما صدقت

Digitized by UN Library Geneva

في ٢٢ تشرين الأول ١٩٦٥ على الميثاق الاجتماعي الأوروبي . وفي اطار مجلس أوروبا أيضا تم اعتماد الاتفاقيات التالية التي تنطوي على أهمية خاصة بالنسبة للمرأة : الاتفاقية الأوروبية بشأن المساعدة الاجتماعية والطبية (١ تموز/يوليه ١٩٥٨) ؛ والاتفاقية الخاصة بالحد من حالات تعدد الجنسية وبالواجبات العسكرية في حالة تعدد الجنسية (٢٧ شباط/فبراير ١٩٧٧) ؛ والاتفاقية الأوروبية بشأن تبني غير البالغين (٢٥ أيار/مايو ١٩٧٦) ؛ والاتفاق الأوروبي بشأن تحويل طلبات المساعدة القضائية (٦ حزيران/يونيه ١٩٨٣) .

وقد أدرج مبدأ عدم التمييز بين الجنسين في المعاهدة التأسيسية للاتحاد الأوروبي التي وقعت في ٢٧ آذار/مارس ١٩٥٧ .

كذلك تطبق ايطاليا ، بوصفها عضوا في الاتحاد الاقتصادي الأوروبي القرارات والتوجيهات الخمس التي أصدرها الاتحاد بشأن المساواة بين الرجل والمرأة .

وهذه الأخيرة تتعلق بما يلي :

١ - التقريب بين تشريعات الدول الأعضاء بشأن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العاملين من الجنسين ؛

٢ - أعمال مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يخص فرص الالتحاق بالعمل ، والتدريب ، والترقية المهنية ، وظروف العمل .

٣ - تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الضمان الاجتماعي على نحو تدريجي ؛

٤ - المساواة في المعاملة في اطار النظم المهنية للضمان الاجتماعي ؛

٥ - تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء الذين يمارسون أعمالا مستقلة ، بما في ذلك المهن الداخلة في قطاع الزراعة ، وفيما يتعلق أيضا برعاية الأمومة .

وتلعب ايطاليا أيضا دورا بارزا في داخل البرلمان الأوروبي تشارك من خلال مشاركة نشطة في المعركة الدائرة من أجل تحقيق المساواة .

وقد قام البرلمان الأوروبي في واقع الأمر ، بعد أن عمد هو نفسه الى تشكيل لجنة خاصة لحقوق المرأة بموجب قراره الصادر في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٩ ، باعتماد قرار في ١١ شباط/فبراير ١٩٨١ بشأن أوضاع المرأة في الاتحاد الاقتصادي الأوروبي ؛ كما اعتمد في ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ قرارا بشأن أوضاع المرأة في

Digitized by UN Library Geneva

أوروبا شدد فيه على وجوب القضاء على أشكال التمييز ولا سيما غير المباشرة منها في جميع المجالات ، بغية التوصل الى أوضاع تتصف بمساواة حقة بين الرجال والنساء اللواتي ينبغي أن يسمح لهن ، ضمن أمور أخرى ، بالمشاركة في جميع المستويات المسؤولة عن اتخاذ القرارات .

٢ - ١ - اتفاقيات رئيسية لمنظمة العمل الدولية صدقت عليها ايطاليا

الاتفاقية رقم ١٣ : "استخدام الاسبيداج" ، ١٩٢١

" " ٤٥ : "العمل تحت سطح الأرض" ، ١٩٤٥

" " ٨١ : "التفتيش على العمل" ، ١٩٤٧

" " ٨٧ : "حرية تكوين الجمعيات وحق التنظيم" ، ١٩٤٨

" " ٨٩ : "العمل الليلي للنساء في المؤسسات الصناعية" ، ١٩٤٨

" " ٩٧ : "العمال المهاجرون " ، ١٩٤٩

" " ١٠٠ : "الأجر المتكافىء" ، ١٩٥١

" " ١٠٢ : "الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)" ، ١٩٥٢

" " ١٠٣ : "حماية الأمومة" ، ١٩٥٢

" " ١١١ : "التمييز في العمل والمهنة" ، ١٩٥٨

" " ١١٥ : "الحماية من الاشعاع" ، ١٩٦٠

" " ١١٧ : "المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي" ، ١٩٦٢

" " ١٢٢ : "سياسة العمل" ، ١٩٦٤

" " ١٢٧ : "الحمل الأقصى" ، ١٩٦٧

" " ١٣٦ : "الحماية من أخطار التسمم بالبنزين" ، ١٩٧١

Digitized by UN Library Geneva

" " ١٤٢ : "دور التوجيه والتدريب المهني في ترقية الموارد البشرية" ، ١٩٧٥

٣ - ٢ - <u>الصكوك الرئيسية التي اعتمدها مجلس أوروبا</u>

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (صدقت عليه ايطاليا في ١٩٦٥/١٠/٣٢) (المواد ٤ و ٨ و ١٧)

- القرار ٧٧ بشأن استخدام المرأة (١٩٧٧/١/١١)

- التوصية ٧٤١ (١٩٧٤) بشأن الوضع القانوني للمرأة

- القرار ٦٠٦ (١٩٧٥) بشأن حقوق المرأة ووضعها السياسي

- الاعلان الصادر عن المؤتمر الدائم لوزراء التربية في أوروبا (١٩٧٩) بشأن تعليم الفتيات والنساء واتاحة فرص متكافئة أمامهن

- التوصية ١٠٠٨ (١٩٨٥) بشأن دور المرأة في الحياة السياسية

- التوصية ٣ (١٩٨٥) للجنة الوزراء بشأن الحماية القانونية من التمييز بسبب الجنس

- القرار ٨٥٥ (١٩٨٦) بشأن المساواة بين الرجل والمرأة

- المؤتمر الوزاري الأوروبي الأول عن المساواة بين الرجل والمرأة ، ١٩٨٦

- البروتوكول الملحق بالميثاق الاجتماعي الأوروبي (عرض للتوقيع عليه في ٥ أيار/مايو ١٩٨٨) ، المادة الأولى

٣ - ٣ - <u>الصكوك الرئيسية التي اعتمدها الاتحاد الاقتصادي الأوروبي</u>

- المعاهدة التأسيسية للاتحاد الاقتصادي الأوروبي (روما ٢٥ آذار/مارس ١٩٥٧) وبوجه خاص المواد ١٠٠ و ١٠١ و ١٠٢ و ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ و ١٢٠ .

- التوجيه رقم ١١٧/٧٥ (بشأن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العاملين من الجنسين) .

Digitized by UN Library Geneva

- التوجيه رقم ٢٠٧/٧٦ (بشأن مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بفرص الالتحاق بالعمل والتدريب والترقية المهنية وظروف العمل) .

- التوجيه رقم ٧/٧٩ (بشأن تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال الضمان الاجتماعي) .

- التوجيه رقم ٣٧٨/٨٦ (بشأن تطبيق مبدأ المعاملة بين الرجل والمرأة في النظم المهنية للضمان الاجتماعي) .

- التوجيه رقم ٦١٣/٨٦ (فيما يخص مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء الذين يمارسون أعمالا مستقلة بما في ذلك الأعمال الزراعية ، وفيما يخص رعاية الأمومة) .

- قرار اللجنة (١٩٨١/١٢/٩) بشأن تشكيل لجنة استشارية في مجال تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة .

- قرار المجلس (١٢ حزيران/يونيه ١٩٨٢) بشأن تعزيز التكافؤ في الفرص المتاحة للمرأة .

- خطة العمل التي ترمي الى تعزيز المساواة في الامكانات المتاحة للمرأة (١٩٨٢ - ١٩٨٥) .
قرار اللجنة (١٩٨٢/١٢/١٤) .

- قرار المجلس (٧ حزيران/يونيه ١٩٨٤) بشأن التدابير الواجب اتخاذها لمكافحة البطالة بين النساء .

- توصية المجلس (١٩٨٤/١٢/١٣) بشأن الترويج لاتخاذ تدابير ايجابية من أجل المرأة .

- خطة العمل الجديدة الرامية الى تعزيز المساواة في الامكانات المتاحة للمرأة (١٩٨٦ - ١٩٩٠) .
قرار المجلس (١٩٨٦/٧/٢٤) .

- استنتاجات المجلس (٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧) بخصوص التدريب المهني للمرأة .

- استنتاجات المجلس (٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧) بشأن التشريعات الرامية الى حماية المرأة في البلدان الاعضاء في المجتمعات الاوروبية .

Digitized by UN Library Geneva

- توصية اللجنة الصادرة في ١٩٨٧/١١/٢٤ بشأن التدريب المهني للمرأة .

ومن الصكوك التي توجه حاليا قيد الدراسة ، تجدر الاشارة الى ما يلي :

- اقتراح باستصدار قرار من المجلس بشأن اقتسام المسؤوليات العائلية والمهنية .

- اقتراح باستصدار توجيهات بشأن اجازات الوالدين والاجازات التي تمنح لأسباب عائلية .

- اقتراح باستصدار توجيهات بشأن قلب عبء الاثبات في مجال المساواة في الاجور وفي المعاملة بين الرجل والمرأة .

وتتخذ ايطاليا موقفا مؤيدا بازاء هذه الصكوك .

٣ - تطور التشريع الداخلي

يسعني أن نقول ان بداية الاصلاحات التشريعية التي واكبت مسيرة ايطاليا البطيئة صوب تحقيق المساواة بين المرأة والرجل والقضاء على جميع أشكال التمييز أيا ما كانت ترجع الى عهد الوحدة الداخلية حتى وان كانت الدفعة الرئيسية قد أعطيت لها غداة قيام الجمهورية عقب الحرب العالمية الثانية .

* حدد القانون المدني الاول لعام ١٨٦٥ الوضع القانوني للمرأة في ايطاليا الموحدة : فبعد أن كانت خاضعة خضوعا تاما في اطار الاسرة ، وموضع تمييز شديد بالقياس الى الرجل في ظل التشريعات السابقة على الوحدة ، اكتسبت بعض عناصر المساواة : اذ أصبح سن الرشد بالنسبة لها ٢١ سنة كما هو الحال بالنسبة للرجل ؛ وتقررت لها حقوق متساوية في الارث ؛ ومنحت "السلطة الوالدية" على أبنائها وان بقيت ممارسة هذه السلطة في أيدي الاباء .

وفي اطار الزواج كانت ثمة تمييزات متعددة ضد الزوجة: فهي مجبرة على أن تتبع زوجها الى أي مكان يقدر ملاءمة تحديده لاقامتها ، وهي خاضعة لسلطة زوجها و "حمايته" .

وكانت أشد القيود المفروضة تتمثل في حرمان المرأة من أن تهب ممتلكاتها العقارية أو تتصرف فيها أو ترهنها ؛ ومن أن تقترض ومن أن تتنازل عن رؤوس الاموال أو تتسلمها ؛ كذلك كانت محرومة من التصالح أو التقاضي بشأن أي تصرف من هذه التصرفات ما لم يكن لديها ترخيص بذلك من زوجها .

Digitized by UN Library Geneva

* وفي عام ١٨٨٧ ألغيت بمقتضي القانون الاحكام التي كانت تمنع النساء من أن يتدخلن كشاهدات في العقود العامة والخاصة .

* وفي عام ١٩٠٧ وضع التشريع الخاص بتشغيل النساء والاطفال : ومن منطلق الحرص على حماية المرأة ، سويت النساء بالاطفال القصر فيما يتعلق بحظر تكليفهن بالاعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة ؛ وفيما يتعلق بتشغيلهن في أعمال ليلية . كما اعترف لهن بحق التمتع بيوم كامل من الراحة في الاسبوع .

ولاول مرة حددت رعاية الامومة حتى وان كان ذلك بصورة ناقصة : اذ كفل القانون للمرأة الحامل الحق في التغيب عن العمل لمدة شهر بعد الولادة .

* وكان أول قانون له أهميته يعترف بحقوق المرأة هو قانون عام ١٩١٩ : فقد ألغي القواعد السابقة التي كانت تتطلب ترخيص الزوج للقيام بتصرفات قانونية معينة ، وبموجبه تقرر ضم المرأة الى مجلس الاسرة .

وقد نص هذا القانون على أنه : "يحق للنساء أن يمارسن ، على قدم المساواة مع الرجال ، جميع المهن ؛ كما يحق لهن أن يشغلن كافة الوظائف العامة باستثناء الوظائف التي تمنح لشاغليها سلطات قضائية عامة ، أو تخول لهم ممارسة حقوق أو سلطات سياسية ، أو تتعلق بالدفاع العسكري عن الدولة" (المادة ٧) .

وقد ظلت النساء محرومات من الوظائف التي تتمتع بكرامة كبار موظفي الدولة ومن الوظائف السامية من فئة المدير العام في مختلف الوزارات ، أو فئة المحاسب العام للدولة ، ومن وظيفة الوالي أو الوزير المفوض أو القنصل العام أو مدير السكك الحديدية ؛ ومن تولي القضاء أو العمل في النظام القضائي بما في ذلك وزارة العدل ، ومن تولي أمانة محاكم أول درجة ومن العمل في سائر المحاكم الاخرى ، ومن العمل كمأمور قضائي ؛ وكانت المرأة محرومة أيضا من الالتحاق بوظائف الشرطة أو وظائف حراس السجون ، الخ .

* وقد استبقى القانون المدني الجديد لعام ١٩٤٣ الاحكام التمييزية التي كان القانون السابق ينص عليها فيما يخص المرأة المتزوجة (من ذلك مثلا خضوعها لسلطة الزوج وحمايته ، واجبارها على أن تتبعه الى المقر الذي يختاره هو ، الخ) اذ استمرت الاسرة خاضعة لمعيار تدرجي جامد .

وحتى النظام المالي للاسرة كان متمشيا مع هذا الخيار : اذ كان الفصل بين الاموال يضمن لمن ينتج الدخل (وهو دائما الزوج في جميع الاحوال تقريبا) ان يكون هو المالك الوحيد للاموال المقتناه ، دون مراعاة لاسهام الزوجة وتضحياتها ، وما تحققه من وفورات ، ولا لعملها في داخل الأسرة بل وفي خارجها في كثير من الاحيان .

Digitized by UN Library Geneva

كذلك كان الزوج بحكم القانون هو الذي يتولى ادارة أموال البائنة الأمر الذي يضاعف من حالة خضوع الزوجة التي لا تستطيع أن تدير حتى ما قدمته هي نفسها .

بيد أن المرأة كانت تعتبر - في المجالات الخارجة عن الزواج - شخصا قانونيا يتمتع بالمساواة مع الرجل فيما يخص علاقات القانون الخاص ، باستثناء ما يوجد منها في مجال قانون العمل .

* وفي ١٩٤٤ ألغي بموجب مرسوم ملكي منع النساء من تدريس مواد معينة ومن تولي مسؤوليات ادارية في معاهد التعليم الثانوي .

* ومنذ نهاية الديكتاتورية الفاشية وفي اطار الاستفتاء الذي أسفر عن مولد الجمهورية الايطالية في ١٩٤٥ ، منحت المرأة الايطالية حق الانتخاب لاول مرة في التاريخ .

* وفي ١٩٤٦ سمح للنساء بأن يكن عضوات في هيئات المحلفين الشعبية في محاكم الجنايات " على أن لا يتجاوز عددهن ثلث المجموع" .

* وفيما يخص مبادىء التكافؤ والمساواة قرر دستور الجمهورية الايطالية الذي أصبح نافذ المفعول ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٤٨ ، ما يلي :

المادة ٣ : "يتمتع المواطنون كافة بحقوق متساوية في الكرامة الاجتماعية ، وهم متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العنصر ، أو اللغة أو الدين ، أو المعتقدات السياسية ، أو الظروف الشخصية أو الاجتماعية ؛ وتتولى الجمهورية ازالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي التي تحد في الواقع من كفالة الحرية والمساواة بين المواطنين ، وتحول من ثم دون الازدهار الكامل لشخص الانسان"

المادة ٢٩ : "يقوم الزواج على المساواة الأدبية والقانونية بين الزوجين في اطار الحدود التي رسمها القانون لضمان وحدة الأسرة" .

المادة ٣٧ : "تتمتع المرأة العاملة بذات الحقوق التي يتمتع بها العاملون من الرجال ، وتتساوى معهم في الأجر عن الأعمال المتماثلة . وينبغي أن تسمح لها ظروف العمل بالنهوض بأعبائها العائلية الأساسية ؛ كما ينبغي أن توفر للأم والطفل حماية ملائمة خاصة" .

المادة ٥١ : "لكل مواطن من كلا الجنسين الحق في الالتحاق بالوظائف العامة وفي ممارسة التكاليف الانتخابية على قدم المساواة ، شريطة أن تتوافر فيه الصفات التي حددها القانون" .

Digitized by UN Library Geneva

ومن ذلك يتبين أن المبدأ العام الذي أعلنته المادة ٣ بشأن المساواة الرسمية يخضع لاستثناءات في مجالين : مجال الأسرة حيث تقبل القيود المفروضة لضمان الوحدة ؛ وفي مجال العمل حيث تخضع المساواة في المعاملة لتقييم العمل الذي تقدمه المرأة .

وقد سمحت المادتان ٣٩ و ٣٧ ببقاء بعض القواعد القانونية السابقة الى أن يتدخل المشرع لتطبيق مبدأ المساواة بصورة عملية على نحو يتواءم مع التطور الاجتماعي في بلادنا ، ومع تطور شعوب العالم . ومع الالتزامات التي ترتبط بها ايطاليا على الصعيد الدولي .

وواقع الأمر هو أن القواعد الدستورية لا تطبق بصورة مباشرة على المواطنين ؛ ولكنها تعتبر بمثابة مبادىء ينبغي للمشرع أن يلتزم بها عند اصدار القوانين الجديدة .

وقد ظلت القواعد القانونية السابقة سارية المفعول حتى وان كانت تتعارض مع تلك المبادىء الى أن تقضي المحكمة الدستورية ـ بناء على طلب يرفعه اليها أحد القضاة يكون مطالب بوضعها موضع التطبيق ـ لعدم مشروعية أي منها وبطلانها .

ومن بين القواعد القانونية التي ألغيت ، نذكر في المقام الأول المادة ٧ من قانون عام ١٩١٩ الذي سمح للنساء بالالتحاق بالوظائف ولكنه حرمهن من قطاعات معينة . وقد تم ذلك في ١٩٦٠ ؛ وفي ذلك تقول المحكمة الدستورية :

"ان الفرق بين الجنسين لا يمكن أن يكون هو ذاته سببا لتمييز تشريعي ؛ أي أنه لا يصلح مبررا لاقتضاء التفرقة في المعاملة أمام القانون بين أشخاص ينتمون الى أي من الجنسين "

وقد أصدرت المحكمة الدستورية أحكاما هامة أخرى بشأن المساواة القانونية بين الأزواج تناولت بالنصوص الواردة في قانون العقوبات التي تنص على جرائم وعقوبات متباينة للخيانة الزوجية من جانب الزوجة أو الزوج ؛ نظرا لأن خيانة الزوجة كانت تعتبر أشد فداحة .

وفي عام ١٩٦٩ لاحظت المحكمة الدستورية بخصوص هذا الموضوع أن جوانب التمييز ترجع الى العصور القديمة حين كانت المرأة تعتبر عديمة الاهلية حتى من الوجهة القانونية ؛ وكانت محرومة من حقوق متعددة ، وخاضعة للسلطة الزوجية ؛ وقد أصبحت هذه الجوانب من ثم غير متمشية مع الواقع الاجتماعي بعدما "حصلت المرأة على حقوقها الكاملة وبعدما أصبحت مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها أو لمجتمعها المحلي بأسره أوسع نطاقا الى حد تحققت معه مساواتها الكاملة بالرجل ... "

Digitized by UN Library Geneva

وقد أصدرت أحكاما أخرى كانت حاسمة الأثر بالنسبة للتشريع : من ذلك الحكم الذي أصدرته في ١٩٧١ والذي قضت فيه بعدم دستورية نصوص قانون العقوبات التي تجرم الدعاية لصالح عمليات الاجهاض ؛ اذ صدر عقب ذلك في ١٩٧٥ القانون الخاص بمراكز الاستشارات العائلية ، وهو القانون الخاص بالادارات الاجتماعية ـ الصحية التي أنشئت بمساعدة الأفراد والأزواج والأسر على حل مشكلاتهم على اختلافها .

ومن ذلك أيضا الحكم الذي أصدرته في ١٩٧٥ والذي اعترف بامكانية الاجهاض في حالة وجود ضرر أو خطر جسيم يتهدد المرأة ؛ وقد فتح بذلك الباب أمام القانون الذي صدر في ١٩٧٨ باباحة الاجهاض ؛ ونذكر أخيرا بالحكم الذي صدر في ١٩٨٣ عن حق المواطنة ويقضي بالاعتراف بالجنسية الايطالية للأبناء الذين يولدون لأمهات ايطاليات ؛ وقد صدرت بعده بوقت قصير لائحة تنظيمية خاصة .

* وفي عام ١٩٥٠ صدر أول قانون يعالج بصورة جذرية موضوع رعاية الأمهات العاملات ؛ ويؤكد هذا القانون مبادىء هامة ترمي الى توفير الضمانات اللازمة للمرأة كي يتسنى لها أن تجمع بين الأمومة والعمل . وتتمثل أهمية هذا القانون في ادخال ضمان حق العمل للنساء في نفس الوقت الذي يحظر فيه الفصل منذ بداية الحمل الى أن يبلغ الوليد عاما كاملا من عمره ؛ بالاضافة الى حظر تشغيل النساء الحوامل في نقل ورفع الأحمال الثقيلة ، وفي غير ذلك من الأعمال الخطرة والشاقة والمضرة بالصحة ؛ وحظر تشغيل النساء خلال الأشهر الثلاثة السابقة على الولادة وخلال الأسابيع الثمانية اللاحقة لها .

وقد ضمنت المساعدة الطبية أثناء الولادة بالاضافة الى فترات للراحة لارضاع الطفل ؛ كذلك ضمن الراتب أثناء الغياب بسبب الولادة ؛ ويشار في هذا الصدد الى القانون رقم ٧ الصادر في ٩ كانون الثاني/يناير ١٩٦٣ الذي حدد هذا الراتب بما يعادل ٨٠ في المائة من الأجر ، والى القانون رقم ١٣٠٤ الذي أعاد تنظيم اللائحة التنظيمية السابقة والذي أصبح اليوم المرجع الأساسي في هذا الشأن . وهو يحدد منع تشغيل النساء بشهرين قبل الولادة ولفترة تمتد الى ثلاثة أشهر بعد الولادة . وفي ١٩٦٣ صدر قانون يحظر فصل النساء العاملات بسبب الزواج .

اذ كان يحدث في أحيان كثيرة في واقع الأمر أن يدرج في عقود العمل التي كانت تبرم مع النساء شرط بشأن "الزواج" ينص على الفصل في حالة الزواج . وكان لهذا الشرط ما يبرره من حيث ثقل الأعباء الناتجة عن الاسهامات التي تقدم في حالة الولادة ، وتزايد حالات الغياب ، وانخفاض الانتاجية بوجه عام نتيجة لازدواج العمل الذي تضطلع به المرأة بعد الزواج ، لكن أن هذا يتعارض ولا ريب مع المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه ينبغي لظروف العمل أن تسمح للمرأة بتأدية "وظائفها العائلية الرئيسية" .

Digitized by UN Library Geneva

وبمقتضي هذا القانون تعتبر الشروط التي تنص على فصل النساء العاملات بسبب الزواج ملغاة ، كما تعتبر قرارات الفصل الصادرة في الفترة الواقعة ما بين طلب النشر ونهاية العام الأول من وقوع الزواج مشوبة بالبطلان .

* وعلى أثر حكم المحكمة الدستورية الذي قضي في عام ١٩٦٠ بعدم مشروعية حرمان النساء "من جميع الوظائف العامة التي تخول لشاغليها ممارسة حقوق وسلطات سياسية" حسبما كان يقضي به القانون الصادر في ١٩١٩ ، صدر في عام ١٩٦٣ قانون تقرر بموجبه وبصورة ايجابية امكانية اضطلاع النساء بجميع المسؤوليات والالتحاق بكل المهن والوظائف العامة ، بما في ذلك القضاء ، في مختلف الأدوار والميادين والفئات دون أن تقيد اختصاصاتها أو امكانات ترقيتها ، على أن تراعي في ذلك الشروط التي يتطلبها القانون .

* وفيما يخص انخراط المرأة في القوات المسلحة وفي الأجهزة الخاصة ، أحيل الأمر الى قوانين خاصة ، وفي ١٩٧٠ أدخل الطلاق في ايطاليا . وقد سمح هذا القانون بتسوية أوضاع عائلية واقعية عن طريق الزواج وجعلها من ثم تتمتع بالحماية القانونية المنصوص عليها للأزواج ؛ كما أدخل من جانب آخر ، ولأول مرة في التشريع ، المبدأ الذي يقضي بأنه يتعين على القاضي عند تحديد العلاقات الاقتصادية بين المطلقين أن يأخذ بعين الاعتبار أيضا الاسهامات ذات الطابع الاقتصادي والالتزامات الشخصية التي قدمها كل من الزوجين من أجل تسيير شؤون الأسرة وتكوين الذمة المالية للطرفين المعنيين .

وقد أدخلت هذه القاعدة لحماية مصالح النساء المتزوجات اللائي يجدن أنفسهن في كثير من الأحيان - بعد أن يكن قد كرسن حياتهن بأكملها لخدمة الأسرة وتركن نشاطهن المهني الخاص - وقد حرمن من الدخل الشخصي .وقد عدل هذا القانون علاوة على ذلك وجرى استكماله عدة مرات ، كما حدث مؤخرا بموجب القانون رقم ٧٥ الذي يتمثل أحد أغراضه في تحسين الضمانات الممنوحة للزوج الأكثر ضعفا .

* وفي أيار/مايو ١٩٧٥ أصدر القانون الخاص باصلاح قانون الأسرة ؛

وقد ألغيت بموجبه النصوص التي كانت تنطوي على تفرقة في المعاملة بين الزوجين : لأن "الأسرة الجديدة" ترتكز اليوم على أساس المساواة والتضامن .

وعن طريق الزواج يكتسب الزوج والزوجة نفس الحقوق ويتحملان بنفس الواجبات .

كذلك يلتزم الزوجان كلاهما ، تبعا لما يملكه كل منهما من أموال وقدرات خاصة في مجال العمل المهني أو المنزلي ، بالاسهام في تلبية احتياجات الأسرة .

Digitized by UN Library Geneva

وقد تأكدت المساواة في العلاقات مع الأطفال أيضا بفضل الاعتراف بحق الزوجة في ممارسة السلطة الوالدية على قدم المساواة مع الزوج .

وما من شك في أن أهم هذه التجديدات الاصلاحية هو ادخال ملكية الزوجية المشتركة للأموال ؛ ومؤدى ذلك اعتبار كل الأموال التي تقتنى بعد الزواج مملوكة - بحكم القانون - ملكية مشتركة وعلى قدم المساواة بين الزوجين ، الا اذا قرر الزوجان بالاتفاق فيما بينهما أن يحتفظ كل منهما بأمواله بصورة منفصلة .

وقد حدد القانون الخاص بانشاء مراكز "الاستشارات العائلية" الصادر في ١٩٧٥ طبيعة الادارات المكلفة برعاية الأمومة والأبوة وغاياتها ومهامها ، ودورها في حل المشاكل الزوجية والعائلية ، وفي حل مشاكل غير البالغين ؛ كما أسند الى مختلف المناطق مهمة تحديد القواعد المتعلقة بالبرمجة والتشغيل ومراقبة هذه الادارات بموجب قانون خاص بكل منها .

* وإعمالا للمبادىء الدستورية ولتوجيهات الاتحاد الاقتصادي الأوروبي ، أدخل القانون رقم ٩٠٣ الصادر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧ حظرا رسميا على جميع أنواع التمييز على أساس الجنس فيما يخص الحصول على العمل - بغض النظر عن طرائق التعيين - في جميع القطاعات ومجالات النشاط ، وفيما يخص التدريب المهني على اختلاف درجاته ومستوياته .

ويتضمن هذا الحظر الاشارة بأي شكل من الأشكال الى حالة الأمومة ، أو الى الحالة العائلية ، أو الى حالة الحمل سواء أكان ذلك عن طريق آليات تقوم بالاختيار المسبق ، أو عن طريق النشر في الصحف ، أو عن أي طريق آخر يشار فيه الى أن من بين المؤهلات المطلوبة الانتماء الى أي من الجنسين ؛ وذلك باستثناء مجال الأزياء والفنون والمسرح عندما يكون الانتماء الى جنس بعينه لازما بحكم طبيعة العمل . ويحظر القانون علاوة على ذلك كل تمييز بين الرجل والمرأة في منح الرتب أو الوظائف أو في الترقية في السلك الوظيفي .

ومن الأحكام الهامة التي شرعت لكفالة فعالية المساواة - وان لم يطبق حتى الآن الا في حالات نادرة - الحكم الذي يمنح للآباء العاملين بدورهم حق التغيب عن العمل مع الحصول على الراتب المقرر للأم العاملة .

* وفي أيار/مايو ١٩٧٨ صدر القانون الذي أثار خلافا عميقا داخل البرلمان وفي مختلف أنحاء البلاد وهو القانون الذي أباح الاجهاض ، واعترف للمرأة بحقها في أن تتخذ قرارها في هذا الصدد بكامل حريتها ، مع ضمان الرعاية الطبية بالمجان .

ففي خلال الأيام التسعين الأولى من الحمل يمكن أن يتم الاجهاض بناء على محرر

Digitized by UN Library Geneva

طلب من المرأة المعنية يجوز أن يقدم عن طريق الطبيب الذي توليه ثقتها ، أو عن طريق المركز الاستشاري .

وبعد الأيام التسعين الأولى يمكن أن يتم الاجهاض بناء على طلب المرأة المعنية دائما شريطة أن يكون من شأن الحمل أو الولادة تعريضها لخطر جسيم فيهدد حياتها ، أو أن تكون قد سجلت تطورات مرضية ، من بينها تلك التي تتعلق بوجود أعراض شاذة أو تشوهات في الطفل الذي سيولد ، تنطوي على خطر جسيم بالنسبة للصحة البدنية أو النفسية للمرأة (الاجهاض العلاجي) .

ولا يمكن اجراء العمليات الا بمعرفة أطباء في المستشفيات ودور العلاج الخاصة المرخص لها بذلك (لا يجوز لهذه الأخيرة أن تجرى سوى عمليات الاجهاض التي تتم خلال الأيام التسعين الأولى) .

* وقد ألغى القانون رقم ٤٤٢ لعام ١٩٨١ الأهمية الجنائية لقضية الشرف ؛ اذ ألغي "الزواج التصحيحي" كما ألغي "دين الشرف" .

* وقد كان القانون السابق بشأن الجنسية الايطالية الذي يرجع الى عام ١٩١٢ يعكس الفكرة السائدة في ذلك العهد وهي أن المرأة أدنى منزلة من الرجل بل وأنها محرومة من الأهلية القانونية الكاملة ؛ فلم تكن الجنسية تنتقل الى الأبناء الا عن طريق الأب ؛ ولم تكن الأم الايطالية تستطيع أن تعطي جنسيتها الا اذا كان الاب غير معروف أو كان عديم الجنسية أو اذا كان ينتمي الى دولة لا تنتقل جنسيتها الى الأبناء .

وفي حالة الزواج كان القانون ينص على أن المرأة الأجنبية التي تتزوج من ايطالي تكتسب جنسيته بصورة تلقائية ، بينما كانت المرأة الايطالية التي تتزوج من أجنبي وتكتسب جنسيته - وفقا للقانون الذي يخضع له الزوج - تفقد جنسيتها بصورة تلقائية .

وقد أصبح قانون الأسرة الجديد يعترف الآن بالفعل بحق المرأة الايطالية المتزوجة من أجنبي في التنازل عن جنسيتها الأصلية ، وبأنه يمكن للنساء اللواتي فقدن هذه الجنسية بسبب الزواج ، استردادها بمجرد اعلان رغبتهن في ذلك .

وبموجب قانون صدر في ١٩٨٣ أرسي مبدأ المساواة بين الجنسين في هذا الصدد : اذ يتساوى الأم والأب في نقل جنسيتهما الى الأبناء ، كما أن الزوج الأجنبي - سواء أكان امرأة أو رجلا - يكتسب الجنسية الايطالية اذا كان مقيما في أراضي الجمهورية منذ ستة أشهر على الأقل ، أو بعد انقضاء ثلاثة أعوام من بدء الزواج .

* وفي نيسان/ابريل ١٩٨٩ ، وعلى أثر جهود طويلة ترمي الى التوعية - بل وعن

Digitized by UN Library Geneva

طريق اتخاذ مواقف صلبة من جانب الحركات النسائية والأحزاب والقوى الاجتماعية على اختلاف اتجاهاتها وحركاتها وافق مجلس الشيوخ في نهاية الأمر على النص الاصلاحي - الذي لا يزال في طريقه لاستكمال مساره التشريعي - بشأن الجرائم التي ترتكب ضد الأشخاص في شكل "العنف الجنسي" .

كذلك وتضمن اللوائح المستمدة من القوانين آنفة الذكر الحقوق الأساسية للنساء ؛ وهي تقرر رسميا مبدأ المساواة وحظر جميع أشكال التمييز كما حدده الدستور .

ان المرحلة التشريعية الثالثة - التي لا تزال قائمة - فهي تهدف بوجه خاص الى تجاوز أشكال التمييز الواقعية والعقبات التي تحول دون تحقيق هذه المبادىء ذاتها ؛ وهي من أجل ذلك تتجه بصورة أساسية صوب اتخاذ "أنشطة ايجابية" وتدابير دعم لصالح حقوق المرأة .

المادة ١

مفهوم التمييز

المادة ١ - لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة ، على أساس تساوى الرجل والمرأة ، بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو ابطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية .

لقد أسهمت الأحداث التاريخية في ايطاليا ، والأحوال الدولية ، ومشاركة المواطنين المتعددة الأشكال على مستوى اتخاذ القرارات ، في تشكيل تنظيم اجتماعي متقدم في بلدنا ، عملت فيه الروابط المتعددة التي توحّد بين الدولة والمجتمع المدني على توسيع وتنمية ثراء الاطار الديمقراطي وأشكال اندماج الأشخاص والجماعات و "قيامهم بأدوارهم" .

كما إن الاعتراف العام بحقوق الأفراد وبالحريات الأساسية استتبع تدريجيا إعمالها في حق فئات من السكان كانت في السابق متروكة على هامش المجتمع ؛ ثم أدى هذا الإعمال بدوره الى تعزيز الديمقراطية الايطالية كما ونوعا ، لكي تصبح واحدا من الأسس الرئيسية التي يقوم عليها المجتمع .

ومن ثم فان الذاتية الأنثوية المتفجرة بخاصة ، من حيث هي سبب ونتيجة معا

Digitized by UN Library Geneva

للسياسات التي هدفها ازالة كل تمييز تجاه المرأة ، لتبدو من الآن فصاعدا معطى ثابتا يؤدي دورا أساسيا في التطور ذاته الحاصل في النظام الديمقراطي . ولقد تميزت هذه العملية بمراحل عديدة .

ولبيان ذلك بتبسيط ، في استطاعتنا أن نؤكد أنه كان ثم اختيارات مؤسسية هدفها تحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة ، وسمت بطابعها ذلك الطور الطويل الماضي من التحرر النسائي الذي جاء في أعقاب الكفاح من أجل التحرير الوطني ؛ كما توجد الآن خيارات مهمة في مغزاها أيضا لصالح تكافؤ الفرص بين الجنسين تميّز هذا الطور الحالي ، بهدف القضاء المبرم على جميع أشكال التمييز تجاه المرأة .

والواقع أنه يمكن للمرء أن يقدر ، في هذا الصدد ، أن ثم نتائج كبيرة قد تحققت على المستوى السياسي .

فالتصديق على الاتفاقية ، وهو الموضوع الذي يعنينا هنا ، لا يبدو بذاته كاجراء من الاجراءات النمطية أو من اجراءات الانضمام الشكلي البحت للاتفاقيات ، وانما له دلالته من حيث هو انضمام عالمي ومن حيث هو استمرار في سبيل سبق الالتزام به داخل البلد ، وتشهد عليه بالفعل تدابير عديدة ليست ذات طابع نطاق قانوني بالمعنى الدقيق .

وفي مثل هذا السياق ، يتبين أن مفهوم التمييز - كما يمكن استنباطه من النظام القانوني ومن السياسات الحالية ، التي تستهدف ازالة مظاهره الملموسة وأسبابه - متسق تماما مع التعريف الوارد في المادة ١ من الاتفاقية ، وكذلك مع تطور جهود المجتمعات المحلية بهذا الشأن .

والواقع أنه ، في تبين مفهوم التمييز - الذي يشمل ، حسبما تقتضي الاتفاقية ، جميع مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية - يمكن تبين نسق من الاتجاهات يتدرج بدءا من التعهد الضروري بمكافحة كل شكل من أشكال التمييز الشكلي والمباشر ، فمرورا بتبيان أشكال التمييز غير المباشر - الخليقة كذلك بسياسات واعية ووظيفية تتبع بقصد تجاوز آثارها - ثم ينتهي الى تعريف وإعمال ما يسمى بالتدابير الايجابية ، هادفا على نحو مباشر الى تحقيق تكافؤ الفرص للمرأة .

وبشكل عام ، يتضمن مفهوم التمييز فكرة وجود تباين في معاملة الأشخاص الذين في الوضع نفسه ، أي على سبيل المثال تباين في الأجر على عمل متساو أو ذي قيمة متساوية .

وهذا المفهوم نفسه ينطوي أيضا على استحالة تمنع أشخاصا معينين ، بسبب جنسهم أو أي وضع آخر ، من تحصيل التعليم أو الوصول الى بعض المهن بذاتها أو مزاولة بعض

Digitized by UN Library Geneva

الأعمال المعينة ، بل انه يتضمن أيضا ما يؤدي الى نشوء عقبات في سبيل الترقي في الحياة المهنية ، وتولي مناصب معينة ، وامكانية الحصول على بعض أشكال التمويل . ويمكن أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التمييز موجودا في القانون نفسه اذ ينص على تباين في المعاملة (يشمل أيضا الالتحاق بعمل أو الحصول على تمويل ، بالمعاني المحددة أعلاه) بين الرجال والنساء ، كما في أنماط السلوك الشائعة .

وفي هذا الصدد ، يتبين ، بصفة عامة ، في المناطق النائية عن المراكز الحضرية الكبرى ، وعلى الرغم مما تتسم به من التجانس الناجم عن شيوع استخدام وسائط الاتصال الجماهيرية ، وخصوصا التلفزة ، أنه ما زالت ثم تحيزات وقيودا ذات طابع ثقافي في جوهرها ، تسبب أشكالا من التمييز تجاه المرأة أو تدفع المرأة الى ممارسة التمييز الذاتي .

وبصفة خاصة ، يتبين أيضا أن أشكال التمييز ، المباشر وغير المباشر ، الناتجة عن أنماط السلوك التمييزية تتسم بشدة بشباتها اذ من الصعب وصفها لأول وهلة بأنها تنطوي على التمييز (انظر الاتفاقية المادة ٥ والمادة ١٠) ، ومن ثم فهي أشكال عصيّة على أي تحديد دقيق .

المادة ٣

السياسة الرامية الى القضاء على التمييز

المادة ٣ - تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج ، بكل الوسائل المناسبة ودون ابطاء ، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة ، وتحقيقا لذلك ، تتعهد بالقيام بما يلي :

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، اذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الان ، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى ؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها ، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛

(ج) اقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى ، من أي عمل تمييزي ؛

Digitized by UN Library Geneva

(د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة ، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام ؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة ؛

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لتعديل أو الغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزا ضد المرأة ؛

(ز) الغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

٢ - (أ) المبادىء الدستورية

ان مبدأ المساواة ببنوده التفصيلية المتعددة (الجنس والعنصر واللغة والديانة والاراء السياسية والأوضاع الشخصية والاجتماعية) يتبوأ منزلة متكافئة بصفة عامة في النظام القانوني الايطالي ، ويتخلل القاعدة الدستورية بكليتها . كما ان التحولات التاريخية التي تعاقبت على الدستور الايطالي ، الذي اعتمد في عام ١٩٤٨ إثر الكفاح من أجل التحرير وبعد جدال مستفيض عم البلد كله ، كان لها تأثيرها أيضا في صوغ نص دستوري حظيت فيه قيم المساواة والحرية والديمقراطية باعتراف واسع النطاق .

أما الاشارة الصريحة الى التكافؤ بين الجنسين فترد بصفة رئيسية في المادة ٣ من الدستور التي تنص الفقرة ٣ منها على أن : "لكافة المواطنين منزلة اجتماعية متساوية من حيث الكرامة وهم سواسية أمام القانون ، دون تمييز بينهم من حيث الجنس والعنصر واللغة والديانة والآراء السياسية والأوضاع الاجتماعية والشخصية" .

ثم تأتي المادة ٢٩ فتؤكد في الفقرة ١ منها أن "الجمهورية تعترف بحقوق الأسرة من حيث هي جماعة طبيعية قائمة على أساس الزواج . وتقضي في الفقرة ٢ منها بأن "الزواج يبنى على المساواة المعنوية والقانونية بين القرينين ، ضمن الحدود التي يرسمها القانون بغية ضمان وحدة الأسرة " .

وتنص المادة ٣٧ ، في الفقرة ١ منها ، على أن "للمرأة العاملة الحقوق نفسها ، ولها الأجر نفسه الذي يتقاضاه العامل على العمل المتساوي . كما ان ظروف العمل يجب أن تسمح لها بأداء وظيفتها الأسرية الأساسية وأن تكفل للأم والطفل حماية اجتماعية مناسبة " .

Digitized by UN Library Geneva

وتقضي المادة ٥١ ، في الفقرة ١ منها ، بأن "جميع المواطنين من أي الجنسين يستطيعون تولي الوظائف العامة والمناصب الانتخابية بشروط متساوية ، ووفقاللمعايير التي يرسمها القانون" .

وبغية دمج مبدأ التكافؤ بين الجنسين في الدستور في وقت لاحق ، عمدت اللجنة البرلمانية المعنية بالاصلاحات المؤسسية ، بناء على اقتراح اللجنة الوطنية المعنية بتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة ، الى تضمين تقريرها الختامي (٣٩ كانون الثاني/ يناير ١٩٨٥) الاقتراحات التالية التي صاغتها بشأن تعديل المادة ٣٩ من الدستور ، حيث ارتئي فيها استبقاء المادة دون تغيير فيما تنص عليه الفقرة ١ ، مع تعديل الفقرة ٢ على النحو التالي : "يبنى الزواج على المساواة المعنوية والقانونية بين القرينين بغية ضمان وحدة الأسرة" - وتعديل البند الثاني من الفقرة ١ من المادة ٣٧ من الدستور ("يجب أن تسمح ظروف العمل للرجل والمرأة بأداء وظائفهما في الأسرة ، وأن تكفل للأم والأب والأطفال حماية خاصة ملائمة") .

٢ - (ب) <u>قانون تطبيق المبدأ القانوني</u>

أتاحت القيمة التربوية المباشرة لبعض النصوص الدستورية وضعها موضع التطبيق الفوري ، حتى عن الطريق القضائي والتعاقدي .

ولكن في حالات أخرى في مقابل ذلك ، تبين أن من الضروري اصدار نصوص تطبيقية خاصة .

وفضلا عن ذلك تدخل الشارع عدة مرات سواء في هذا الظرف أو ذاك لانفاذ المبادىء الدستورية ، وذلك بفضل وجود اطار تقنيني محكم يتميز بقيمة التكافؤ والاحترام بين الأفراد ، بغض النظر عن اعتبارات الجنس .

وكل ما أتينا على ذكره بتبسيط أعلاه يسمح بادراك الصلات الموجودة بين القوانين العديدة الرامية الى تنفيذ المبدأ الدستوري الخاص بعدم التمييز ، والى جعل الواقع الاجتماعي مطابقا لهذا المبدأ ، والهادفة أيضا الى إعمال هذا المبدأ على جميع المستويات لأعلى الصعيد الرسمي فقط .

ولذلك سنذكر في هذا التقرير التدابير التشريعية التي اتخذت ، انطلاقا من تدابير الاشراف الرقابي ومرورا بالتشريعات التكافؤية ثم انتهاء الى ترقب الاجراءات الايجابية المحددة لصالح المرأة .

ومن مجموع القوانين المعتمدة حتى الآن يخلص أن التكافؤ القانوني والتكافؤ الفعلي يمثلان في نظر المشرع الايطالي قضية ذات حدين لا ينفصمان ، وأنه يرى في الوقت

Digitized by UN Library Geneva

نفسه أن القوانين الضرورية المقررة اصدارها من أجل ضمان أي من هذين الحدين غير كافية وحدها .

والواقع أنه في غضون هذه السنوات الاخيرة على وجه التحديد أرتئي أيضا أن لا غنى عن إقامة آليات عمل ادارية خاصة ، مثل (اللجنة الوطنية المعنية بتكافؤ الفرص ، لدى وزارة العمل ؛ والهيئة الوطنية المعنية بتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة لدى رئاسة مجلس الوزراء ؛ واللجان والهيئات والمجالس ومجموعات المستشارين ، المعنية كلها بالتكافؤ بين الجنسين في المناطق) ، وكذلك الشروع في أنشطة ايجابية محددة ، متوخاة حتى على الصعيد التقنيني ، ولكنها محددة على المستوى التعاقدي ومدعمة بمعونات حكومية خاصة (أنظر المادتين ٤ و ١١) .

وينص التشريع على آليات جزائية محددة من أجل ضمان التكافؤ في كل ما يخص العمل .

فيقضي القانون رقم ٧٧/٩٠٣ في المادة ١٦ منه بأن عدم مراعاة الاحكام الواردة في المادة ١ ، الفقرتين ٢ و ٣ ، وفي المواد ٢ و ٣ و ٤ (المتعلقة على التوالي بمنع التمييز في الحصول على العمل ، وفي الاجر ، وفي إستحقاق الدرجات والمهام الوظيفية ، وفي الترقي في الحياة المهنية ، وفي المخصصات التقاعدية) يعاقب عليه بغرامة تتراوح بين ٢٠٠ ٠٠٠ و ١ ٠٠٠ ٠٠٠ ليرة ايطالية .

كما أن عدم مراعاة الاحكام الواردة في المادة ٥ (التي تتناول عمل المرأة ليلا وتنص على وقف العمل ، عن طريق التفاوض الجماعي ، حتى على مستوى المؤسسة ، بالحظر الذي يسري قانونا بالنسبة الى العاملات في الصناعة) يعاقب عليه بغرامة تتراوح بين ٣٠ ٠٠٠ و ١٠٠ ٠٠٠ ليرة ايطالية عن كل عاملة مستخدمة وعن كل يوم عمل ، وعلى أن يكون الحد الأدنى ٤٠٠ ٠٠٠ ليرة ايطالية .

وأما عدم مراعاة أحكام المادتين ٦ و ٧ (المتعلقتين بالإجازات في حالة الشروع بتبني طفل ، أو في حالة التبني الواقع ، وبتمديد الحق للأب العامل ، بدلا عن الام العاملة ، في الامتناع الاختياري عن العمل خلال ستة أشهر في أثناء السنة الاولى من حياة الطفل) ، فتطبق عليه العقوبات المنصوص عليها بموجب المادة ٣١ من القانون رقم ١٣٠٤ الصادر بتاريخ ٧١/١٢/٣٠ (وصاية الامهات العاملات) ، أي غرامة تتراوح بين ٣٠ ٠٠٠ و ١٠٠ ٠٠٠ ليرة ايطالية .

٢ - (ج) <u>الحماية القانونية لحقوق المرأة والوصاية القضائية</u>

كما تنص عليه الاتفاقية ، تقع الحماية القانونية لحقوق المرأة على صعيد التكافؤ بينها وبين الرجل .

Digitized by UN Library Geneva

والواقع أن إمكانية المقاضاة القانونية بشأن الحقوق رقيت الى منزلة المبدأ الدستوري (المادة ٣٤ من الدستور : "لكل مواطن أن يلجأ الى القضاء للمحافظة على حقوقه الشخصية ومصالحه المشروعة") .

ويندرج هذا المبدأ في سياق يكفل الحق في الدفاع ، وحماية المستضعفين إقتصاديا ، واستقلال القضاء ، كعناصر جوهرية في نظام قانوني يقوم على قواعد ثابتة ومتساوية من أجل جميع المواطنين .

ومما تجدر الاشارة اليه على الاخص ، فضلا عن ذلك ، الاهمية المتزايدة التي تولى لامكانية اللجوء الى القضاء دفاعا لا عن المصالح الفردية فحسب بل الجماعية أيضا ("المشاع") ؛ مما هو نتيجة لنشاط الادارات أو التنظيمات التي تمثل تلك المصالح .

ومن هذا المنظور وردت فرضية مثيرة للاهتمام بمنح حق التقاضي الى اللجنة الوطنية المعنية بتكافؤ الفرص (المنشأة لدى وزارة العمل) ، في مشروع القانون الحكومي المتعلق باتخاذ تدابير إيجابية في هذا الصدد ، والمذكور في المادة السابقة .

غير أن إنتفاء مظاهر التمييز في هذا الشأن لا ينفيه وجود آلية احتياطية معدة خصيصا لمواجهة كل ما له صلة بانتهاك الحق في تكافؤ فرص الحصول على العمل أو كل ما يتعلق بانتهاك المعايير التي تنظم عمل النساء ليلا .

وفي هذا الصدد ، تنص المادة ١٥ من القانون رقم ٧٧/٩٠٣ على أنه ، بناء على دعوى تظلم من العامل نفسه ، أو بالوكالة عنه ، من المنظمات النقابية ، على قاضي محكمة الدرجة الاولى في المكان الذي وقع فيه التصرف المتظلم منه ، بصفته قاضيا في شؤون العمل ، أن يبادر خلال اليومين التاليين للشكوى "وبعد استدعاء الطرفين والحصول على معلومات عاجلة ، اذا ما رأى أن الانتهاك موضوع التظلم ما زال قائما ، الى اصدار قرار مسبب وواجب التنفيذ فورا يأمر فيه مرتكب التصرف المبلغ عنه بوقف التصرف غير المشروع وإزالة آثاره" .

ولا يجوز الغاء القوة التنفيذية للقرار الى حين صدور حكم قاضي محكمة الدرجة الاولى .

وأما هدف هذه الالية الاحتياطية فهو المبادرة الى وقف التصرف غير المشروع وإزالة الاثار التمييزية المترتبة عليه تجاه المرأة .

وهذه القواعد التنظيمية ، وكذلك إصلاح الاجراءات فيما له صلة بدعاوى العمل ، تتيح المجال للتحقق الفعال من الحقوق ، مع إيلاء انتباه خاص الى موضوع تأخر سير الدعاوى .

Digitized by UN Library Geneva

وعلى نحو أعم ، كان موضوع إمكانية رفع الدعاوى القضائية للمطالبة بحقوق المرأة في ميدان العمل واحدا من القطاعات التي تدخلت فيها اللجنة الوطنية المعنية بتكافؤ الفرص ، التي قدمت فتاوى حتى في خلافات تتعلق بأفراد عاديين .

وفيما يتعلق برقابة القضاء ، في الجانب الخاص بوسائل تطور أحكام المحاكم ، فيما يتعلق بحالة المرأة ، أنظر فيما بعد ، الفقرة ٣ - (هـ) .

٢ - (د) التدابير المنفذة تجنبا لكل تمييز تجاه المرأة ، لجعل الهيئات العامة والأجهزة الحكومية تتقيد بهذا الالتزام

كما يستنتج من هذا التقرير ، عديدة هي التدابير المتخذة وصولا الى التكافؤ والقضاء على أشكال التمييز .

فالتدخلات التقنينية ، بصفة خاصة ، تفرض حتى على السلطات العامة التقيد بالتشريعات ذات الصلة بقضية التكافؤ . ولكن مع ذلك تبين أن من الضروري أن تجعل السلطات العامة من نفسها مثالا بارزا يحتذى ، فتتجاوز نطاق متابعة القضاء على كل تمييز ، لكي تباشر سياسات ايجابية تستهدف اعادة التوازن لحضور المرأة ولا سيما في أرفع المستويات .

ويدخل هذا المقصد في المهام المحددة لهيئة الرقابة على الوظائف العامة ، التي أنشئت بموجب المرسوم الصادر في ١٩٨٦/٢/٢٥ . فقد اتفقت الأطراف المعنية ، وخصوصا في اطار اتفاق مشترك بين الادارات بشأن العاملين في سلك الوظائف العامة ، على ضرورة المضي قدما ، مع الاستعانة بالمواجهات التي تقع في حينها في مختلف مراكز التوظيف التعاقدي ، في الأخذ بتدابير وآليات عمل كفيلة بتحقيق تكافؤ حقيقي بين الرجال والنساء داخل سلك الوظائف العامة ، وفي السعي أيضا ، بوساطة هيئة الرقابة ، على تقديم معلومات مناسبة عن آليات الحصول على العمل في هذا السلك وعن تنظيم العمل فيه .

ولهذا فقد أنشىء في اطار هيئة الرقابة قسم لدراسة القضايا الاشكالية والمقترحات ذات السمة العملية فيما يخص وضع المرأة في جهاز الادارة العامة .

وفي البرلمان تنتظر الآن طائفة من مقترحات القوانين المختلفة بشأن الاجراءات الايجابية التي هدفها القضاء على أشكال التمييز المباشرة وغير المباشرة .

وأما فيما يتعلق بنظام المؤسسات العقابية ، فتحتوي اللائحة التنظيمية السارية المفعول على مجموعة من القواعد الخاصة ب "تطويع" هذا النظام ليلائم وضع المرأة .

Digitized by UN Library Geneva

ومن أمثلة ذلك على وجه الخصوص ما يلي :

- يكفل للمحتجزين تغذية صحية وكافية بما يناسب العمر والجنس والحالة الصحية والعمل والموسم والمناخ ؛

- في كل مؤسسة عقابية خاصة بالنساء يجب توفير مرافق خاصة تقدم المساعدة الصحية للنساء الحوامل والنوافس ، وعلاوة على ذلك ، يجب أن يؤذن للنساء بالاحتفاظ بأطفالهن لديهن حتى بلوغهم ثلاث سنوات من العمر ؛ كما يجب تهيئة حضانات خاصة للعناية بالاطفال وتقديم المساعدة اليهم ؛

- يجب انزال النساء في مؤسسات منفصلة أو في أقسام مناسبة من المؤسسة ؛

- يجب على الموظفين الذين يقومون بعمليات التفتيش الشخصي التقيد بالاحترام التام للشخصية ، كما يجب أن يكون هؤلاء الموظفون من جنس الشخص الذي يخضع للتفتيش ؛

- بصدد الجزاءات التأديبية ، يوقف التنفيذ المحتمل الوقوع لجزاءات الاستبعاد من الانشطة المشتركة بالنسبة الى النساء الحوامل ، والنوافس (مدة ستة أشهر) ، والأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن المولودين لهن مدة سنة ؛

- يجوز للمرأة الحامل ، أو التي ترضع طفلا مولودا لها ، أو الام التي تعيش مع أطفال لها دون ثلاث سنوات من العمر ، أن تقضي مدة عقوبتها (ان كانت مدة السجن لا تتجاوز سنتين) في مسكنها أو في مكان عام للرعاية الصحية أو المساعدة ؛

- في أثناء نقل المحتجزين يجب أن تقدم المساعدة اليهن موظفات يقمن بوظيفة الحراسة في المؤسسات العقابية .

وقد أنشىء جهاز ملاحظات المؤسسات العقابية ، المكون كليا من نساء يتلقين ، لدى التحاقهن بالعمل ، دورة قصيرة للاعداد المهني ، ذات طابع نظري وعملي معا في موضوع تنظيم المؤسسات العقابية ، وعلى الاخص ، من حيث العلاقة مع المحتجزات . ولا يخلو الأمر ، على كل حال ، في هذه المؤسسات من موظفين من الذكور يعملون أيضا في مختلف القطاعات والمستويات .

والمعاملة السجنية للمرأة ، في النظام الايطالي ، تتفق تماما مع القواعد الاوروبية الخاصة بالسجون (التوصية ر (٨٧)٣ ، التي اعتمدتها لجنة الوزراء في ١٢ شباط/فبراير ١٩٨٧) .

Digitized by UN Library Geneva

٣ - (هـ) تعديل أو الغاء القوانين أو الاعراف أو الممارسات التمييزية

بناء على المبادىء الدستورية التي تحدد أصلا ، كما رأينا ، المعايير الاساسية للتكافؤ بين الرجال والنساء ، سار العمل تدريجيا في ايطاليا في اتجاهين متوازيين .

فمن ناحية وضعت أحكام المحاكم ، بمرور السنوات ، تفسيرا لاحقا ، وموسعا أحيانا ، للقواعد السارية المفعول ، بطريقة تجعل من الممكن تحقيق التوافق التام بين النصوص المختلفة والمبادىء الدستورية .

ومما يذكر بصفة خاصة أنه عرض على المحكمة الدستورية ، في مناسبات عديدة ، النظر في دستورية بعض النصوص القانونية القابلة للتأويل بما فيه تمييز تجاه المرأة .

وقد حدث تدخل المحكمة الدستورية بقصد الغاء مثل تلك النصوص ، من خلال عملية من التكيّف الذي بدأ تدريجيا ثم ازداد تعمقا واتساعا باطراد .

بل ان محكمة النقض نفسها أبدت حساسية متزايدة تجاه عدد من المشاكل التي تتسم بأهمية اجتماعية خاصة ، ومنها مثلا مشكلة مكانة المرأة .

وقد أصدرت في هذا الموضوع حكما رقم ١٩٠٣ بتاريخ ٨٦/٣/٨ له دلالته الكبيرة : فلكي يتسنى تحديد جريمة الاغتصاب ، رأت المحكمة أنه لكي يكون الفعل معاقبا عليه لا يشترط أن يصل عنف الفاعل الى درجة يتعذر عندها الاستمرار في المقاومة ، ولا أن يكون المجني عليه قد واجه الاعتداء بمقاومة شديدة ومستمرة استنفدت أقصى حد من قواه الجسدية ، ورافقها حتما ظهور علائم خارجية على الجسم والملابس .

وتعديلا للمفهوم القديم الذي يطالب المرأة بمقاومة "بطولية" ، أدرج القضاة في مفهوم العنف ما من شأنه كذلك ، بحسب الظروف ، أن يجعل المجني عليه في حالة لا يستطيع معها عرضة لعدم استطاعته المقاومة الى المدى الذي كان يريده ، بل قد لا يتمكن في حالات معينة من الاستغاثة .

وعلى أي حال ، سنعرض بالتحليل في هذا التقرير للأحكام التي صدرت (سواء عن المحكمة الدستورية أو محكمة النقض) وسجلت مواقف حازمة في تفسير التشريعات الوطنية من وجهة نظر آثارها على حالة المرأة ، وذلك في مختلف نقاط التقرير التي لتلك الاحكام صلة مباشرة بها .

ومن ناحية أخرى ، كان الدافع الى تطور السياسة المعنية بتحقيق التكافؤ ، وخصوصا التطور التشريعي الذي حدث في هذه السنوات الأخيرة ، هو فيما يخص الموضوع قيد البحث ، الرغبة في الغاء كل القواعد والممارسات وأنماط السلوك المجحفة

Digitized by UN Library Geneva

بالمرأة . ويدرس هذا التقرير بالتفصيل ، تلك المجموعة من القواعد على ضوء الحجج التي انتظمتها الاتفاقية . ومع ذلك ، تجدر الاشارة ، بصفة خاصة ، الى المادة ١٩ من القانون ٧٧/٩٠٣ بشأن التكافؤ في المعاملة بين الرجل والمرأة في موضوع العمل بالنسبة للمبدأ العام الذي ترسيه ، وهي تقضي بما يلي : "تلغى كل النصوص التشريعية التي تتعارض مع القواعد الواردة في هذا القانون . وتبعا لذلك يوقف العمل بالقواعد الداخلية والمراسيم ذات الطابع الاداري الصادرة عن الدولة وغيرها من الاجهزة العامة .

وكذلك تعتبر باطلة أحكام عقود العمل الجماعية أو الفردية ، وأحكام اللوائح التنظيمية الداخلية الخاصة بالمؤسسات وأحكام النظم الأساسية المهنية التي تتعارض مع القواعد الواردة في القانون الحالي .

٣ - (و) <u>الغاء الاحكام الجزائية التمييزية تجاه المرأة</u>

في مقدمة هذا التقرير ألمح الى ما حدث خلال السنوات الماضية من الغاء القوانين الجزائية التمييزية تجاه المرأة (الجريمة المرتكبة لاسباب تتعلق بالشرف والزواج التعويضي) .

وقد قرر القانون الصادر في ٣٠ شباط/فبراير ١٩٥٨ "الغاء تنظيم البغاء ومكافحة استغلال الغير في البغاء" . وفيما يتعلق بالمشاكل التي ترتبط بهذا الموضوع ، نحيل القارىء الى البند ٦ الذي يرد أدناه في هذا التقرير .

ومواصلة لموضوع الغاء الاحكام الجزائية التي تنطوي على التمييز تجاه المرأة ، نشير الى نظام جديد من الضوابط المعيارية يجري العمل على اقراره ، يطالب به بالحاح عدد من الحركات النسائية والنسوية ، فيما يخص موضوع العنف الجنسي . اذ ان هذا النوع من الاجرام لم يعد يعرّف بأنه جريمة ضد الأخلاق بل ضد الشخص بذاته .

المادة ٣

<u>تطور المرأة وتقدمها</u>

"المادة ٣ - تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين ، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، كل التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين ، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الاساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل ."

Digitized by UN Library Geneva

ان النشاط الذي تضطلع به ايطاليا لضمان التطور الكامل والرقي للمرأة ، يتضح في مختلف أجزاء هذا التقرير ، حسب المفاهيم المحددة التي تنص عليها الاتفاقية .

وبهذا الصدد ، تجدر الاشارة بوجه خاص الى البرنامج الذي اقترحته اللجنة الوطنية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ، التي انشئت بموجب مرسوم أصدره رئيس مجلس الوزراء في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٨٤ . وتتألف هذه اللجنة بكليتها من نساء يمثلن الأحزاب السياسية والواقع الاجتماعي ، ومن خبيرات في مختلف القطاعات .

ان هذه اللجنة هي بمثابة هيئة تعمل ، من داخل السلطة التنفيذية ، على التحقيق الفعلي للمساواة حسبما يقضي به الدستور وتؤكده القوانين ولكنه لا يطبق في الواقع الا قليلا ، تبعا للقيود الاجتماعية والثقافية .

وقد اختيرت هذه الأهداف ، وتجرى متابعتها ، تنفيذا للتوجيهات والتوصيات الواردة في خطة العمل المعتمدة في كوبنهاغن (١٩٨٠) بمناسبة المؤتمر العالمي الحادي عشر للأمم المتحدة من أجل المرأة .

وحددت صلاحيات اللجنة بما يلي :

(١) دراسة واعداد ما يلزم من تعديلات للتشريعات لكي تطابق هدف المساواة بين الجنسين ؛

(٢) تقصي واقتراح وتحقيق "أعمال ايجابية" من شأنها أن تحد من أوجه التمييز المتبقية ازاء المرأة في مختلف القطاعات الثقافية والتعليمية والاعلامية والسياسية والاجتماعية ، وغير ذلك ؛

(٣) الاتصال بمختلف الادارات المختصة من أجل تنسيق الخطوات المؤدية الى تحقيق "الأعمال الايجابية" المشار اليها أعلاه ؛

(٤) تشجيع البحث في حالة المرأة في ايطاليا ، والعمل على نشر وتعميم نتائج البحث عن طريق الادارة العامة للاعلام والنشر والملكية الأدبية والفنية والعلمية ، لدى رئاسة مجلس الوزراء ؛

(٥) تعزيز معرفة المعطيات المكتسبة والنتائج المحققة ، وذلك بتشجيع نشرها عن طريق وسائل الاعلام العامة والخاصة ، كالصحافة والاذاعة والتلفزة ، والعمل أيضا على تعميم المعرفة بما يصدر من أنظمة لصالح المرأة على الصعيدين الوطني والدولي ؛

Digitized by UN Library Geneva

(٦) دراسة استخدام وسائل الاعلام في تصوير المرأة ، وذلك بالتشجيع على اعتماد قواعد للسلوك الصحيح بفضل انشاء مرصد خاص للجنة ؛

(٧) العمل ، بالتعاون مع وزارة التعليم العام ، على أن تقيم الجامعات دروسا وكراسي استاذية وفترات تعليم وارشاد علمي في مختلف الكليات من أجل تقصي وتعميق الجوانب المتعددة للمسألة النسائية ؛

(٨) اعداد واقتراح فرضيات عمل ايجابي تهدف الى تعزيز وجود المرأة على جميع المستويات في المؤسسات الخاصة ؛

(٩) حث الحكومة على تشجيع الوجود الحقيقي للمرأة في جميع المنظمات الوطنية والدولية والهيئات العامة والاقتصادية ؛

(١٠) انشاء علاقات مع الرابطات النسائية ، الايطالية والدولية ، من أجل تبادل المعلومات والعمل كمركز مرجعي لهذه الرابطات ؛

(١١) تشكيل مركز مرجعي للهيئات الأجنبية المشابهة ، من أجل تعميم معطيات حالة المرأة في ايطاليا وما تقوم به هذه اللجنة من أعمال ؛

(١٢) التدخل في تعيين المندوبات الايطاليات الى المؤتمرات والهيئات الدولية المعنية بموضوع المرأة ؛

(١٣) العمل على تجميع وتصنيف ما تنشره المرأة أو ما ينشر عن المرأة خلال أهم المراحل التاريخية في مسيرة تقدمها .

أما المبادرات المحققة فهي ما يلي :

(١) مقابلة توجيهية مع النائب كوردر ، الأمين المساعد في وزارة الداخلية ، بشأن أوضاع الوظائف النسائية في الوزارة (٣ تموز/يوليه ١٩٨٤) ؛

(٢) مقابلة توجيهية مع مدير المعهد العالي للخدمة العامة ، السيد ماكري ، بشأن توظيف المرأة في الادارات الحكومية (٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤) ؛

(٣) تقديم بعض المقترحات التي أعدتها اللجنة الوطنية الى رئيس اللجنة البرلمانية المعنية بالاصلاح المؤسسي ، بشأن تعديل المواد ٢ و ٢٩ و ٣٦ و ٣٧ من الدستور (١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤) . وقد وافقت اللجنة البرلمانية فيما بعد على تعديل المواد ٢٩ و ٣٦ و ٣٧ (٢٩ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥) ؛

Digitized by UN Library Geneva

(٤) مقابلة توجيهية مع رئيسة الاتحاد الوطني للصحافة الايطالية ، السيدة ميريام مافاي ، بشأن حالة المرأة في مجال وسائل الاعلام (٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤) ؛

(٥) تقديم النتائج الأولى عن دراسة "المرأة والتكنولوجيات الجديدة" (ميلانو ، ٢٦ شباط/فبراير ١٩٨٥) ؛

(٦) مقابلة لتبادل المعلومات مع السيدة ايفيت رودي ، وزيرة حقوق المرأة في فرنسا ، ومع انطونيا لاجو كريسانتي ، رئيسة المجلس الوطني للمساواة في اليونان (٧ آذار/مارس ١٩٨٥) ؛

(٧) أول بث تلفزيوني وطني - القناة ٣ الايطالية - (لفترة ٤ ساعات) عن نشاط اللجنة الوطنية وعن احتفالات ايطاليا والعالم بعيد المرأة (٨ آذار/مارس ١٩٨٥) ؛

(٨) تقديم "مدونة المرأة" الى رئيس مجلس الوزراء خلال مؤتمر صحفي . وهذه أول مجموعة رسمية لجميع القواعد الوطنية والدولية المعمول بها في ايطاليا والتي لها أهمية عظيمة بالنسبة للمرأة (١٤ آذار/مارس ١٩٨٥) ؛

(٩) حلقة دراسية بشأن "اجازة الأبوين وحضانة الأطفال" ، نظمت بالاشتراك مع الاتحاد الاقتصادي الأوروبي واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في وزارة العمل (٢٦ و ٢٧ آذار/مارس ١٩٨٥) ؛

(١٠) تقديم "حملة الاقتراع للمرأة" لرئيس مجلس الوزراء خلال مؤتمر صحافي ، وهي الحملة التي أعدتها اللجنة الوطنية من أجل تعزيز وجود المرأة في المجالس الانتخابية (الادارية والاقليمية) . وهذا أول "عمل ايجابي" تحقق في ايطاليا (٢٦ نيسان/أبريل ١٩٨٥) ؛

(١١) حلقة دراسية بشأن "المساواة بين الجنسين في اللغة ووسائل الاعلام والتعليم" (٢٥ و ٢٦ و ٢٧ حزيران/يونيه ١٩٨٥) ؛

(١٢) تقديم مجلد "١٢٠ سنة من العمل في سبيل المساواة" ، ومجلد "المرأة الايطالية بالارقام" ، ومجلد "صورة المرأة" (٢٥ حزيران/يونيه ١٩٨٥) ؛

(١٣) تقديم المدالية التي سكتها مؤسسة النقد الايطالي للجنة الوطنية بمناسبة مؤتمر نيروبي العالمي ، الى الصحافة (٩ تموز/يوليه ١٩٨٥) ؛

(١٤) مقابلة مع السيدة أنيتا غرادين وزيرة العلاقات الاجتماعية في السويد ، ومع السيدة كارلوتا بوستيلا مديرة معهد "المرأة" في اسبانيا من أجل تنسيق

Digitized by UN Library Geneva

المبادرات المتعلقة بتطبيق الوثيقة الختامية لمؤتمر نيروبي العالمي (٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٥) ؛

(١٥) مقابلة توجيهية مع وفد من مساعدات الشرطة السابقات ، من أجل ازالة بعض أوجه التمييز المتبقية في مدونة المعايير الخاصة بهن (٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٥) ؛

(١٦) تقديم مجلد "استراتيجيات العمل المقبلة من أجل تقدم المرأة ، والتدابير الملموسة لتجاوز العقبات التي تعرقل ، حتى عام ٢٠٠٠ ، أهداف وأغراض عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلم" الى الصحافة (٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥) . ترجمة كاملة للوثيقة الختامية لمؤتمر نيروبي العالمي الذي عقد خلال الفترة من ١٥ الى ٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥)؛

(١٧) تقديم نتائج الجزء الثاني من دراسة "المرأة والتكنولوجيات الجديدة" الى رئيس مجلس الوزراء خلال مؤتمر صحافي (ميلانو ، ١٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦) ؛

(١٨) مقابلة مع ممثلات الرابطات النسائية ، ومقابلة مع مسؤولي النقابات والاحزاب ، من أجل تهيئة خطة العمل الوطنية التي تنص عليها الوثيقة الختامية لمؤتمر نيروبي (٢٣ كانون الثاني/يناير و ١٢ شباط/فبراير ١٩٨٦) ؛

(١٩) مقابلة مع وفد يمثل الهيئات الدولية النسائية في البرتغال واسبانيا (٤ شباط/فبراير ١٩٨٦) ؛

(٢٠) تقديم خطة العمل الوطنية التي أعدتها اللجنة الوطنية ، والوثيقة التي أعدتها اللجنة المعنية بالمساواة في وزارة العمل ، الى رئيس مجلس الوزراء في مؤتمر صحافي (٨ آذار/مارس ١٩٨٦) ؛

(٢١) الاحتفال بمنح وسام استحقاق الجمهورية ، بيد نائب وزير الدولة وبناء على اقتراح اللجنة ، الى نساء امتزن بشكل خاص في الفنون والمهن (١٦ تموز/يوليه ١٩٨٦) ؛

(٢٢) قيام وزير الخدمة العامة ورئيسة اللجنة بتقديم المرصد الجديد لتوحيد الوظائف الحكومية ، بناء على طلب اللجنة ، وبمساعدة ١٩ خبيرة ، من أجل اعداد الاقتراحات والأعمال الايجابية الرامية الى تحسين استخدام الموارد البشرية في الادارة الحكومية ، مع ايلاء عناية خاصة للنساء الموظفات (٦ آب/أغسطس ١٩٨٦) ؛

Digitized by UN Library Geneva

(٣٣) اقامة سلسلة من الحفلات الموسيقية (منبر المرأة) بقيادة مجموعة من النساء ، بالتعاون مع مسرح أوبيرا روما (تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٦ - كانون الثاني/ يناير ١٩٨٧) ؛

(٣٤) مقابلة مع ممثلات رابطات ربات البيوت (١٦ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٦) ؛

(٣٥) موافقة مجلس الوزراء على خطة العمل الوطنية التي أعدتها اللجنة من أجل ازالة أوجه التمييز المتبقية ، تنفيذا لاستراتيجيات نيروبي (١٢ كانون الاول/ ديسمبر ١٩٨٦) ؛

(٣٦) مؤتمر "ثلاثون سنة من عمر أوروبا ، ومسيرة المرأة ، ١٩٥٧ - ١٩٨٧" (٨ آذار/مارس ١٩٨٧) ؛

(٣٧) الاحتفال الثاني بمنح أوسمة "المرأة" بيد نائب وزير الدولة وبناء على اقتراح اللجنة الوطنية (١٢ آذار/مارس ١٩٨٧) ؛

(٣٨) مؤتمر "المرأة وتجهيز المعلومات - عمل ايجابي في السجون" : نتائج معلوماتية مجلد "النساء المؤلفات الايطاليات" ومجلد "النشرات الدورية للمرأة في ايطاليا" بناء على طلب تعاونية مختلطة من النساء المعتقلات وغير المعتقلات (١٨ آذار/مارس ١٩٨٧) ؛

(٣٩) لقاء حوار بشأن "مساواة المرأة بالرجل : تحول اجتماعي ووعي لغوي" ، بمناسبة نشر دراسة "التمييز بين الجنسين في اللغة الايطالية" (روما ، مقر معهد توثيق الدراسات التشريعية - ١٤ نيسان/أبريل ١٩٨٧) ؛

(٣٠) حلقة دراسية بشأن "الاداريات الايطاليات : النساء المنتخبات في الاقاليم والولايات والكوميونات" (روما ، ٢ و ٣ أيار/مايو ١٩٨٧) ؛

(٣١) عرض حملة الاعلام "بدون المرأة ، أوروبا تعمل بنصف طاقتها" لمساندة النساء المرشحات للانتخابات الأوروبية عام ١٩٨٩ ، وذلك في الصحف والمجلات الوطنية ، والملصقات في جميع المدن الرئيسية ، وفي التلفزيون بكل شبكاته الوطنية والمحلية (١٨ نيسان/أبريل ١٩٨٩) ؛

(٣٢) لقاء لتبادل المعلومات مع منسقات النقابات النسائية الوطنية من أجل دعم مواجهة بناءة حول المهام والادوار المتبادلة في الوقت الحاضر وفي المستقبل (١٨ نيسان/أبريل ١٩٨٩) ؛

Digitized by UN Library Geneva

(٣٣) مقابلة توجيهية مع نساء نافذات في الحركات النقابية من بعض بلدان أمريكا اللاتينية (الأرجنتين والبرازيل وبوليفيا وشيلي وباراغواي وأوروغواي) ، الراغبات في تعميق معرفتهن بمختلف جوانب مسألة المرأة في ايطاليا ، من حيث التدخلات المقررة وما نتج عنها على الصعيدين السياسي والاجتماعي والصعيد النقابي (١٩ نيسان/أبريل ١٩٨٩) .

ان المطبوعات التي أعدتها اللجنة ونشرها معهد الدولة للمصنفات ومؤسسة النقد الايطالي هي ما يلي :

- مدونة المرأة - قوانين محلية وأجنبية ، وفهرست باللغتين الانكليزية والفرنسية ؛

- اعلانات لحملة "الاقتراع للمرأة" ، نيسان/أبريل ١٩٨٥ ؛

- ١٢٠ سنة من العمل في سبيل المساواة ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ، باللغة الانكليزية أيضا ؛

- المرأة الايطالية بالارقام ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ، باللغتين الانكليزية والفرنسية أيضا ؛

- كتيب توضيحي عن اللجنة الوطنية ، باللغتين الانكليزية والفرنسية ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ؛

- المدالية الرسمية للجنة الوطنية ، روما ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ؛

- مدالية تذكارية للجنة الوطنية عن مؤتمر نيروبي العالمي ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ؛

- صورة المرأة ، حزيران/يونيه ١٩٨٥ ؛

- استراتيجيات العمل المقبلة من أجل تقدم المرأة ، والتدابير الملموسة لتجاوز العقبات التي تعرقل ، حتى عام ٢٠٠٠ ، أهداف وأغراض عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلم ، ١٥ - ٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥ ، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ .

Digitized by UN Library Geneva

- توصيات باستخدام اللغة الايطالية دون التمييز بين الجنسين ، شباط/ فبراير ١٩٨٦ ؛

- برنامج عمل ايجابي ، شباط/فبراير ١٩٨٦ ؛

- كتيب توضيحي عن اللجنة الوطنية ، طبعة جديدة ، شباط/فبراير ١٩٨٦ ؛

- صورة الرجل وصورة المرأة في كتب المدارس الابتدائية ، آذار/مارس ١٩٨٦ ؛

- اعلانات لحملة "الأعمال الايجابية" ، شباط/فبراير ١٩٨٦ ؛

- النساء المؤلفات الايطاليات - قائمة مدروسة بكتب النثر والشعر والبحوث : ١٩٤٥ - ١٩٨٥ ، نيسان/أبريل ١٩٨٦ ؛

- الصحف الدورية للمرأة في ايطاليا - قائمة تشمل الفترة ١٨٦١ - ١٩٨٥ ، نيسان/أبريل ١٩٨٦ ؛

- المرأة والتكنولوجيات ، تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٦ ؛

- كتيب توضيحي للجنة الوطنية باللغات الايطالية والفرنسية والانكليزية والاسبانية والبرتغالية ، طبعة جديدة ، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ ؛

- التمييز بين الجنسين في اللغة الايطالية ، كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ ؛

- تحقيق حول النساء المنتخبات في المناطق والولايات والكوميونات ، نيسان/أبريل ١٩٨٧ ؛

- شريط "فيديو" عن تاريخ اللجنة الوطنية وأنشطتها ، نيسان/أبريل ١٩٨٧ ؛

- كتيب توضيحي عن اللجنة الوطنية ، طبعة جديدة ، أيار/مايو ١٩٨٧ ؛

- خطة العمل الوطنية ، أيار/مايو ١٩٨٧ ؛

- المرأة والقانون - قرنان من التشريع : ١٧٩٦ - ١٩٨٦ ، حزيران/يونيه ١٩٨٨ ؛

** ** **

Digitized by UN Library Geneva

لا شك في أن أهم عمل قامت به اللجنة هو أنها حددت وجمعت في "خطة العمل الوطنية" التدخلات اللازمة لازالة بعض أوجه التمييز المستمر بين الجنسين ، والقضاء على أسباب هذا التمييز ، وضمان طرق خاصة للنهوض بالمرأة وحمايتها . وتتكون الخطة من ستة فصول ، كالتالي :

- الاعلام والتعليم ؛
- المرأة والسياسة ؛
- المساواة في الدستور والقوانين ؛
- المرأة والصحة ؛
- المرأة والتكنولوجيات الجديدة ؛
- المرأة والعلاقات الدولية .

وقد وافق مجلس الوزراء على المناهج الاساسية للخطة في ١٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

وبالنظر الى أهمية هذا العمل ، من حيث توضيحه الوضع الحالي للمرأة في ايطاليا ، في الواقع وفي القانون ، ومن حيث استكشافه للمناهج العملية ، رأينا من المناسب اضافته بكليته الى هذا التقرير كمستند مرفق .

المادة ٤

اتخاذ تدابير مؤقتة وحماية الامومة

المادة ٤

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية ، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال ، كنتيجة له ، الابقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت .

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الامومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، اجراء تمييزيا .

Digitized by UN Library Geneva

٤ ـ ١ اتخاذ تدابير مؤقتة

لقد اعتمد النظام الايطالي أيضا المبدأ الوارد في البند ١ من المادة ٤ ، الذي يقضي بأن التدابير الخاصة المؤقتة الرامية الى التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة لا تعتبر تمييزا .

وترد في العديد من القوانين أحكام معينة وذات دلالة نذكر منها على سبيل المثال ما يلي :

(أ) القانون ٧٧/٦٧٥ الخاص بالتكييف الصناعي ؛

(ب) يقضي القانون رقم ٨٤/٨٦٣ في الفقرة ٤ مكرر من المادة ٣ ، في تعريفه لعقود التضامن ، بأن : "تشغيل العمال بناء على طلب إسمي يقوم به رب العمل على أساس الاتفاقيات الجماعية ينبغي ألا يتسبب في تخفيض النسبة المئوية للأيدي العاملة من النساء مقابل الذكور ـ أو النسبة المئوية للفئة الأخيرة عندما يبدو أنها أدنى ـ في الوحدات الانتاجية المعنية بتخفيض ساعات العمل ، إلا في حالة اعلان لجنة التعيين عدم وجود أيدي عاملة من النساء أو الذكور ممن يحملون مؤهلات يشترطها الطلب الإسمي لاستخدام العمال" ؛

(ج) القانون رقم ٤٥ الصادر في ٢٨ ـ ٢ ـ ١٩٨٦ (التدابير الاستثنائية من أجل تشجيع وتطوير أنشطة المشاريع التي يضطلع بها الشباب) الذي يقضي بمنح الأولوية لدى تقييم المشاريع للمؤسسات التي لديها نسبة أساسية من الاناث ؛

(د) القانون رقم ١١٣ الصادر في ١١ ـ ٤ ـ ١٩٨٦ (الخطة الاستثنائية لتشغيل الشباب) الذي ينص (في المادة ٥ ، البند ج ، على منح الأولوية في اختيار المشاريع للمؤسسات التي تعتزم استخدام الأيدي العاملة النسائية في الأعمال التي تمثل فيها تمثيلا منقوصا ؛

(هـ) ويعرف القانون رقم ٥٦ الصادر في ٢٨ ـ ٢ ـ ١٩٨٧ ("المعايير الخاصة بتنظيم سوق العمل") بعد ذلك مهام المستشار المختص بشؤون المساواة ، المنصوص عليها سابقا في المادتين ٤ و ٥ من القانون رقم ٨٤/٨٦٣ ، ويتوخى اتخاذ تدابير تستهدف تعزيز تشغيل النساء في الاتفاقات المبرمة بين المؤسسات ولجان المناطق أو الدوائر المعنية بالعمالة (المادة ١٧) ؛

(و) وينص القانون رقم ٤٨ الصادر في ٢٩ ـ ٢ ـ ١٩٨٨ المتعلق "بحساب ضرائب الأعباء الاجتماعية" ، على حلول مناسبة خاصة بالضرائب لصالح المؤسسات ، وهي أيضا تفاضلية فيما يتعلق بالموظفات الاناث . ومع أنها تخفض تكاليف العمل فهي تكفل الحفاظ على مستوى المنافسة في السوق وتيسر امكانية عدم انحطاط مستوى العمل .

Digitized by UN Library Geneva

وقد نوقشت مشكلة التدابير المؤقتة باستفاضة في ايطاليا بشأن طريقة السلوك التي لا تؤدي ، عن طريق التدخل المعياري ، الى اقامة نظم أو آليات ذات طابع دائم وبذلك تشكل تمييزا وهو ما تحظره الاتفاقية أيضا .

ومن أكثر المناقشات دلالة تجدر الاشارة الى ما يلي : الحلقة الدراسية التي نظمها المعهد الايطالي للطب الاجتماعي حول الموضوع المحدد "المساواة بين العمال والعاملات وحماية الصحة" التي عقدت في كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ (أنظر المستندات المرفقة) ؛ والمؤتمرات الوطنية حول العمالة النسائية ، التي عقدها وزراء العمل والتي أكد المؤتمر الاخير منها الذي عقد في عام ١٩٨٦ على المركزية الموضوعية لتدابير العمل الايجابية وضرورة اعادة النظر في أشكال الحماية التي لم يعد لها ما يبررها ؛ وأنشطة الهيئات الوطنية والاقليمية في هذا الصدد .

كما أن البرنامج الوزاري المتعلق بسياسة التوظيف للعقد ١٩٨٥ ـ ١٩٩٥ يتميز بفكرة عدم انشاء نظم دائمة ، وبالتالي أوجه تمييز مختلفة .

وليس من قبيل المصادفة أن هذا البرنامج يعترف ، في اطار السياسات الداعية الى المرونة ، بحقيقة أن "من الافضل منح حوافز تشجيعية معينة واتخاذ اجراءات ايجابية بدلا من العدد المبالغ فيه من النظم المعيارية للحماية ..." .

ولقد اخترنا ، في بعض الحالات ، حلولا مرنة من أجل اتخاذ تدابير مؤقتة خاصة . ومن ثم تقضي المادة ٥ من القانون ٧٧/٩٠٣ على سبيل المثال بما يلي : "يحظر في المؤسسات الصناعية والحرفية تكليف النساء بأعمال ابتداء من منتصف الليل حتى السادسة صباحا ...

والحظر المذكور في الفقرة السابقة يجوز تعديله أو الغاؤه عن طريق مفاوضة جماعية حتى على مستوى المؤسسة على ضوء المقتضيات المحددة للانتاج ومع مراعاة الظروف المحيطة بالعمل وتنظيم الخدمات . والحظر موضع البحث في الفقرة الاولى ، لا يسمح بالمخالفة بالنسبة للنساء ابتداء من أول الحمل وحتى يبلغ عمر الطفل ٧ شهور" .

ومن المؤكد أن المناقشة البرلمانية لم تغفل الاشارة الى الطابع المؤقت لهذه الحلول وغيرها ، كما أن القانون ذاته ينص على أن تقدم الحكومة تقريرا سنويا الى البرلمان يتناول حالة تنفيذ الاحكام التي ينص عليها القانون .

٤ ـ ٣ التدابير الرامية الى حماية الامومة

يشكل الطابع غير التمييزي للتدابير الخاصة التي تستهدف حماية الامومة مبدأ معتمدا في العديد من الصكوك الدولية التي تلتزم بها ايطاليا .

Digitized by UN Library Geneva

والواقع أن التوجيه رقم ٧٦/٢٠٧ للجماعة الاقتصادية الأوروبية الخاص بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بتوفير فرص العمل والتدريب والترقي الوظيفي وشروط العمل ، ينص في المادة ٣ على ما يلي : "لا يمس هذا التوجيه الاحكام الخاصة بحماية المرأة ، وخصوصا بكل ما يتعلق بالحمل والامومة" .

حتى ان التوجيهات الجماعية المختصة بمراجعة الاحكام المتعلقة بالحماية ، تعتبر التشريع الخاص بالعاملات الامهات بمثابة استثناء ضروري .

وفضلا عن ذلك ، فان ايطاليا التي صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بهذا الشأن ، والتي وافقت على الميثاق الاجتماعي الاوروبي ، لديها كذلك تشريعا وطنيا يتوافق مع المبدأ المذكور في الاتفاقية .

والقانون الاساسي المنظم لهذه المسألة هو القانون رقم ١٣٠٤ الصادر في ٣٠ - ١٢ - ١٩٧١ "حماية الأمهات العاملات" المعدل للقانون السابق رقم ٨٦٠ الصادر في ٢٦ آب/أغسطس ١٩٥٠ "الحماية الجسدية والاقتصادية للأمهات العاملات" الذي ينص كذلك على أشكال وافية من الضمانات .

وينطبق القانون المذكور على القطاعين العام والخاص ؛ ويحظر الفصل من العمل أثناء فترة التغيب الالزامي حتى يبلغ عمر الطفل سنة واحدة ، ويبين أنواع الأعمال التي يحظر تكليف النساء بالقيام بها أثناء فترة الحمل وخلال الفترات التي تلي الولادة مباشرة . وتشمل مدة التغيب الالزامي بالنسبة لجميع العاملات فترة الشهرين السابقة للولادة والثلاثة شهور التالية للولادة : وللمرأة خلال هذه المدة الحق في تلقي اعانة تعادل ٨٠ في المائة من أجرها .

ولقد قضت المحكمة الدستورية مؤخرا في حكمها رقم ١ الصادر في ١٤ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ أيضا بأن الحق في التغيب عن العمل يؤول مباشرة للأب العامل في حالات معينة مثل وفاة الام العاملة أو اصابتها بعجز شديد .

وفي حالة حدوث مضاعفات مرضية أثناء الحمل أو تعقيدات في ظروف العمل أو في أوضاع معينة يجوز التغيب عن العمل قبل الوقت المحدد . وعلى أية حال فان فترة التغيب تحتسب ، لجميع الأغراض ، في مدة الخدمة .

وبالاضافة الى التغيب الالزامي عن العمل ، يجوز للعاملة الحصول على اجازة اختيارية لمدة ٦ شهور خلال السنة الأولى من حياة الطفل ، ولها الحق في تلقي ٣٠ في المائة من أجرها . وعقب ذلك ، أقر القانون ٧٧/٩٠٣ هذا الحق للأب أيضا ، كبديل للام العاملة . كما أنه من الواضح أن هذا التجديد الضروري لصالح الطفل ولتمكين الأب من تحمل مسؤولياته العائلية على قدم المساواة مع الأم يشكل خطوة هامة وأساسية في التشريعات الخاصة بالمساواة .

Digitized by UN Library Geneva

وعلاوة على ذلك ، يقضي القانون ٧١/١٣٠٤ بعدم جواز الجمع بين الحق في الحصول على اجازات والتغيب عن العمل لأسباب أخرى وبين التغيب الالزامي والاختياري عن العمل ؛ كما يقضي بأن الحق في المساعدة الصحية في حالة الولادة يؤول لجميع العاملات اللائي ينبغي مراعاة حاجتهن لفترات راحة يومية لارضاع أطفالهن .

ويعترف بالحق في الاعانة المالية على شكل مبلغ مقطوع بالنسبة للعاملات لحسابهن الخاص (المزارعات والحرفيات والمشتغلات بالتجارة) .

وبالنسبة للفئة الاخيرة ، وضعت القوانين الاقليمية وخاصة القانون رقم ٥٤٦ الصادر في ٢٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ الخاص "باعانة الامومة للعاملات المشتغلات لحسابهن الخاص" معايير تكميلية كما ساوت الاعانة المالية الخاصة بهن بالاعانة المقررة للعاملات بأجر (٨٠ في المائة من الاجر) .

ثم نظمت الأحكام التي ينص عليها القانون ٧١/١٣٠٤ بعد ذلك على نحو تفصيلي في المرسوم التنفيذي الصادر في كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٦ وكذلك في العديد من المنشورات الوزارية . ومن بينها تجدر الاشارة الى المنشور رقم ١٣٤٣٨٢ الصادر في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ للمؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي المتعلق بكيفية دفع الاعانة المالية .

وختاما ، يستهدف التشريع الايطالي بهذا الصدد ، الذي لم تعرض خطوطه الاساسية في هذا المقام الا بايجاز ، حماية صحة الام والطفل وكذلك التنظيم المناهض للتمييز للأحكام المتعلقة بأذون التغيب والاجازات .

والجدير بالذكر كذلك أن الأغلبية العظمى من الاتفاقات الجماعية الوطنية الخاصة بالعمل تتضمن أحكاما أكثر مؤاتاة للعمال ، وهو احتمال ينص عليه صراحة القانون رقم ١٣٠٤ . وبوجه خاص ، تتناول بعض الاتفاقيات الجوانب الاقتصادية فقط (الصناعات الميكانيكية والميتالورجية) بينما تعنى غيرها (التجارة ، الخدمات ، الصناعة الكيميائية) كذلك بالمعاملة المعيارية .

وعلى وجه التحديد يحتسب عموما المبلغ المستحق الدفع أثناء الاجازة الالزامية السابقة للولادة والتالية للولادة على أساس الاتفاقيات حتى نسبة ١٠٠ في المائة من الاجر .

ومن الاهمية بمكان الاشارة الى أن النظام الحالي المتعلق بحماية الامومة لا يقتصر على علاقة العمل وانما يشمل العديد من التدابير المعيارية والسياسية ـ الاجتماعية التي تستهدف ضمان هذه الحماية من الناحية الفعلية : وسنعود الى تناول هذا الموضوع في المواد التالية .

Digitized by UN Library Geneva

وفي المقابل ، يبدو من المناسب أن نشير هنا بايجاز الى الاعتبار الخاص الذي يولى في اطار القانون الجنائي للمرأة الحامل . فهو يقضي بالفعل بتأجيل تنفيذ العقوبة ، حيث تستبدل بالحجز المنزلي بالنسبة للمرأة الحامل أو المرضعة وينطبق هذا أيضا في الحالات التي يكون فيها الحبس اختيارا أو الزاميا .

المادة ٥

جهود الدولة من أجل تجاوز الانماط الثقافية المنطوية على التمييز ضد المرأة

المادة ٥ ـ تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة ، لتحقيق ما يلي :

(أ) تعديل الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ، بهدف تحقيق القضاء على التيحزات والعادات العرفية وكل الممارسات الاخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين ، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة ؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الاسرية تفهما سليما للامومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم ، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الاطفال هي الاعتبار الاساسي في جميع الحالات .

لقد ترك موضوع التكافؤ ، وبخاصة ضرورة تجاوز الانماط والنماذج الثقافية المنطوية على التمييز ضد المرأة ، بصماته القوية على الواقع الاجتماعي والثقافي والسياسي في ايطاليا .

ونقطة الانطلاق في مطالب المرأة هو الوعي بالظلم الفادح الكامن في توزيع الادوار التقليدي الذي أناط بصرامة بالمرأة ـ لا سيما بعد مجيء عصر التصنيع ـ العناية بدائرة الامور الخاصة أي : دور الزوجة والام ، والاهتمام بالبيت الخ . وأناط بالرجل دائرة المسائل الاجتماعية والعامة .

ومن المسلم به أن هذا المنع الاجباري من المشاركة في صنع التاريخ بصورة مباشرة وشخصية هو "التمييز" الذي يولد بعد ذلك كل أنواع التمييز الاخرى كبيرا كان أم صغيرا ، ظاهرا أم خفيا ، مما يشكل حقيقة حياة جميع النساء بقدر أو آخر ، بغض النظر عن الطبقة الاجتماعية التي ينتمين اليها ودرجة تعليمهن وأوضاعهن الاقتصادية .

والقيمة الجديدة ـ القيمة الرائدة المركزية ـ التي ينادي بها الان هي التي جرت العادة بتسميتها "التكافؤ" بين الرجل والمرأة ويقابلها ـ في صيغة سلبية ـ رفض المركز الثانوي الذي أحيلت اليه المرأة .

Digitized by UN Library Geneva

وتتخذ هذا التكافؤ ـ على مر السنين ـ مدلولا أكثر اتساعا وشمولا .

ان حركة الانضمام القوية الى الجمعيات . واشتراك النساء في الاحزاب والنقابات ، ونشاطهن ـ مهما واجه من صعاب بسبب مقاومة الرجل تحت تأثير عوامل ثقافية ـ كل هذه العوامل جعلت عددا كبيرا من القوانين والاختيارات في ميدان العمل والضمان الاجتماعي والأسرة تستوحي قيما تنسجم ، بطرق وأوضاع مختلفة ، مع تطور الاتجاهات الاجتماعية وتقدم اجابات جزئية لمشكلة مركزية تدركها المرأة وكذلك الوعي العام في المجتمع بوضوح متزايد باطراد .

وهذه المشكلة تتعلق بضرورة تجاوز ثقافة ذات وجهة جنسية ، متحيزة ضد المرأة ، سواء على الصعيد النظري أو في واقع الحياة اليومية الملموس .

وقد أفادت المادة ٣ من الدستور الايطالي والقوانين التي توالت تباعا في تأكيد المساواة بين المرأة والرجل ، أي تكافئهما ، بصيغة ايجابية .

والاعتبار الذي يشكل نقطة الانطلاق هو أن كثيرا من التحيزات ضد المرأة تنتقل وتكتسب صفة الدوام وتبرز عن طريق اللغة . فاللغة عنصر هام في تصور المجتمع للواقع ، اذ يجري بواسطتها ، بواسطة رموزها ومنافذها ، تمثل عدد كبير من القواعد الاجتماعية والتوجهات التي تقوم على أساسها الاختيارات التي يهتدى بها الناس في حياتهم .

والاشكال اللغوية المحملة بايديولوجيات وتحيزات معادية للمرأة تضرب في "بنية أحاسيسنا" بجذور عميقة الغور الى حد يصعب اكتشافها .

وانطلاقا من هذه الملاحظات شجعت اللجنة الوطنية القيام ببحث هدفه ابراز الصور اللغوية المنطوية على تحيز جنسي في اللغة الايطالية ،[1] بمعنى العناصر اللغوية التي تتسم من الوجهة النحوية والبنيوية بأنها لا متماثلة وتحيز ضد المرأة ، والتي ترد في لغة الصحف والمجلات . وكان الهدف من البحث العمل على ادخال تعديل في استعمال اللغة بحيث تصور المرأة تصويرا أقرب الى واقعها ، دون شطب أو تشويه أو اختزال .

---

(١) اللجنة الوطنية لتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة . ألما ساباتيني . التحيز الجنسي في اللغة الايطالية . ـ رئاسة مجلس الوزراء ـ الادارة العامة للاعلام والنشر . روما ، ١٩٨٧ .

Digitized by UN Library Geneva

وقد استخلصت ـ على ضوء نتائج البحث ـ بعض دروب عمل اعتمدتها خطة العمل الوطني كما يلي :

(١) تشكيل لجنة مخصصة للبحث والعمل ، لدى الادارة العامة للاعلام والنشر والملكية الادبية والفنية والعلمية برئاسة مجلس الوزراء ، تكون مهمتها :

(أ) تسجيل الاشكال اللفوية ذات التحيز الجنسي أي المنطوية على التمييز بالنسبة للجنس ، وملاحظة نقاط الاستمرار ونقاط التغيير فيها ؛

(ب) اذاعة مادة اعلامية في الصحافة والاذاعة والتلفزيون هدفها التوعية بالاهمية الاجتماعية والسياسية للظاهرة اللفوية ونتائجها العملية على سلوك الناس ؛

(ج) تقديم النصح الى من يعملون في وسائل الاعلام وفي المدارس باستعمال أشكال بديلة غير متحيزة جنسيا واقتراح هذه الاشكال ، مع مواصلة العمل الذي بدأته وكالة أنباء آنسا وبعض الصحف اليومية (مثل "المساجيرو" التي تصدر في روما) .

(٢) اعداد عمل منسق تضطلع به مختلف الوزارات المختصة ، عن طريق اصدار منشورات دورية ووثائق توجيهية ، بقصد ازالة الاشكال اللفوية المنطوية على التمييز بسبب الجنس ، وذلك عند صياغة النصوص القانونية ومشروعات القوانين واللوائح والنماذج وشهادات الحالة المدنية (ما زالت ترد في شهادات الحالة المدنية عبارة "رب الاسرة" برغم اصلاح قوانين الأسرة) وغيرها ، وفي جميع وثائق الادارة العامة .

(٣) التنسيق على الصعيد الدولي ، وبخاصة فيما بين بلدان الاتحاد الاقتصادي الأوروبي ، من أجل تطبيق سياسة لفوية مشتركة مناهضة للتمييز بسبب الجنس .

ويتعلق المستوى الثاني بمشكلة صورة المرأة في وسائل الاعلام .

وقد جرى التصدي للمشكلة في بحث موضوعه "صورة المرأة" .(٢)

وتناول البحث بصفة خاصة نماذج المرأة التي يغلب ورودها في مختلف وسائل الاتصال الجماهيرى التي تناولها التحليل في نفس الوقت خلال فترة محددة . وكان موضوع التحليل عينة كبيرة جدا مأخوذه من عشرين من الجرائد اليومية والدوريات الاعلامية والمجلات الأسبوعية النسائية والنشرات الاخبارية التلفزيونية ، واذاعات الأنباء

---

(٢) اللجنة الوطنية لتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة . جويا دي كريستوفارو لونغو . صورة المرأة . رئاسة مجلس الوزراء ، الادارة العامة للاعلام والنشر . روما ، ١٩٨٥ .

Digitized by UN Library Geneva

الثقافية بالتلفزيون ، والاعلانات على الورق المطبوع وعلى موجات الاذاعة والتلفزيون .

وكان الغرض ، الذي أكد البحث صحته ، هو أن نماذج المرأة التي تعرضها شتى وسائل الاتصال مرتبطة فيما بينها ارتباطا لا ينفصم بناء على منطق واحد يعبر عن قيم وتوجهات واختيارات مختلفة فيما بينها لكنها مكملة لبعضها البعض .

لذلك ما كان ينبغي أن يعتبر من قبيل الصدفة غياب النساء أو على أي حال قلة تمثيلهن في قطاعي السياسة والثقافة ، من جهة ، ووجودهن بأعداد هائلة في الاعلانات وفي المجلات المسماة - ليس من قبيل الصدفة - مجلات نسائية ، من جهة أخرى . ذلك أن الوجود والغياب يعتبران شكلين متكاملين لواقع ثقافي معين ، وما زالا يعرضان - ولو بطريقة تبدو مطوعة لمقتضيات الذوق العصري - عن طريق وسائل الاعلام ، الواقعة بشدة تحت تأثير الرجل والتي تقدم نماذج نمطية للمرأة ، وتشكل على كل حال مجالا شديد المقاومة للمتطلبات الجديدة ، للقيم الجديدة التي تطرحها المرأة بوصفها عنصرا فاعلا جديدا في ميدان السياسة ، لكن تلك الوسائل لا يقتصر تأثيرها على المرأة بل يمتد الى المجتمع بأسره .

ومن ثم ، تنتج مما تقدم ثلاثة أشكال من التمييز :

(أ) تستمر في وسائل الاتصال الجماهيرى أشكال صريحة وضمنية من ثقافة تغذى وتتناقل رسائل مبنية على الصور النمطية للجنسين ، الذكر والانثى ؛

(ب) يستخدم جسد المرأة لأغراض الاعلان ، وكثيرا ما تستخدم لهذا الغرض ألوان موحية ، وتكون النتيجة هي الابقاء على صورة المرأة كشيء يباع ويشترى ويكون موضع امتلاك ومتعة ؛

(ج) لا يوجد حيز كاف للاعلام في الموضوعات التي تسهم المرأة بطريق مباشر وغير مباشر .

وعلى أساس هذه الاعتبارات تم استخلاص الخطوط التالية التي تبنتها خطة العمل الوطني :

يمكن اعتبار التشريع الايطالي تشريعا جيدا من حيث التكافؤ . والمشكلة التي اتضحت بصورة متزايدة هي تطبيق القوانين ، وترجع الصعوبة في هذا المجال ، بوجه عام ، الى التشبث المعاند لثقافة مطبوعة بطابع الرجل ومن ثم تميل الى تفسير مجموعة النصوص التشريعية التي تكفل التكافؤ تفسيرا اختزاليا جزئيا مشوها . واذا كانت هذه التشويهات موجودة على المستوى المؤسسي فانها أشد وقعا على مستوى التصرفات الجارية .

Digitized by UN Library Geneva

ان للمرأة حضورا قويا في ايطاليا يتجلى بطرق متعددة من خلال الحركات والجمعيات والاحزاب ، غير أنه أوجد في الوقت نفسه وعيا جديدا شديد الرسوخ وواسع الانتشار بين النساء ، وبين الرجال أيضا وان اقترن اليوم بمنازعات متفاوتة الحدة .

وهذا الوعي الجديد يدفع ، من جهة ، الى تجاوز التحيزات الثقافية ذات المنحى الجنسي ، ومن جهة أخرى - وهو الجانب الاهم - الى اعلاء شأن ثقافة التكافؤ ، أو - كما يمكن أن يطلق عليها بشكل أقرب الى الصواب - ثقافة التعادل التي تحترم بصورة ايجابية مشكلة الفارق الجنسي .

ومن ثم واجهت الدولة وما زالت تواجه هدف تحويل آراء وتوجهات مبهمة الى حقائق ملموسة ، تمشيا مع التوجيهات التي يجرى أيضا اعدادها شيئا فشيئا في المجال الدولي .

وقد سلمت بالبعد الثقافي للمشكلة لجنة تحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة التابعة لرئاسة مجلس الوزراء والتي أخذت على عاتقها مواجهة هذا الموضوع من جوانب مختلفة .

واذا ما دققنا النظر في هذا الجانب من الاتصال ووسائل الاعلام ، وجب علينا أن نشير الى مستويين من التحليل أسفرا عن مقترحات مختلفة باجراءات حكومية ، ويتعلق المستوى الاول بالتحيز الجنسي في استخدام اللغة الايطالية .

(١) انشاء مرصد لدى مقر الادارة العامة للاعلام والنشر والملكية الادبية والفنية والعلمية ، مهمته تسجيل وقائع التمييز - النوعي والكمي - التي ترتكبها وسائل الاتصال الجماهيرية في حق المرأة ؛

(٢) اعداد اذاعات وبرامج خاصة ، في اطار برامج الاذاعة الايطالية ، تكرس لاعلام المرأة بأحدث المكتسبات في ميدان القوانين والبحوث ، بتهيئة منابر اتصال لحركة انشاء الجمعيات والحركة النسائية ؛

(٣) النهوض بالمستوى الفني للنساء اللاتي يعملن في وسائل الاتصال الاجتماعي ، ولا سيما داخل الاذاعة الايطالية ؛

(٤) تطبيق برنامج "عمل ايجابي" داخل هيئة الاذاعة الايطالية لتحقيق التوازن بين عدد الرجال والنساء داخل الهيئة في جميع المستويات ؛

(٥) القيام بمبادرات ثقافية (حلقات دراسية ، "أسبوع الاعلام") تنطوي على مشاركة كل سبل الاتصال (الصحافة وهيئة الاذاعة الايطالية والتلفزيون) في مواجهة وفي

Digitized by UN Library Geneva

تعميق التفكير في موضوع الشكل الايجابي الذي يجب أن يتخذه اعلام لا يعكس الاختلافات الثقافية ؛

(٦) انشاء مسابقة بجائزة يكون الاشتراك فيها بمقال ، أو فيلم ، أو تحقيق أو برنامج تسجيلي في الاذاعة أو التلفزيون يعرض صورة غير نمطية للمرأة ؛

(٧) اعداد مساهمات ، في اطار قانون النشر الجديد ، تنشر في الصحف التي تصدر لغير هدف تحقيق الربح ؛

(٨) توجيه هذه المساهمات ، على سبيل الاولوية ، الى صحف الجمعيات النسائية والحركة النسائية والى وسائل نشر الادارات الحكومية والهيئات العامة ؛

(٩) انشاء وكالة أنباء متخصصة في الاعلام عن المرأة وعن مبادرات النساء الناشطات في حركة تكوين الجمعيات وفي الأحزاب والنقابات ، وتكون تابعة للادارة العامة للاعلام والنشر والملكية الأدبية والفنية والعلمية بالاشتراك مع اللجنة الوطنية لتحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة لدى رئاسة مجلس الوزراء ؛

(١٠) اقتراح مشروع قانون خاص بهدف :

(أ) الحيلولة دون :

- استخدام جسد المرأة لبيع البضائع عن طريق عرضها من جديد في صورة المرأة المرغوبة ؛

- عرض المرأة في "دور" ربة البيت فقط ؛

- أي اشارة الى دونية مفترضة في المرأة من الوجهة النفسية أو الجسمانية أو الفكرية ؛

(ب) تقرير :

- منح تشجيعية للحث على الدعاية داخل المؤسسات لثقافة قوامها تكافؤ الفرص .

Digitized by UN Library Geneva

المادة ٦

مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة

"المادة ٦ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة" .

في ٢٠ شباط/فبراير ١٩٥٨ صدر القانون رقم ٧٥ بالغاء تنظيم البغاء . وكانت ممارسة هذا النشاط ممنوعة الا في الأماكن المدعوة "بيوت الدعارة" .

ومن الأسباب الداعية الى اصدار هذا القانون ، الذي ينطوي على قيم تجديدية جزرية بالنسبة الى الأخلاق السائدة في ذلك الزمن ، ضرورة تكييف التشريع الايطالي مع اتفاقية الأمم المتحدة لعام ١٩٥٠ التي اعتمدها فيما بعد النظام القانوني الايطالي عام ١٩٦٦ .

أما الدافع الرئيسي الى هذا النظام الجديد فكان فكرة منع استغلال المرأة والاتجار بها وتنظيم الدعارة بجميع أشكالها والمعاقبة عليها بأشد العقوبات .

ويعاقب مالك أو مدير أو مستأجر بيت الدعارة بالسجن من سنتين الى ست سنوات أو بغرامة تتراوح بين خمس مائة ألف ومليونين من الليرات الايطالية .

ويعاقب بنفس العقوبة مالك أو مدير محل عمومي ، مرخص له ، يسمح بوجود أشخاص يمارسون البغاء داخل هذا المحل . وهذا شكل غير نموذجي للتستر على البغاء ، بقدر ما أنه يفترض الاغفال من جانب الشخص المسؤول . وفي حالات افتراضية كهذه ، ينبغي أن يكون السماح اعتياديا ، اذ أنه لا يجوز توجيه التهمة بشأن واقعة عرضية لا يمكن التثبت من تكرارها .

كذلك يعاقب بنفس القسوة من يجند أو يساعد أو يستغل شخصا يمارس البغاء أو يدفعه الى ممارسة هذا النشاط ، أو يحرض شخصا على الانتقال الى بلد آخر أو يسهل رحيله لهذا الغرض .

وتتجسد ظاهرة "البغاء" بالاشتراك في أنشطة منظمات تتخصص في تجنيد البغايا .

ويعاقب على البغاء عندما تتجسد ممارسته في الدعوة الى الفجور بشكل فاضح أو منفر . ويقضي القانون بالحبس ثمانية أيام أو بغرامة مالية ضئيلة .

Digitized by UN Library Geneva

اذا ، يتجسد الاجراء القمعي في التشهير بالحالات الهامة من الوجهة الجزائية التي يترتب عليها في النهاية فرض العقوبة من جانب السلطة القضائية المختصة .

ومن ناحية أخرى ، على الصعيد الوقائي ، وفيما يتعلق بالاشخاص الذين يعتبر سلوكهم مشجعا أو مستغلا للبغاء أو لتجارة الرقيق الابيض ، تطبق أجهزة الشرطة التدابير الادارية التي ينص عليها القانون ١٤٢٣ المؤرخ في ١٩٥٦/١٢/٢٧ ، ومنها الانذار بضرورة تغيير أسلوب المعيشة ، المصحوب بسحب رخصة السواقة (اذ ان السيارة تشكل في الغالب أداة تخدم أغراض السلوك الاجرامي) ، والترحيل مع وثيقة السفر الالزامية الى مكان الاقامة ، وتطبيق تدابير الامن المتعلقة بالمراقبة الخاصة .

وعلى الصعيد الميداني ، تستهدف اجراءات الشرطة ملاحقة هذه التصرفات الاجرامية بتدابير قمعية يضطلع بها شرطيون تلقوا تدريبا معينا ، وذلك عن طريق جولات تفتيشية متكررة الى المؤسسات والاماكن العامة والى قاعات الرقص ومحطات السكة الحديدية ، وبوجه عام جميع الاماكن التي يسهل فيها اللقاء لاغراض البغاء .

ويستدل من دراسة الاحصاءات ان الاجراءات القمعية التي تضطلع بها أجهزة الشرطة والقضاء قد أدت الى احتواء ظاهرة البغاء ضمن حدود ضيقة . وفي الواقع فان عدد الجرائم والمتهمين بارتكابها ، وان لم يكن متجانسا بين القطاعين بسبب احتسابه على أساس بارامترات مختلفة ، فانه يتميز مع ذلك باتجاه مشترك نحو الهبوط . كما ان عدد المحكومين انخفض بشكل واضح خلال السنوات الثلاث من ١٩٨٣ الى ١٩٨٧ ، وكذلك عدد القصر الذين مارسوا هذا النوع من الاجرام .

ومن ناحية أخرى ، فرض القانون ٥٨/٧٥ صراحة على سلطات الشرطة والصحة وسائر السلطات الادارية ، الامتناع عن التسجيل ، بأي شكل مباشر أو غير مباشر ، فيما يتعلق بالاشخاص الذين يمارسون البغاء ، الذي لم يعد يعتبر بحد ذاته جريمة .

المادة ٧

المشاركة في الحياة العامة والسياسية

الجزء الثاني

"المادة ٧ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد ، وبوجه خاص تكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، الحق في :

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة ، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام ؛

Digitized by UN Library Geneva

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية ؛

(ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد .

منحت المرأة حق التصويت بمرسوم الحاكم العام رقم ٢٣ المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٤٥ .

كما ان الباب الرابع من الدستور الايطالي (الذي دخل حيز النفاذ عام ١٩٤٨) ينص على مبدأ المساواة بين الجنسين في الانتخابات والوظائف العامة (المادة ٥١) .

٧ - ١ النتائج السلبية والايجابية للانتخابات

ان المبدأ الدستوري الذي يقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة في التصويت والانتخاب طبق تطبيقا كاملا منذ دخول الدستور حيز النفاذ . ومع ذلك ، رغم ان عدد الناخبات يفوق عدد الناخبين ، كان يلاحظ دائما وجود أقلية من النساء المرشحات والمنتخبات ، وان كان هناك اتجاه واضح نحو زيادة عددهن .

ومثالا على ذلك انه ، في الانتخابات الوطنية لمجلس النواب عام ١٩٧٦ ، بلغ مجموع عدد الناخبين ٩٥٦ ٦٨٣ ٣٧ ناخبا ، منهم ٨٥٤ ٥٣٢ ١٩ امرأة ، أي ما يعادل ٥١ في المائة ، كما انه في انتخابات مجلس الشيوخ لذلك العام بلغ عددهن ٦١٦ ٠٢٥ ١٧ من أصل ٤٤٤ ٥٩٦ ٣٢ ، أي ما يعادل ٥٢,٣ في المائة .

غير ان عدد النساء المرشحات لمقاعد المجلسين ، وان كان قد زاد بالنسبة للانتخابات السابقة ، فانه ظل ضئيلا جدا ، اذ ارتفع من ٧٧٢ الى ٨٧١ امرأة لمقاعد مجلس النواب ومن ٧٢ الى ١٠٢ لمقاعد مجلس الشيوخ . أما عدد المرشحات الفائزات فبلغ ٥٤ في مجلس النواب و ١١ في مجلس الشيوخ .

وخلال الدورة الانتخابية الاخيرة في حزيران/يونيه ١٩٨٧ ، لوحظت زيادة ملموسة في عدد النساء المرشحات لمقاعد في مجلس النواب ، اذ بلغت نسبة النساء اللواتي قبل ترشيحهن ١٦,٢ في المائة (٤٠٢ ١ من أصل ٦٢٨ ٨) ، أما في مجلس الشيوخ فبلغت هذه النسبة ٧,٧ في المائة (١٧٦ من أصل ٢٧٩ ٢) . ومن ناحية أخرى ، لم تلق المرأة نجاحا مماثلا فيما يتعلق بعدد المرشحات الفائزات ، اذ بلغ ٧١ امرأة في مجلس النواب و ٢٠ امرأة في مجلس الشيوخ .

ومع ذلك ازداد وجود المرأة في المجلسين الى أكثر من الضعفين خلال السنوات الـ ٣٩ الاخيرة . ففي عام ١٩٤٨ ، بلغت نسبة المرأة ٤,٧ في المائة من المجموع ، أما

Digitized by UN Library Geneva

الان فانها تبلغ ١٠,٦ في المائة . وهذه نتيجة ايجابية جدا اذا أخذنا في الاعتبار أن المرأة انطلقت من موقع ضعيف في البداية . أما اذا أخذنا في الاعتبار ان المرأة تشكل أكثرية السكان ، أي ما يزيد على ٥٠ في المائة ، فان تمثيلها بنسبة لا تزيد كثيرا على ١٠ في المائة لا يعتبر تمثيلا وافيا .

وكما سبقت الاشارة اليه ، تحقق تقدم ملموس عام ١٩٨٧ عندما سجل عدد الفائزات زيادة اجمالية بلغت ٣٥ امرأة ، أي بنسبة ٥٣ في المائة . غير ان التوزيع ينبغي أن يكون أكثر عدالة بين القوى السياسية .

ويبدو ان وصول المرأة الى مجلس الشيوخ هو مسعى أكثر مشقة ، اذ لم تنل الا ٤ مقاعد في عام ١٩٤٨ ، أي بنسبة ١,٤ في المائة من المجموع ، ومقعدا واحدا فقط في عام ١٩٥٣ ، أي ٤ في المائة ، و ١٠ مقاعد (٣,١ في المائة) عام ١٩٦٨ ، و ١٦ مقعدا (٥ في المائة) عام ١٩٨٣ ، و ٢١ مقعدا (٦,٥ في المائة) عام ١٩٨٧ .

ولوجود المرأة في مجلس الشيوخ تقلبات تختلف عن تقلبات وجودها في مجلس النواب ، كما انها تقلبات سلبية بوجه عام بالنسبة للمرأة .

وتبين الانتخابات الادارية اتجاها مماثلا ، اذ بلغ عدد النساء الاداريات في الكوميونات ٨٩٥ ٩ من أصل ٣٨١ ١٥٠ (حوالي ٥ في المائة) ، و ٧٣ في الاقاليم من أصل ١٠٥٧ (حوالي ٧ في المائة) و ١٦٧ في المقاطعات من أصل ٨٢٦ ٣ (حوالي ٦ في المائة) .

ولئن كان وجود المرأة يتزايد في أوساط العمل والحياة الاجتماعية ، فانه لا يلاحظ اتجاه مماثل في الاحزاب والنقابات ومستويات اتخاذ القرارات ، أي المؤسسات وهياكل السلطة وأجهزتها .

ويلاحظ من جهة أخرى غياب كبير ، حتى في مجال التصويت الذي يشكل الاداة الرئيسية للمشاركة والوجود .

وينتج عن ذلك ان العلاقة العضوية غير المجزأة وغير العرضية بين المرأة والسياسة مازالت عرضة للتقلبات .

ويبدو ان مسيرة "وجود" المرأة تتوقف وتتلاشى ، الى حد بعيد ، ازاء الواقع المؤسسي والسياسي ، مما يتناقض مع العلاقات الاكثر استقرارا التي نجحت المرأة في اقامتها مع المجتمع على الصعيد الشعبي .

ان السبب الاساسي لضآلة وجود المرأة في المؤسسات العامة ، الى حد انه يبدو وجودا رمزيا في معظم الحالات ، يعود بوجه عام الى نفور المرأة ذاتها من النشاط

Digitized by UN Library Geneva

السياسي وأعمال المؤسسات . غير ان الوعي الجديد المتكون الآن لدى المرأة بشأن حالتها يسمح لها بأن تتصدى بوضوح أكثر من الماضي للمشاكل الكبرى لحياة المرأة ذاتها ، وبالتالي حياة جميع مواطني البلد وأوروبا والعالم .

وان كفاح المرأة الطويل في الميدان الاجتماعي ، في سياق بناء الدولة الديمقراطية ، قد أوجد في الواقع الظروف اللازمة لمشاركتها ، وذلك من حيث الاساس والمعرفة والممارسة .

ويستدل من الاستقصاءات التي أجريت في الاونة الاخيرة ان العلاقة بعالم السياسة تشكل ، فيما يخص المرأة ، عقدة جدلية لا يمكن تجنبها أو التملص منها ، وفي الوقت ذاته برنامجا سياسيا يقوم عليه اصلاح المجتمع . ويمكن في الواقع ملاحظة الظهور الواضح لوعي جماعي تكمن قوته في الكفاءة الفنية ويدفع بالمرأة الى مجالات مسؤولية تتزايد اتساعا حيث تتحدد وتتجمع الاحتياجات الحقيقية الملموسة التي لا تخص المرأة فحسب بل كذلك الرجل والأسرة والمجتمع الديمقراطي بكليته .

وفيما يتعلق بالتدابير التي تهدف الى النهوض بثقافة فعالة لوجود المرأة ، يبدو انه يمكن القول ان الاستراتيجية الرئيسية لذلك هي بكل تأكيد ترويج وتكوين "وعي جماعي" للمرأة على أساس مدروس . ويمكن لذلك أن يشمل نشاط الرابطات النسائية العاملة في مجالات سابقة للمجال السياسي ، التي تشكل في النهاية "المجال السياسي" في معناه الاشتقاقي ، أي الحقيقي ، وذلك كنقطة اتصال ووساطة ، بوصفها تشكيلات اجتماعية وبسيطة بين القاعدة الاجتماعية والمؤسسات العامة .

غير ان التدابير الرامية الى ترويج ثقافة جديدة لوجود المرأة في المؤسسات ينبغي أن تشتمل أيضا على تغيير في طريقة اعداد السياسات داخل القوى السياسية ذاتها ، وفي طريقة ادارة المؤسسات وتنظيم أعمالها ، وذلك من أجل تحقيق ديمقراطية كاملة تستلزم بالضرورة افساح مجال فعلي لجميع أفراد المجتمع .

فالمسألة اذا مسألة ثقافية ، لا تقنية ـ نوعية فحسب ، بل بالدرجة الاولى مسألة تتعلق بالقيم "وبرؤية العالم" وبمجتمع المساواة الذي تتضافر القوى الفعالة لتحقيقه بقدر ما يسود الاقتناع بضرورة الاسهام المباشر للمرأة بصورة معينة في تنمية بلدها والمجتمع البشري بأسره .

غير انه لابد من التوضيح بأن وجود حركة نسائية قوية داخل الاحزاب السياسية والنقابات يؤدي بظاهرة اسهام المرأة في حياة البلد السياسية الى اتباع خط انمائي ايجابي .

ونرفق بهذا الجداول من ١ الى ٧ التي تلخص البيانات الاحصائية لاشتراك المرأة في الحياة السياسية .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الأول

مجلس النواب : الأعضاء المنتخبون في الدورات الانتخابية العشر ، بحسب الجنس

(بالأرقام والنسب المئوية ، حسب الجنس)

الدورة الانتخابية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	المجموع
السنة	١٩٤٨	١٩٥٣	١٩٥٨	١٩٦٣	١٩٦٨	١٩٧٢	١٩٧٦	١٩٧٩	١٩٨٣	١٩٨٧	
مجموع المنتخبين	٥٧٤	٥٩٠	٥٩٦	٦٣٠	٦٣٠	٦٣٠	٦٣٠	٦٣٠	٦٣٠	٦٣٠	٦ ١٧٠
الرجال											
عدد	٥٣٥	٥٥٧	٥٧٤	٦٠١	٦١٣	٦٠٦	٥٧٧	٥٧٧	٥٨٠	٣٠٣	٥ ٥٢٣
نسبة مئوية	٩٣,٢	٩٤,٤	٩٦,٣	٩٥,٤	٩٧,٣	٩٦,٢	٩١,٦	٩١,٦	٩٢,١	٤٨,١	٨٩,٥
النساء											
عدد	٣٩	٣٣	٢٢	٢٩	١٧	٢٤	٥٣	٥٣	٥٠	٨٠	٤٠٠
نسبة مئوية	٦,٨	٥,٦	٣,٧	٤,٦	٢,٧	٣,٨	٨,٤	٨,٤	٧,٩	١٢,٧	٦,٥

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثاني

مجلس الشيوخ : الأعضاء المنتخبون في الدورات الانتخابية العشر ، بحسب الجنس

(بالأرقام والنسب المئوية ، حسب الجنس)

الدورة الانتخابية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	المجموع
السنة	١٩٤٨	١٩٥٣	١٩٥٨	١٩٦٣	١٩٦٨	١٩٧٣	١٩٧٦	١٩٧٩	١٩٨٣	١٩٨٧	
مجموع المنتخبين	٣٤٢	٣٤٣	٣٤٩	٣٣١	٣٣٢	٣٣٢	٣٣٢	٣٣٢	٣٣٣	٣٣٤	٣ ٠٩٠
الرجال											
عدد	٣٣٨	٣٤٣	٣٤٦	٣١٥	٣١٢	٣١٧	٣١١	٣١١	٣٠٧	٣٠٣	٣ ٠٠٣
نسبة مئوية	٩٨,٨	٩٩,٦	٩٨,٨	٩٨,١	٩٦,٩	٩٨,٤	٩٦,٦	٩٦,٦	٩٥,٠	٩٣,٥	٩٧,٢
النساء											
عدد	٤	١	٣	٦	١٠	٥	١١	١١	١٦	٢١	٨٨
نسبة مئوية	١,٢	١,٤	١,٢	١,٩	٣,١	١,٦	٣,٤	٣,٤	٥,٠	٦,٥	٣,٨

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثالث

انتخابات مجلس النواب في ١٩٨٧/٦/١٤

المرشحات المقبولات

الأحزاب أو التجمعات السياسية الرئيسية	مجموع المرشحين	النساء	النسبة المئوية من المجموع
الحزب الديمقراطي المسيحي	٦٢٦	٧٧	١٢,٣
الحزب الشيوعي الايطالي	٦٢٩	١٨٣	٢٩,١
الحزب الاشتراكي الايطالي	٦٢٩	٧١	١١,٣
الحركة الاشتراكية الايطالية - اليمين الوطني	٦٢٨	٣٧	٥,٩
الحزب الجمهوري الايطالي	٦٢٩	٦٣	١٠,٠
الحزب الاشتراكي الديمقراطي الايطالي	٦٢٨	٣٧	٥,٩
حزب الأحرار الايطالي	٦٢٩	٥٣	٨,٢
الحزب الراديكالي	٦٢٨	١٧٩	٢٨,٥
الأحزاب الأخرى	٣ ٥١٨	٧٠١	٣٣٧ر٨
المرشحون المقبولون	٨ ٦٢٨	١ ٤٠١	١٦,٢

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الرابع

انتخابات مجلس الشيوخ في ١٩٨٧/٦/١٤

المرشحات المقبولات

الأحزاب أو التجمعات السياسية الرئيسية	مجموع المرشحين	النساء	النسبة المئوية من المجموع
الحزب الديمقراطي المسيحي	٢٢٥	٩	٤,٠
الحزب الشيوعي الايطالي	٢١٦	٢١	٩,٧
الحزب الاشتراكي الايطالي	١٦٤	١٠	٦,١
الحركة الاشتراكية الايطالية - اليمين الوطني	٢٢٦	٦	٢,٧
الحزب الجمهوري الايطالي	٢٠٩	٧	٣,٣
الحزب الاشتراكي الديمقراطي الايطالي	١٦١	٤	٢,٥
حزب الأحرار الايطالي	٢٠٤	٨	٣,٩
الحزب الديمقراطي البروليتاري	١٨٥	٢٨	١٥,١
الحزب الراديكالي	١٠٦	٢١	١٩,٨
الاحزاب الاخرى	٤٢٨	٦٢	١٠٩,٣
المرشحون المقبولون	٢ ٢٧٩	١٧٦	٧,٧

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الخامس

إداريو الكوميونات ، حسب التوزيع
الجغرافي والوظيفة السياسية

الكوميونات	المجموع	الرجال	النساء
الكوميونات	١٥١,٣٩٣	١٤١,٥١٨	٩,٧٧٤
النسبة المئوية للكوميونات	١٠٠,٠٠	٩٣,٥٤	٦,٤٦
منها :			
عمدة			٢٠٣
مساعد أول			١٣١
مساعد			٣,٠٧٨
مستشار			٣,٣٥٩
الشمال	٨١,٧١٤	٧٥,١٦٥	٦,٥٤٩
النسبة المئوية للشمال	١٠٠,٠٠	٩١,٩٩	٨,٠١
منها :			
عمدة			١٤٤
مساعد أول			٨٥
مساعد			١,٤٠٨
مستشار			٤,٩١٢
الوسط	١٩,٩٦٣	١٨,٦٠٣	١,٣٦٠
النسبة المئوية للوسط	١٠٠,٠٠	٩٣,١٩	٦,٨١
منها :			
عمدة			٢٤
مساعد أول			١٢
مساعد			٣٨٦
مستشار			١,٠٣٨
الجنوب	٤٩,٦١٥	٤٧,٧٥٠	١,٨٦٥
النسبة المئوية للجنوب	١٠٠,٠٠	٩٦,٢٤	٣,٧٦
منها :			
عمدة			٣٠
مساعد أول			٣٢
مساعد			٣٨٧
مستشار			١,٤١٢

Digitized by UN Library Geneva

الجدول السادس

إداريـــو المقاطعـــات بحسب الجنس ،
التوزيع الجغرافي والوظيفة السياسة

المقاطعات	المجموع	الرجال	النساء%
المقاطعات	٣,٨٥١	٣,٦٩٧	١٥٤
النسبة المئوية للمقاطعات	١٠٠,٠٠	٩٤,٦٠	٥,٤٠
منها :			
رئيس اللجنة	٩٥	٩٤	١
رئيس المجلس	٩٥	٩٤	١
مساعد			٣٩
مستشار			١٤٨
الشمال			٧٩
النسبة المئوية للشمال			
منها :			
رئيس اللجنة			١
رئيس المجلس			١
مساعد			١٤
مستشار			٦٣
الوسط			٤٥
النسبة المئوية للوسط			
منها :			
رئيس اللجنة			–
رئيس المجلس			–
مساعد			٨
مستشار			٣٧
الجنوب			٣٠
النسبة المئوية للجنوب			
منها :			
رئيس اللجنة			–
رئيس المجلس			–
مساعد			٧
مستشار			٢٣

Digitized by UN Library Geneva

الجدول السابع

الإداريون الاقليميون بحسب الجنس ، التوزيع الجغرافي والوظيفة السياسية

الاقاليم	المجموع	الرجال	النساء
المجموع	١,٠٥٨	٩٨٦	٧٢
النسبة المئوية للمجموع	١٠٠,٠٠	٩٣,١٩	٦,٨١
منها :			
نائب رئيس اللجنة			١
نائب رئيس المجلس			١
أمين سر المجلس			٩
مساعد			٧
مستشار			٥٤
الشمال	٤٥٦	٤١٦	٤٠
النسبة المئوية للشمال	١٠٠,٠٠	٩١,٢٣	٨,٧٧
منها :			
نائب رئيس اللجنة			١
نائب رئيس المجلس			١
أمين سر المجلس			٥
مساعد			٤
مستشار			٢٩
الوسط	١٨٠	١٦٤	١٦
النسبة المئوية للوسط	١٠٠,٠٠	٩١,١١	٨,٨٩
منها :			
نائب رئيس اللجنة			–
نائب رئيس المجلس			–
أمين سر المجلس			٢
مساعد			–
مستشار			١٤
الجنوب	٤٢٢	٤٠٦	١٦
النسبة المئوية للجنوب	١٠٠,٠٠	٩٦,٢١	٣,٧٩
منها :			
نائب رئيس اللجنة			–
نائب رئيس المجلس			–
أمين سر المجلس			٢
مساعد			٣
مستشار			١١

Digitized by UN Library Geneva

٧-٣- التوظيف في الادارات العامة

أعلنت المحكمة الدستورية في حكمها رقم ٣٣ المؤرخ في ١٨ أيار/مايو ١٩٦٠ - بناء على الفقرة ١ من المادة ٥١ من الدستور التي تقضي بأن "لجميع المواطنين ، من كلا الجنسين ، حق تولي الوظائف العامة والمناصب الانتخابية ضمن شروط المساواة ووفقا للمعايير التي يحددها القانون" - عدم مشروعية الحكم القانوني الذي يستبعد النساء ، اجمالا ، من الوصول الى الوظائف العامة التي تنطوي على صلاحيات قضائية ، أو على ممارسة حقوق أو سلطات عامة أو متصلة بالدفاع عن الدولة (المادة ٧ من القانون رقم ١١٧٦ المؤرخ في ١٧ - ٧ - ١٩) .

وبناء على المبدأ الذي أقرته المحكمة الدستورية وأكدته قرارات عديدة أخرى صدرت عنها وعن مجلس الشورى ، نص القانون رقم ٦٦ ، المؤرخ في ٩ شباط/فبراير ١٩٦٣ ، على أن للمرأة أن "تتولى جميع المناصب ، والوظائف بجميع فئاتها ، دون أي تقييد للمهام ولا للتطور الوظيفي ، وذلك ضمن احترام القواعد التي يحددها القانون" ، فالغى بذلك احدى العقبات التي كانت تعترض التحقيق الفعلي للمساواة التي يقيمها الدستور .

واستنادا الى المبادىء الجديدة أصبح بالامكان التحاق النساء حتى بالوظائف التي هي ، تقليديا ، "ذكرية" ، مثل وظائف الشرطة .

فالقانون رقم ١٢١ الذي صدر مؤخرا : في عام ١٩٨١ ، والمتعلق بتنظيم الشرطة ، يقضي ، في المادة ٢٥ منه ، بأن على شرطة الدولة أن تؤدي خدماتها المؤسسية بواسطة موظفين ذكور واناث يجب عليها أن تساوي بينهم في الرتب والوظائف والمعاملة الاقتصادية والتقدم في الحياة الوظيفية .

ويبلغ العدد الحالي للوظائف التي تشغلها النساء في ملاكات شرطة الدولة ، ضمن سلك الافراد والمساعدين ، ٣٧٧ ١ وظيفة . وهذا العدد يمثل ٢٫٢٧ في المائة من القوة الفعلية لهذا السلك ، الذي كان يضم ٥٠٢ ٦٠ من الوظائف في نهاية عام ١٩٨٧ . أما كوادر الفنيين الصحيين التابعين لشرطة الدولة ، فقد استنتج أن بينهم ١٥ امرأة من أصل مجموع للأطباء يبلغ ١٢٥ ، أي بنسبة تعادل ١٢ في المائة من هذا المجموع . لكن النسبة المذكورة هي أدنى بكثير من نسبة النساء الملتحقات بسلك مفتشي وموظفي شرطة الدولة .

انما يلاحظ في هذا الصدد - رغم صحة القول ، اجمالا ، بأن نوعية الوظائف التي تشغلها النساء متدنية بالقياس الى كثرتهن العددية ، وخصوصا في الخدمة المدنية ، أن النساء اللواتي نجحن في المباريات التي نظمتها وزارة الداخلية مؤخرا لتعيين مدراء ، وكذلك لتعيين موظفين في قطاع الشرطة ، كن يشكلن أغلبية واضحة بالنسبة

Digitized by UN Library Geneva

الى الرجال (وقد أرفق طيه الجدولان ٨ و ٩ اللذان يحتويان على أكثر البيانات دلالة فيما يتصل بمشاركة المرأة في وظائف وزارة الداخلية وشرطة الدولة) .

أما عمليات التثبيت الأولى للنساء في وظيفة قاضية فتعود الى المرسوم الوزاري المؤرخ في ٥ نيسان/أبريل ١٩٦٥ . ومنذئذ الى الان ، شغلت النساء ٢٤٣ ١ من العدد الاجمالي للوظائف الـ ٣٥٣ ٧ المسجلة في جداول سلك القضاء (وضمنها ٠٠٩ ٧ وظائف مشغولة) . وبالطبع تنتمي غالبية هؤلاء الى ذوي المؤهلات الابتدائية ، ليس فقط بسبب الفترة اللازمة لارتقاء كل درجات السلم الوظيفي ، بل كذلك ، وبوجه الخصوص ، لأن الاشتراك النسائي في مباريات الدخول الى وظيفة مدقق عدلي قد ازداد بالتدريج مع الوقت حتى بلغ ، مؤخرا نسبة تناهز الـ ٥٠ في المائة (أنظر الجدول ٩ المرفق) .

وفي نطاق الوظائف القضائية المختلفة ، تنظر محكمة الجنايات ومحكمة الجنايات الاستئنافية في الجرائم ذات الخطورة الأجسم ، فتحكم الأولى حكم بداية والثانية حكم درجة ثانية . ومن خصائص هاتين المحكمتين المتعلقة بتكوينهما أن كلا منهما تضم قاضيين محترفين (يتولى أحدهما مهام الرئاسة) ، يضاف اليهما ستة قضاة شعبيين ؛ ومجموع هؤلاء يشكلون هيئة موحدة بالنسبة الى جميع الأغراض .

ولئن ورد في هذا الصدد ، في القانون رقم ٢٨٧ المؤرخ في ١٠ نيسان/أبريل ١٩٥١ والمتصل بـ "اعادة تنظيم اجراءات محاكم الجنايات" ، نص يقضي بأن يكون بين القضاة الشعبيين الستة ثلاثة رجال على الأقل ، أي الأغلبية (لم يكن قد أقر بعد ، آنذاك ، دخول المرأة الى وظائف القضاء الاحترافي) ، فبصدور المرسوم الاشتراعي رقم ٣١ المؤرخ في ١٤ شباط/فبراير ١٩٧٨ (قانون التحويل رقم ٧٤ ، المؤرخ في ٢٤ آذار/مارس ١٩٧٨) أزيل هذا التمييز بفضل اصدار نص يحدد تشكيل محاكم الجنايات ، ليس فقط من ممثلين للقضاء الاحترافي ، بل كذلك من "ستة قضاة شعبيين" .

ويبين الجدول رقم ٩ البيانات المتعلقة بنسبة النساء في سلك القضاء .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثامن

وزارة الداخلية

الادارة المدنية

توزع الموظفين حسب الفئات العمرية

الوضع العام

السنوات	الصفة الوظيفية					
	المدراء			الكوادر		
	عدد الوظائف			عدد الوظائف		
	للرجال	للنساء	النسبة المئوية	للرجال	للنساء	النسبة المئوية
من ١٥ الى ٣٠						
من ٣١ الى ٣٥					١	٠ر١
من ٣٦ الى ٣٠				١١٥	١١٩	٣٠ر٦
من ٣١ الى ٣٥				١٨٢	٢٢٤	٣٥ر٨
من ٣٦ الى ٤٠	٤١	٥	٤ر٩	١٣٧	٩١	٣٠ر١
من ٤١ الى ٤٥	١٠١	٢٢	١٣ر٠	٥٠	٥٦	٩ر٣
من ٤٦ الى ٥٠	١٧٣	٣٧	٢٢ر٣	٥٧	٣٤	٧ر١
من ٥١ الى ٥٥	١٣٧	١٥	١٦ر١	٢٨	٩	٣ر٣
من ٥٦ الى ٦٠	٢١٥	٨	٢٣ر٦	١٨	٣	١ر٨
من ٦١ الى ٦٥	١٨٣	٦	٣٠ر٠	١٨	٣	١ر٨
من ٦٦ الى ٧٠						
من ٧١ الى ٧٥						
من ٧٦ الى ٩٩					١	٠ر١
	٨٥٠	٩٣	١٠٠	٦٠٥	٥٢٩	١٠٠
المجاميع	٩٤٣			١ ١٣٤		

Digitized by UN Library Geneva

الجدول التاسع

وضع موظفي القضاء كما كان في ١٩٨٨/٣/٥

الوظيفة	عدد الموظفين		يخدمون في المكاتب القضائية		من خارج الملاك والادارات الاخرى		الوزارة ومجلس القضاء الاعلى	
			عدد النساء بينهم		عدد النساء بينهم		عدد النساء بينهم	
الرئيس الاول لمحكمة النقض	١	١						
النائب العام في محكمة النقض ومن يماثله في الحالة (سابقا: من الدرجة الثانية)	٣	٣						
قاض في محكمة النقض، بمكتب ادارة عليا وقد أعلنت أهليته لوظائف الادارة العليا (سابقا: من الدرجة الثالثة)	١٠٤	١ ٥٢٢		٣٢			٣٨	
قاض في محكمة النقض	٥١٧	١ ٢١٢	٢٧	٢٠			٣٣	١
قاض في محكمة استئناف	٦ ٣٧٨	١ ٣٨١	١٤٣	٩			٣٣	٣
قاض في محكمة دنيا		١ ٨٩١	٥٩٤	١٩	٤		٥٩	٣٠
مدققون عدليون	٣٥٠ ذوو وظائف محددة	٩٧٧	٣٣٦	١	-		-	-
	بلا وظائف محددة	٣٣٠	١٥٤	-	-		-	-
المجموع	٧ ٣٥٣	٧ ٠٠٩	١ ٣٤٣	٨١	٤		١٦٣	٣٤

Digitized by UN Library Geneva

المادة ٨

اشتراك المرأة في تمثيل بلدها على المستوى الدولي

المادة ٨ ـ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل ، ودون أي تمييز ، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

يحصل التطبيق التام للمبدأ المعبر عنه في المادة ٨ عندما يتصل الأمر بتمثيل الحكومة الايطالية على المستوى الدولي والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية . فليس لهذا المبدأ استثناءات ، لا على المستوى التشريعي ولا على المستوى التنفيذي .

وهناك خصوصا ، فيما يتعلق بوظائف السلك الدبلوماسي ، عدد من الموظفات يبلغ ٥٠ ، منهم وزيرة مفوضة من الدرجة الثانية ، و ٥ مستشارات سفارة ، و ٢٥ مستشارة مندوبية ، و ٤ بدرجة سكرتيرة أولى لمندوبية ، و ١٣ سكرتيرة مندوبية ، ومتطوعتان دبلوماسيتان ، وذلك من أصل مجموع يبلغ ٨٣٦ موظفا .

أما فيما يتصل بالمنظمات الدولية ، فقد أخذ في الاعتبار عدد العاملات في الأمم المتحدة واليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والفاو ، لكون هذا العدد أصدق تمثيلا ولأن هناك ، بشأنه ، معلومات لم يمض على استكمالها الا فترة قصيرة جدا . فعلى وجه الخصوص ، هناك ، لدى الأمم المتحدة ، ٤٧ موظفا ايطاليا تتراوح رتبهم بين مد ـ ٢ و ف ـ ١ ، وبينهم ١١ امرأة (١ برتبة ف ـ ٥ ، و ٣ برتبة ف ـ ٤ ، و ٦ برتبة ف ـ ٣ ، و ١ برتبة ف ـ ٢) ؛ أما لدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فهناك ٥ نساء بين الموظفين الايطاليين الـ ٢٤ ، الذين تتراوح رتبهم بين ألف ـ ٧ و ألف ـ ١ (٣ برتبة ألف ـ ٤ و ٢ برتبة ألف ـ ٣) ؛ وأما لدى الفاو فهناك ، بين الايطاليين الـ ١٥٦ المتراوحة رتبهم بين د ـ ٢ و ف ـ ١ ، ٣٩ امرأة (١ برتبة د ـ ١ ، ١ برتبة ف ـ ٥ ، ٣ برتبة ف ـ ٤ ، ١٠ برتبة ف ـ ٣ ، ١٤ برتبة ف ـ ٢) .

وفيما يتصل ، تحديدا ، بالاشتراك في أعمال المنظمات الدولية العاملة في ميدان السياسة الاجتماعية ، يجدر التنويه بمدى احترام الطرف الايطالي للأحكام الواردة في المادة ٣ من دستور منظمة العمل الدولية وفي القرار المتعلق بتساوي العمال في الفرص والمعاملة (الذي اتخذ خلال الدورة الستين لمؤتمر العمل الدولي) (جنيف ، حزيران/يونيه ١٩٧٥) .

Digitized by UN Library Geneva

كما أن تنامي اشتراك المرأة في الوفود التي تعين لحضور الاجتماعات الكثيرة التي تعقد في اطار منظمة العمل الدولية يشكل اثباتا لوجود العاملات على نحو متواز ، وبمزيد من القوة والأهلية ، في المنظمات النقابية وفي الهياكل الادارية .

يضاف الى ذلك أن ايطاليا قد اشتركت ولا تزال تشترك ، بواسطة بعض الخبيرات ، في مؤتمرات دولية عقدت وتعقد في اطار الأمم المتحدة (بشأن المرأة ، والقصّر ، والمعوقين) ، ولدى اليونسكو ، ومجلس أوروبا ، والاتحاد الاقتصادي الأوروبي .

ثم ان ايطاليا ممثلة ، في المجلس التنفيذي لليونسكو ، بامرأة هي النائبة ثينا أنسيلمي ، العضوة في لجنة الأمم المتحدة المعنية بحالة المرأة .

المادة ٩

المشاكل المتصلة بالجنسية

المادة ٩

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها . وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج ، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة ، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج .

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها .

٩-١- فيما يتصل بالمبدأ الذي تكرسه الفقرة ١ من المادة ٩ ، التي تلزم الدول باعطاء المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل فيما يخص الجنسية ، ينبغي التذكير بأن القانون رقم ٥٥٥ ، الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩١٢ ، كان يفقد الايطالية التي تتزوج بأجنبي جنسيتها اذا كان القانون الذي يخضع له الزوج يكسب جنسية هذا الزوج "بحكم الزواج" .

لكن القانون رقم ١٥١ ، الصادر في ١٩ أيار/مايو ١٩٧٥ والمتعلق باصلاح قانون الأسرة ، ألغى هذا التنظيم اذ أجاز للمرأة التي فقدت جنسيتها بالزواج أن تستعيدها باعلان توقعه أمام السلطة المختصة ، كما قضى ، في المادة ١٤٣ مكررة ثانيا من القانون المدني بأن تحتفظ المرأة بالجنسية الايطالية ما لم تتخل عنها صراحة ، وذلك بالنسبة الى الزيجات التي تعقد بعد نفاذ هذا القانون .

وفيما تبقى ، استمر نفاذ القواعد التي كانت سارية من قبل والتي تقضي بانتقال الجنسية الايطالية الى الأجنبية التي تتزوج ايطاليا .

Digitized by UN Library Geneva

وبصدور القانون رقم ١٢٣ في ٣١ نيسان/أبريل ١٩٨٣ ، أزيل التفريق في المعاملة فيما يتصل باكتساب الجنسية ، ونص بشأن الزواج ، على أن الأجنبي أو العديم الجنسية الذي يتزوج بايطالي أو ايطالية يجوز له اكتساب الجنسية الايطالية اذا كان يقيم في أراضي الجمهورية منذ ستة أشهر على الاقل ، أو بعد ثلاث سنوات من تاريخ الزواج اذا لم يحل هذا الزواج ولم يبطل ولم تتوقف آثاره المدنية ، واذا لم ينفصل الزوجان انفصالا قانونيا .

واستنادا الى هذا التنظيم يلاحظ في النظام الايطالي ما يلي :

(أ) ليس للزواج بأجنبي أثر تلقائي في جنسية الزوجة ؛

(ب) لا يؤدي تغير جنسية الزوج أثناء الزواج الى التغير التلقائي لجنسية الزوجة ؛

(ج) لا يترتب على اكتساب الزوجة لجنسية أجنبية ، اذا حصل "بحكم الزواج" ، فقدانها للجنسية الايطالية ، ما لم تتخل عنها صراحة .

وفي وقت لاحق ، أعلن حكم المحكمة الدستورية رقم ٧١ ، المؤرخ في ٢٦ شباط/فبراير ١٩٨٧ ، عدم مشروعية المادة ١٨ من الأحكام الاستهلالية للقانون الذي كان يقضي عموما ، في حالة عدم وجود قانون وطني عام ، باخضاع العلاقات الشخصية بين الزوجين للقانون الوطني الذي كان الزوج خاضعا له وقت عقد الزواج .

٩-٣- وفيما يتصل بتساوي الزوجين فيما يتعلق بجنسية أطفالهما ، تطور النظام القانوني الايطالي تطورا معقدا .

فقد أعلنت المحكمة الدستورية ، في الحكم رقم ٣٠ الذي أصدرته في ٩ شباط/فبراير ١٩٨٣ ، عدم دستورية المادة ١ من القانون رقم ٥٥٥ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩١٣ ، التي لم تكن تنص على انتقال الجنسية بالولادة ، بحق الدم ، الى الطفل الذي تنجبه مواطنة . وبعد ذلك ، قضت المادة ٥ من قانون عام ١٩٨٣ الذي سلفت الاشارة اليه بأن القاصر ، ولو متبنى ، الذي يكون أبوه أو أمه مواطنين ، هو مواطن ايطالي ، وبأنه ، في حالة الجنسية المزدوجة ، يتوجب على هذا الشخص أن يختار جنسية واحدة في غضون السنة التي تلي بلوغه سن الرشد . وهذه القاعدة تنطبق على الأطفال الشرعيين انطباقها على الأطفال الطبيعيين المعترف بهم .

كما قضت المحكمة الدستورية ، في حكم أصدرته في ١٩٨٧/١٢/١٠ ، بالغاء جزء المادة ٣٠ من الاحكام المتعلقة بالقانون العام ، الذي كان يعطي الأفضلية للأب عند تنازع القانونين اللذين يخضع لهما الأبوان . فهذه المادة كانت تنص ، بشأن العلاقات بين الوالدين والأطفال ، على تطبيق قانون الأم وحدها اذا كانت قد ألحقت الطفل بنسبها أو اذا كانت قد جرى التثبت من الأمومة .

Digitized by UN Library Geneva

المادة ١٠

التكافؤ في ميدان التعليم

"المادة ١٠ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم ، وبوجه خاص لكي تكفل ، على أساس تساوي الرجل والمرأة :

(أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني ، وللوصول الى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء ؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي ، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني ؛

(ب) توفر نفس المناهج الدراسية ، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية ؛

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛

(د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية ؛

(هـ) نفس الفرص للوصول الى برامج التعليم المتواصل ، بما في ذلك تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية ، ولاسيما التي تهدف الى أن تضيق ، في أقرب وقت ممكن ، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة ؛

(و) خفض معدلات ترك المدرسة ، قبل الأوان بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان ؛

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية ؛

(ح) الوصول الى معلومات تربوية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهها ، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة ."

Digitized by UN Library Geneva

ينبغي النظر الى الحالة الثقافية للمرأة في ايطاليا في سياق عمليات التغيير التي اتسمت بها حياة المجتمع الايطالي . ومن المناسب بالتأكيد الاشارة الى أن ثلاث نساء من كل أربع نساء ، في وقت الوحدة الوطنية لم يكن يعرفن القراءة أو الكتابة ، وأن ٩٠ في المائة من السكان الاناث في بعض المناطق الجنوبية لم يكن يفقهن حرفا واحدا من الكلام المكتوب .

والتغيرات الجذرية التي حدثت خلال الـ ٤٠ سنة الماضية على الاخص نتجت الى حد كبير من تعميم التعليم الذي انتشر على نطاق واسع خلال تلك الفترة .

ويجدر الاخذ بعين الاعتبار أنه كانت لا تزال توجد في عام ١٩٥١ نسبة مئوية مرتفعة من الاميين ولا سيما من الاناث : فقد كان ثلث مجموع عدد السكان الاناث أميين بالفعل في مقابل خمس السكان الذكور ، بينما كانت نسبة ٥ر٩٤ في المائة فقط من مجموع السكان حاصلة على شهادة المرحلة الاولى من التعليم الثانوي ونسبة ٣ر٢٥ في المائة حاصلة على شهادة المرحلة الثانية و ١ر٠١ في المائة حاصلة على درجة الليسانس .

وقد شكل رفع الحد الادنى للسن بالنسبة للتعليم الالزامي للجميع حتى ١٤ سنة من العمر (١٩٦٢) نقطة تحول جذري حتى بالنسبة للحالة الثقافية للمرأة .

فقد كفل للأجيال الشابة من النساء فرصة الوصول الى مستوى ثقافي أساسي أعلى وأفضل توزيعا بل وأيضا أكثر اتساقا مقارنة بالرجال ، كما أنه دفع قدما سير عملية مشاركة المرأة مشاركة تامة في التعليم في المرحلتين المتوسطة والعليا واشتغالها بالمهن .

وفي مرحلة التعليم الثانوي ، ازداد عدد التلميذات من ١٣٠ ٦١٣ تلميذة من المترددات على المدرسة في عام ١٩٦٢ ليصل الى ٦٧٤ ٢٦١ ١ تلميذة في عام ١٩٨٦ ، مما رفع نسبة الاناث من ٤٢ر٢٥ في المائة الى ٤٧ر٧٣ في المائة .

ومع ذلك قد يحدث - وهذا ينسحب على الشباب من الجنسين دون تمييز - أن ينسحب الشباب ، في بعض مناطق ايطاليا ، من المدارس سواء لمتقضيات اقتصادية عائلية أو بسبب الجهل ويرسلون قبل الأوان الى العمل ؛ وذلك برغم العقوبات التي ينص عليها النظام الايطالي فيما يتعلق بسحب التلاميذ من المدرسة قبل انهاء مدة التعليم الالزامي وارسالهم للعمل قبل السن المحدد .

ويجدر في هذا الصدد التنويه بالعمل الجليل الذي اضطلعت به الدولة في اتجاهين . فمن جهة ، يعتزم قريبا اقرار مشروع يضيف سنتين على مدة المواظبة المدرسية الالزامية ، وبهذا تشمل السنتين الاوليين من المرحلة الثانية للتعليم الثانوي الحالية .

Digitized by UN Library Geneva

ومن جهة أخرى ، شكلت وزارة التعليم الوطني (القرار الوزاري الصادر في ١٩ تموز/يوليه ١٩٨٨) فريق عمل بشأن "التشتت الدراسي" بغرض التدخل على مستوى منع حالات الانقطاع عن الدراسة خلال مرحلة التعليم الالزامي واستفادة التلاميذ ، وينفذ هذا الأمر حاليا عن طريق تنفيذ كل منطقة لمشاريع تكميلية تتضمن تدخل المؤسسات المختلفة المختصة ، الى جانب المدارس ، في المناطق التي يتبدى فيها أن ظاهرة الانقطاع عن المدرسة أو التردد غير المنتظم على المدرسة قد أخذت أبعادا كبرى ، وفقا لتحليل احصائي أجري من قبل .

وبرغم أن هذه المبادرة تمس البنين والبنات على حد سواء ، فقد تكون لها أهمية كبرى للبنات حيث أنهن في واقع الأمر غالبا ما يكن أول من يترك الدراسة في ظروف الضائقة الاجتماعية ـ الاقتصادية .

وبصدد مدارس المرحلة الثانية من التعليم الثانوي ، يجب ملاحظة أنه برغم المساعي العديدة الرامية الى القضاء على المفاهيم النمطية ، لا تزال توجد تفرقة مزدوجة بين الجنسين : "رأسية" و "أفقية" . وتتضمن التفرقة "الرأسية" أن البنات يرسلن الى العمل أو يبقين في انتظار العمل بعد مرحلة التعليم الالزامي دون الحصول على أي تدريب أو تخصص بمعدل أكثر تواترا من البنين .

أما التفرقة "الأفقية" فتؤكدها واقعة أنه بينما تشكل البنات ٤٩ر٩ في المائة من المسجلين في المرحلة الثانية من التعليم الثانوي (السنة الدراسية ٨٥/٨٦) ، نجد أن نسبة تسجيل البنات في أنواع معينة من التعليم مرتفعة للغاية بل وتكاد تكون ثابتة خلال السنوات الأخيرة ، اذا ما استبعدنا مدارس التعليم الثانوي التقني التي سجلت زيادة تدريجية في نسبة التحاق الاناث .

وأعلى نسبة للاناث هي نسبة المسجلات في كليات التربية (٩٢ر٩ في المائة) تليها بالترتيب المدارس الثانوية لتعليم الفنون (٦٩ر٣ في المائة) ؛ ومعاهد الفنون (٦٦ر٠ في المائة) ، والمدارس الثانوية العادية (٦٢ر٦ في المائة) والمدارس الثانوية العلمية (وضمنها المدارس الثانوية اللغوية) (٥٠ر٣ في المائة) . وتمثل البنات نسبة ٤٨ر١ في المائة في المعاهد المهنية و ٣٩ر٩ في المائة في المعاهد التقنية .

أما فيما يتعلق بالتغيرات في أعداد الحاصلين على شهادة البكالوريا ، فتبلغ النسبة المئوية للاناث حوالي النصف مع غلبة الشهادات التي تمنحها المعاهد التي تتوجه البنات شطرها .

وفيما يتعلق بالجامعة ، ازدادت تدريجيا نسبة التحاق النساء خلال السنوات الأخيرة ، بحيث بلغت ٤٧ر٢ في المائة في العام الجامعي ٨٦/٨٧ وهن يتوجهن أساسا نحو فروع الدراسة التي يفضلنها تقليديا ، ولكنهن سجلن أيضا زيادة في فروع دراسية أخرى لم يكن يضعنها كثيرا في الاعتبار من قبل .

Digitized by UN Library Geneva

ولهذا كانت نسبة الاناث خلال العام الجامعي ٨٧/٨٦ على النحو التالي : المجموعة الادبية ١ر٨٠ في المائة ، الشهادات الجامعية ٧ر٥١ في المائة ، المجموعة العلمية ٦ر٥٠ في المائة ، والقانونية ٤ر٤٧ في المائة ، والطبية ٠ر٤١ في المائة ، والاقتصادية والسياسية الاجتماعية ١ر٣٩ في المائة ، والزراعية ٨ر٣٢ في المائة ، والهندسة ٤ر١٩ في المائة .

وخلال عام ١٩٨٨ ، بلغ عدد الخريجين في ايطاليا ٩٨٧ ٧٣ شخصا . وكانت النسبة المئوية للنساء في هذا المجموع ١ر٤٤ في المائة موزعة على النحو التالي : المجموعة العلمية ٤ر٦٠ في المائة ، المجموعة الطبية ٤ر٣٣ في المائة ، الهندسة ٧ر١٤ في المائة ، المجموعة الزراعية ٢ر٢١ في المائة ، المجموعة الاقتصادية ٥ر٣٩ في المائة ، المجموعة السياسية والاجتماعية ١ر٣٩ في المائة ، المجموعة القانونية ٥ر٣٦ في المائة ، المجموعة الادبية ٥ر٧٨ في المائة ، الشهادات الجامعية ٤ر٥١ في المائة .

وفيما يتعلق بالمعلمين ، لا يوجد في ايطاليا أي تمييز بين الجنسين ، ويجري التعيين فقط على أساس الالقاب العلمية والمؤهلات المناسبة . وتجدر الاشارة في هذا الصدد الى أن المشروع بقانون رقم ٣٢٢ المؤرخ في آب/أغسطس ١٩٨٨ والذي تحول الى القانون رقم ٤٢٦ المؤرخ في ٦ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٨ قد ألغي في المرحلة الاولى من التعليم الثانوي التمييز بين المعلمين على أساس الجنس للتعيين في وظائف مدرسي التربية البدنية للذكور والاناث .

وفي أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، بلغ عدد المعلمات المعينات في وظائف ثابتة ٩٠٧ ٦٢٢ معلمات من مجموع قدره ٩٠٦ ٨٦٦ ، أي أن نسبتهن ٦ر٧١ في المائة من المجموع الكلي .

ومع ذلك ، فان هذه النسبة المئوية المرتفعة بالفعل تزيد عن ذلك في مدارس المستويات الدنيا من التعليم مثل دور الحضانة (٥ر٩٩ في المائة) والمدارس الابتدائية (١ر٨٩ في المائة) حيث تكاد تغطي المجموع الكلي من الوظائف ، سواء نظرا لامكانية الحصول على الشهادات المطلوبة بمتابعة دراسة لمدة وجيزة أو لانه يسود تقليديا ميل الى تصور وجود استمرار وصلة بين دور الام وتعليم التلاميذ الصغار أو أخيرا لان حاصل الدافعين السابقين لا يحفز الرجال على السعي لشغل هذه الوظائف من حيث أنها تعتبر ذات مكانة اجتماعية متواضعة .

ولا يوجد أي تمييز بين البنين والبنات فيما يتعلق بالمناهج الدراسية بالنسبة لنفس نوع المدارس الثانوية أو نفس الكليات الجامعية .

ويصدق الشيء ذاته على فرص دخول المباني والانتفاع بالمعدات المدرسية فهي مكفولة للبنين والبنات على حد سواء .

Digitized by UN Library Geneva

والتعليم في جميع المدارس تقريبا وبالطبع في الجامعات مختلط ويكفل للبنين والبنات نفس الفرص للاستفادة من المنح الدراسية وسائر الاعانات المالية .

وعلى نفس النحو ، تتاح للرجال والنساء سواسية فرص الانتفاع ببرامج التعليم المتواصل للكبار .

ويقدم الى البنين والبنات في اطار المدرسة نفس المعلومات عن الصحة وعن رفاهة الفرد والأسرة .

وبصدد الألعاب الرياضية ، لا يوجد أي تمييز في اطار المدرسة ، ولكن لا يزال هناك بعض حالات تمييز متبقية في بعض قطاعات المباريات الرياضية .

وعليه ، فان الأوضاع السائدة في ايطاليا لا تنطوي على التمييز بين الجنسين في ميدان التعليم على المستويين التقني والمؤسسي ، بينما تظل هناك بعض حالات تمييز ترتبط بسيطرة عقلية تقليدية على صعيد الواقع .

وكي يتسنى القضاء أيضا على حالات التمييز الأخيرة هذه ، وبالنظر الى أهمية التعليم للتنمية الاجتماعية والثقافية في البلاد ، شكلت في ٦ آذار/مارس ١٩٨٩ لجنة تابعة لوزارة التعليم الوطني تختص بشؤون تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء . وهذه اللجنة مشكلة من ممثلي الوزارة والاتحادات النقابية والمهنية ، ومهمتها تشجيع القيام بمبادرات في ميدان التعليم تتخذ أيضا شكل تدابير ايجابية ، بهدف ضمان التكافؤ الفعلي بين المعلمين والمعلمات وبين الطلاب والطالبات .

ولقد حددت المسارات التي يجب أن توجه نحوها أعمال اللجنة لبلوغ أهدافها الخاصة وهي : مراجعة المناهج والكتب الدراسية التي يجب أن تزال منها المفاهيم النمطية التي تميز بين الجنسين ؛ وبحث سياسات التعليم وأشكال التوجيه التي يجدر تشجيعها لتلافي تركيز الطلاب في فروع معينة وهي علاوة على ذلك أقل الفروع ارتباطا بالتطور العلمي والتكنولوجي للمجتمع ، والاعداد والتدريب المتواصل للمعلمين الذين غالبا ما ينقلون بصورة منتقدة نموذجا للثقافة متحيزا للرجل وذلك برغم أن القسم الأكبر من المعلمين من النساء .

أما فيما يتعلق بالمناهج الدراسية فيجب أن يلاحظ ، مع ذلك ، أن "المناهج الدراسية الجديدة للتعليم الابتدائي" السارية منذ عام ١٩٨٦ تشير بالفعل الى أن من المناسب النظر نظرة ايجابية الى ظاهرة التنوع في كل مجال ومن ثم أيضا الى التنوع والاختلاف في مجال الجنس .

وعلاوة على ذلك ، يتوخى مشروع تجريبي يجرى في اطار التعليم المهني ادخال

Digitized by UN Library Geneva

تعديلات كبيرة على المناهج الدراسية الخاصة بالمشرفات على الأطفال اللائي يتعهدن الأطفال بالرعاية ، من الميلاد حتى السن السابق للتعليم المدرسي حيث كان اعدادهن التقليدي ولا يزال حتى الآن مثقلا مما أدى الى الخلط بين الصفات المطلوبة منهن والخصال المعهودة من رمز الامومة .

وبخصوص المشاكل المتعلقة بالمبادرات ذات الطابع التربوي ، الرامية الى ضمان صحة الاسرة ورفاهها وتوفير المعلومات والنصح عن تنظيم الاسرة ، الذي يقضي القانون رقم ١٩٧٥/٤٠٥ بأن يراعي فيه "احترام المعتقدات الاخلاقية" ، اتخذت وزارة الصحة في السنوات الاخيرة مبادرات متنوعة ذات طابع وطني في قطاع الاعلام والتوعية الصحية ، مع ايلاء عناية خاصة للمشاكل التي تواجهها النساء والاطفال .

واستهدف البرنامج المسمى "العمل من أجل المرأة" كافة المبادرات ذات الطابع التثقيفي والتنفيذي على حد سواء التي تمس المسائل المتعلقة بحماية الام والطفل والاختيارات المسؤولة والواعية فيما يتعلق بالانجاب .

ولقد كان المنشود من هذا البرنامج على وجه الخصوص استبانة وتقليل المخاطر المرتبطة بالحمل والولادة وتشجيع تحسين الحالة الصحية للام وخفض معدلات الاصابة بالأمراض ووفيات المواليد المخاضية ووفيات الرضع ، وشن حملة واسعة النطاق للتوعية لنشر أنسب وسائل الوقاية من أورام الاعضاء التناسلية الانثوية وتشخيصها المبكر .

ولقد أنشأت نفس وزارة الصحة أيضا "دائرة المعلومات الصحية" ، بالتعاون مع الحزب الايطالي الاشتراكي الذي يقدم عن طريق الهاتف معلومات تتناول ، فيما تتناول ، المسائل المتعلقة بصحة المرأة (الحمل ، حالات الاصابة بعدوى ، الأورام النسائية ، الدورة الشهرية ، العقم) وكذلك المسائل المتعلقة بصحة الطفل (التغذية ، الصحة ، النمو ، السلوك) .

ولقد نفذت وزارة الصحة خلال عام ١٩٨٥ والاعوام التالية ، "خطة الطفولة" التي يكمن هدفها الرئيسي في تهيئة الظروف المثلى من الزاوية الصحية ومن زاوية المحيط الاجتماعي على السواء ، كي يحدث الحمل والميلاد في جو يعمه التآلف ، ومن ثم ينظر الى الحمل باعتباره عملية فسيولوجية تهم جميع أفراد الاسرة .

ويجدر أخيرا توضيح أن وزارة التعليم الوطني تقوم الان ، بالاضافة الى المبادرة المذكورة آنفا بشأن "التشتت الدراسي" ، بتنفيذ العديد من المشاريع المعدة لمعالجة أوضاع الشباب (التعاون بين المدرسة والانشطة خارج المدرسة من منظور وضع نظام تعليمي متكامل : التربية الصحية مع ايلاء عناية خاصة للوقاية من الارتهان للعقاقير ذات التأثير السام ؛ والتوسط لصالح ادماج الطلبة الاجانب ؛ والاضطلاع بأنشطة في مجال التربية البيئية ؛ "مشروع الشباب") . وفي جميع المشاريع المذكورة ، تحتل مسألة التكافؤ بين الجنسين مكانا مركزيا ومن بين الاهداف ذات

Digitized by UN Library Geneva

الأولوية المنشود تحقيقها ، هدف كفالة التكافؤ الفعلي في الفرص للبنين والبنات من خلال المدرسة .

المادة ١١

التكافؤ بين الرجل والمرأة في ميدان العمل

المادة ١١

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر ؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف ، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف ؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقي والأمن الوظيفي ، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب واعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر ؛

(د) الحق في المساواة في الأجر ، بما في ذلك الاستحقاقات ، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة ، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل ؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي ، ولا سيما في حالات التقاعد ، والبطالة ، والمرض ، والعجز ، والشيخوخة ، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل ، وكذلك الحق في اجازة مدفوعة الأجر ؛

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب .

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ولضمان حقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة :

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو اجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على المخالفين ؛

Digitized by UN Library Geneva

(ب) لادخال نظام اجازة الامومة المدفوعة الاجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية السائدة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الاسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ، ولا سيما عن طريق تشجيع انشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال ؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

٣ - يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وأن يتم تنقيحها أو الغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

ان الاطار المرجعي الدستوري فيما يتعلق بالحق في العمل وبمبدأ المساواة بين العمال والعاملات وارد في المادتين التاليتين :

- المادة ٤ "تعترف الجمهورية لكافة المواطنين بحقهم في العمل وتكفل تحقيق الشروط التي تجعل هذا الحق نافذ المفعول ..." .

- المادة ٣٧ "للمرأة العاملة نفس الحقوق ولها نفس الاجر الذي يتقاضاه العامل على العمل المتساوي ..." .

وتطبيقا للمادة ٣٧ من الدستور المذكورة ، ينشىء القانون ٧٧/٩٠٣ - الذي سبقت الاشارة اليه مرارا - المعنون "المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في شؤون العمل" ، لائحة تنظيمية مفصلة بشأن تحقيق التكافؤ في سبل الحصول على العمل ، والتدريب المهني ، والاجر ، واسناد الرتب والمهام الوظيفية ، والترقي في الحياة المهنية ، والضمان الاجتماعي . ولهذا السبب فهو يشكل ، من خلال تنفيذه قضائيا واداريا ، المصدر المرجعي الرئيسي لما يتعلق بالبنود المحددة الواردة في هذه المادة من الاتفاقية قيد البحث .

وبالاضافة الى ذلك ، فان المادة ١٥ من القانون رقم ٣٠٠ الصادر في ٢٠ أيار/مايو ١٩٧٠ ، (والمسمى أيضا "نظام العمال") الرامي الى صون حرية العامل وكرامته في مكان عمله ، تدرج الأسباب المتعلقة بالجنس في عداد الأسباب التي يمنع التمييز بناء عليها .

Digitized by UN Library Geneva

١١ - ١ - أ - <u>الحق في العمل</u>

ان الاعتراف بالحق في العمل ، الذي يقره الدستور رسميا ، اقتضى عمليا اتخاذ تدابير لضمان هذا الحق .

وكما ذكرنا في الجزء الاستهلالي من هذا التقرير ، فان القانون الأول للوصاية القانونية للعاملات الأمهات (القانون رقم ١٩٥٠/٨٦٠) قد أقر منع فصل العاملات منذ بداية الحمل وحتى يكون الطفل قد أتم سنة من عمره . ثم أصبح هذا المنع أكثر ثبوتا قطعيا بموجب قانون الوصاية القانونية للعاملات الأمهات المعمول به حاليا والذي ينص أيضا على الزام صاحب العمل باستئناف علاقة العمل حينما تقدم العاملة المفصولة ، خلال ٩٠ يوما ، وثائق مناسبة تثبت وجود الظروف التي كانت تحظر هذا الفصل في الوقت الذي فصلت فيه .

ومنع القانون رقم ١٩٦٣/٧ فصل العاملة بسبب زواجها . ويقر هذا القانون قرينة قاطعة للفصل بسبب الزواج ، اذ اعتبره فصل يقع أثناء الفترة بين اعلان الزواج ومضي سنة بعد عقد القران . وبالاضافة الى ذلك ، وتجنبا لأي ضغوط لا مبرر لها من جانب صاحب العمل ، يعتبر هذا القانون استقالة العاملة باطلة ، ان لم يؤكدها شخصيا الطرف المعني - أي العاملة - لدى مكتب العمل .

وعلى أية حال ، فانه في الوضع الراهن للأمور ، يمكن أن يعتبر حق المرأة في العمل ، شأنه شأن حق الرجل فيه ، حقا مكتسبا ولم يعد موضوع جدال . وقد أصبح لهذا الاقتناع جذور راسخة لا بفضل حماس الحركات النسائية وكفاحها فحسب ، بل كذلك بفضل التغيرات التي طرأت على الأوضاع الاجتماعية والمعايير الاخلاقية ، خصوصا وأن الرأي الشائع الآن هو اعتبار عمل المرأة ، في الأكثرية العظمى من الحالات ، يشكّل مساهمة جوهرية في الحفاظ على مستوى معيشة ملائم وفي التقدم الاجتماعي للأسرة .

أما فيما يتعلق بحالة المرأة ربّة الأسرة الاحادية الوالد ، التي يتكاثر وجودها بسبب ازدياد حالات الانفصال والطلاق ، فان ما تكسبه المرأة من عملها يشكل المصدر الأساسي لدخل الاسرة ومصدره الوحيد في كثير من الحالات .

ومن هنا منشأ السياسة الحالية التي ترمي بصفة رئيسية الى ازالة العقبات التي لا تزال تحول دون تحقيق التكافؤ الحقيقي الفعال في إعمال الحق في العمل : وهي عقبات وصعوبات تتعلق في جزء منها بالاوضاع الذاتية الخاصة بالعاملات ، مثل ازدياد عبء المسؤوليات العائلية ، أو - في بعض الحالات - نوع التدريب المهني غير الملائم للطلب في سوق العمل ، ومرتبطة أيضا ، في كثير من الأحيان بأحكام مسبّقة وأوضاع

Digitized by UN Library Geneva

ثقافية معينة وبالمعايير الأخلاقية السائدة . وفي هذا الصدد ، نُحيل القارىء الى تدابير الدعم لصالح عمل المرأة الجاري تنفيذها في ايطاليا ، والتي سبق ذكرها في معرض التعليق على المادة ٤ .

١١ - ١ - ب - <u>السبل المتاحة ومعايير الاختيار في مجال العمل</u>

ان منع التمييز ، حتى من خلال الآليات الخاصة بالاختيار المهني ، منصوص عليه في المادة ١ من القانون ٧٧/٩٠٣ الذي سبق الاستشهاد به مرارا .

وتنص هذه المادة على ما يلي :

"يمنع كل تمييز أيا كان على أساس الجنس فيما يتعلق بسبل الحصول على العمل ، بغض النظر عن شروط التوظيف وأيا كان قطاع النشاط أو فرعه ، في جميع مستويات التدرج المهني .

ويعتبر التمييز المذكور في الفقرة السابقة ممنوعا حتى ان كان قد بدأ تنفيذه من قبل :

١ - استنادا الى الوضع الزواجي أو الوضع العائلي أو حالة الحمل ؛

٢ - بطريقة غير مباشرة ، من خلال آليات الاختيار المسبق ، إما عن طريق الصحافة أو بأي شكل آخر من أشكال الاعلان الذي يبين أن من الشروط اللازمة الانتماء الى هذا الجنس أو ذاك .

والاستثناءات المحتملة من الأحكام المذكورة لا يسمح بها الا فيما يتعلق بأعمال شاقة للغاية تحدد عن طريق التفاوض الجماعي .

ولا يشكل تمييزا اشتراط الانتماء الى جنس محدد في التوظيف في الأنشطة الخاصة بالازياء والفنون والعروض المسرحية أو السينمائية ، عندما يكون ذلك أمرا أساسيا بالنسبة لطبيعة العمل أو الخدمة المطلوب أداؤها ."

وتعليقا على المادة السالفة الذكر ، يجدر قبل كل شيء التنويه بأنه بدخول هذه المادة حيز النفاذ تسقط تلقائيا الموانع والعوائق التي تحول دون عمل المرأة في قطاعات محددة ، والانشطة والوظائف التي تنص عليها القوانين السابقة لأسباب تتعلق بالوصاية القانونية . والمقصود بذلك جملة أمور ، منها : النقل وحمل الاوزان

Digitized by UN Library Geneva

الثقيلة ، والعمل في المناجم وتحت الأرض ، والأعمال الخطرة والمجهدة والضارة بالصحة في مؤسسات صناعية منصوص عليها في جداول خاصة . وقد ظلت هذه الموانع نافذة المفعول بالنسبة الى الفتيات القاصرات والنساء الحوامل وحديثات العهد بالوضع .

وقد توخى التفاوض الجماعي ، وهو النظام الذي يعهد اليه القانون بأمر تحديد المهام الشاقة بصفة خاصة ، جانب الحذر البالغ حينما استخدم السلطة المنوطة به في بيان الاستثناءات التي تحيد عن مبدأ تكافؤ فرص الحصول على العمل ، فلم يمنع إلا أنشطة معينة ومهام وظيفية محددة . واليوم لا يوجد موانع بشأن مهام شاقة للغاية الا في ما لا يزيد عن اثنتين أو ثلاث من اتفاقيات العمل الجماعية الوطنية ؛ وفي عدد مماثل من الاتفاقيات على الصعيدين الاقليمي والمحلي ، وفي بضع عشرات من اتفاقات الشركات .

ومن جهة أخرى لا ينبغي الظن بأن النساء يتجهن زرافات الى مهن درج الرجال على ممارستها تقليديا ؛ بل على النقيض من ذلك تلاحظ عموما فيما يتعلق بتلك الأنشطة ندرة في عروض العمل النسائية .

والنساء المستخدمات في تلك المهن غالبا ما يكنّ قد حصلن على تأهيل مهني معين (كالنساء اللواتي "تخصصن في شؤون المناجم" ويعملن في المناجم) .

وقد أفضى التطبيق القضائي لهذا الحكم الخاص الى توضيحات هامة في هذا الشأن .

فقد أحيلت الى القضاء اعلانات شتى عن مسابقات نصت على آليات اختيار أو على شروط مطلوبة اعتبرت تمييزية سواء في القطاع الخاص (المصرفي خصوصا) أو في القطاع العام . وكان مما اعتبر تمييزيا شروط تتعلق بطول قامة المتسابقين (مسابقة شرطة الحراسة) وكذلك آليات اختيار تنص على أمور منها اختبارات في قياس طاقة العمل (مسابقة لتوظيف عمال يدويين في مؤسسة السكك الحديدية التابعة للدولة) .

أما التمييز القائم على حالة الحمل ، فقد أقر أن العاملة المتسخدمة بواسطة مكتب التوظيف على أساس القوائم الخاصة الموجودة لديه ، والعاملة التي حصلت على تعيين في القطاع العام ، أيضا على أساس القوائم التصنيفية الخاصة بذلك ، لهما الحق في الاحتفاظ بعلاقة العمل حتى وان حدث ، خلال الفترة السابقة للولادة أو الفترة اللاحقة بها حيث ينص القانون على منع التعيين في عمل ما ، وبطبيعة الحال شريطة أن يظل الالتزام بأداء العمل معلقا الى حين يتوقف ذلك المنع .

Digitized by UN Library Geneva

وبالاشارة الى المادة ٥ من القانون ٩٠٣ التي تقر منع عمل المرأة ليلا في المؤسسات الصناعية ، ولكنه يوافق على جواز الغاء هذا المنع عن طريق التفاوض الجماعي ، فقد أقرت أحكام القضاء أنه لا يجوز أن يقبل مكتب التوظيف التماسا من صاحب عمل بتوفير مستخدم ذكر حصرا بحجة أنه يجب أن يعمل أيضا في نوبات ليلية ، وذلك من حيث أن المنع بشأن المستخدمة الأنثى يجوز أن يرفع . ومن ثم لا يكون الطلب القاصر على مستخدم ذكر مشروعا الا اذا كان الامر يتعلق بعمل لا يمارس الا في الليل .

وبالنسبة الى عروض العمل التي تعلن عن طريق الصحافة وتشير الى هذا النوع أو ذاك من المستخدمين ، فهي غالبا ما يقصد بها أن توهم الناس بأنها موجهة الى الرجال والنساء على حد سواء . ولذلك فان هذه الفئة من الاعلانات ان لم يترتب عليها وقوع المسؤولية الجزائية على مدير الصحيفة ، تستوجب وقوعها على أصحاب الاعلانات أنفسهم .

واستكمالا لما سبق ، يجدر التذكير بأن الحكم موضوع البحث مقترن بعقوبة جزائية هي عبارة عن غرامة تتراوح بين ٢٠٠ ٠٠٠ ليرة ايطالية و ١ ٠٠٠ ٠٠٠ ليرة ، ومدعم باجراء التنفيذ العاجل الخاص به (المادة ١٥) الذي عرض باسهاب بصدد المادة ٢ من الاتفاقية قيد البحث .

ولنذكر من ناحية أخرى أنه في اطار اللجان الاقليمية والوطنية المعنية بالعمالة ، وذات الصلاحية فيما يتصل بالاعداد المهني ، يندرج منصب "المستشارة لشؤون التكافؤ" ، ومهمتها المحددة اتخاذ كل المبادرات المجدية من أجل تحقيق التكافؤ فيما يتعلق بسبل الحصول على العمل المتاحة للعاملات (أنظر التعليق على المادة ٣) .

وهناك أيضا مهام محددة في هذا الشأن تنص عليها المراسيم التأسيسية للأجهزة الخاصة القائمة في اطار الادارة العامة . والمقصود بذلك اللجنة الوطنية المعنية بتطبيق مبادىء التكافؤ ، والمنشأة لدى وزارة العمل بموجب المرسوم الوزاري الصادر في ٨ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٢ ، والهيئة الوطنية المماثلة المنشاة لدى رئاسة مجلس الوزراء بموجب المرسوم الصادر عن رئيس المجلس في ١٩٨٤/٦/١٢ .

وفضلا عن ذلك فان هذين الجهازين المذكورين ، واللذين يقترح حاليا اضفاء الطابع المؤسسي التشريعي عليهما ، لا يتعاونان في تعريف الفرضيات التشريعية ذات الصلة بالتحقيق الكامل للتكافؤ فحسب ، بل انهما يتوسطان أيضا في حالات معينة بتقديم المشورة بشأن ظروف ملموسة .

وتجدر الاشارة أخيرا الى الهيئة المعنية بالتكافؤ التي أنشئت مؤخرا لدى مجلس النواب .

Digitized by UN Library Geneva

وتندرج جميع هذه المبادرات في اطار سياسة شاملة موحدة ، رسمت خطوطها الاساسية في خطة العمل الوطنية التي وضعتها اللجنة سالفة الذكر التابعة لرئاسة مجلس الوزراء ، وهي خطة تتوخى تحديد وتنفيذ الاجراءات الرامية الى القضاء على بقايا مظاهر التمييز بين الجنسين ، وازالة أسبابها ، وكفالة تحقيق أشكال محددة من مبادرات النهوض بالمرأة .

١١ - ١ - ج - <u>حرية اختيار المهنة والعمل</u>

المادة ٤ من الدستور ، التي سبق ذكرها ، تنص صراحة على أن الحق/الواجب في العمل ينبغي أن يفهم على أنه حق/واجب في ممارسة نشاط "يقع عليه اختيار المرء نفسه" .

وفضلا عن ذلك ، يؤكد هذا المبدأ فيما بعد - مع جعله أعم نطاقا - في المادة ٢٥ التي تقضي بأنه "لايجوز فرض أداء خدمة شخصية ان لم يكن ذلك وفقا للقانون" .

ومن ثم ، لا يوجد في ايطاليا أي شكل من أشكال العمل الالزامي . بل يمكن أن يضاف الى ذلك أن المبادرة الشخصية محبذة دون تمييز بين الجنسين . وجميع الفنون والمهن والأعمال التجارية متاحة سبلها أمام النساء والرجال على السواء .

وفي ايطاليا يعمل عدد ثابت من النساء في أنشطة مستقلة بوصفهن مالكات لمشاريع صغيرة غالبا ما تكون ذات طابع عائلي - أو باعتبارهن معاونات فيها (الزراعة المباشرة ، الحرف اليدوية ، التجارة) .

والمادة ٣٠ مكررا من القانون المدني تنظم بوضوح "المشاريع الصغيرة" ، اذ تنص على أن جميع أفراد الأسرة الذين يتعاونون في ذلك هم في وضع متكافىء في كل ما يتعلق بادارة المشروع وتسييره ، وأن اقتسام المنافع وثمار النمو يتم بالتناسب كما ونوعا مع العمل المؤدى .

وبالاضافة الى ذلك ، تقضي المادة ١٤ من القانون ٩٠٣ بأنه "يُعترف للعاملات المستقلات اللواتي يؤدين عملا متواصلا في المشروع العائلي ، بالحق في تمثيل المشروع لدى الاجهزة التأسسية في التعاونيات ، واتحادات الشركات وجميع أشكال المشاركة" .

وتقضي الفقرة ١ من المادة ٣ من القانون ٩٠٣ بمنع كل تمييز أيا كان بين الرجال والنساء "فيما يتعلق باسناد الرتب والمهام الوظيفية والترقي في سلك الحياة المهنية" .

Digitized by UN Library Geneva

كما أن الحكم الخاص باسناد الرتب والمهام الوظيفية يحظى عامة بتطبيق صحيح على أساس اتباع النظام المعمول به في اتفاقيات العمل الجماعية . ذلك أن هذه الاتفاقيات تنص على تصنيف مهني مكون من عدد محدد من الفئات المهنية ؛ ويقابل كل اتفاقية منها توزيع الأجور فيما يتصل بهذه الفئات .

وفي اطاركل فئة تصنف المهام الوظيفية التي تعتبر ذات قيمة متساوية . وهذا ما يظهر بوضوح تخصيص المهمة الوظيفية المناظرة للنشاط الذي يمارس فعلا ؛ وفي حال عدم تقيد صاحب العمل بهذا التصنيف ، فان حق الموظف في هذا الصدد يمكن رفعه الى القضاء .

والمادة ٢١٠٣ من القانون المدني تلزم صاحب العمل فضلا عن ذلك بتعيين من يعمل لديه بأجر في المهام الوظيفية التي تعاقد معه عليها أو في مهام وظيفية تناظر الفئة الاعلى التي كان سيرقى اليها فيما بعد . وفي جميع الحالات ، يمنع ارجاع العامل الى رتبة أدنى .

أما فيما يتعلق بالترقي في الحياة المهنية ، فلا يسعنا أن نغفل الاشارة الى أن هذا الجانب هو أحد الجوانب التي كان فيها للقانون ٩٠٣ أقل تأثير من حيث الفعالية . ذلك أنه لا يوجد سوى قلة من النساء اللواتي يبلغن قمة حياتهن المهنية . وهذه المشكلة هي الآن موضوع للنقاش وكذلك لبعض "الاجراءات الايجابية" التي تروّج لها النقابات في بعض المؤسسات . وتتمثل هذه الاجراءات في دراسة المستويات المهنية التي يحققها الموظفون من كلا الجنسين ، ومقابلتها بعضها ببعض ، والنظر في الطرائق المتبعة في اختيار الموظفين .

الامن الوظيفي

ان الحق في الامن الوظيفي المعترف به لجميع العاملين ، لا يخضع لأي استثناء من حيث الجنس . ويخص بالذكر في هذا الصدد أن النظام المعمول به ينص على منع الفصل من العمل دون سبب عادل أو دافع وجيه ، وذلك فيما يتعلق بالمؤسسات التي تستخدم أكثر من ٣٥ موظفا ، (القانون رقم ٦٠٤ لعام ١٩٦٦ بشأن "تنظيم فصل الافراد") .

فالمادة ١١ من هذا القانون ، بصفة خاصة ، تعتبر أمرا مشروعا الفصل "من جانب واحد" (دون سبب عادل أو دافع وجيه) عندما يكون العامل قد بلغ سن التقاعد ، وهو في ايطاليا ٦٠ سنة للرجال و ٥٥ سنة للنساء . واستثناء من هذه القاعدة التنظيمية ، تقضي المادة ٤ من القانون ٧٧/٩٠٣ أنه "حتى عندما تتوافر للعاملات الصفات المطلوبة لكي يكون لهن الحق في معاش الشيخوخة ، فانهن يستطعن الاستمرار في ممارسة نشاطهن

Digitized by UN Library Geneva

الى أن يبلغن حدود العمر المنصوص عليها بالنسبة الى الرجال في الاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية ، بشرط أن يقدمن الى صاحب العمل اشعارا مسبقا بذلك ، أي قبل ثلاثة أشهر على الاقل من تاريخ بدء استحقاقهن معاش الشيخوخة" .

كما أن المحكمة الدستورية ، التي تدخلت في حالات عديدة بشأن القاعدة التنظيمية السالفة الذكر ، قضت :

- بأن فرق السن فيما يتعلق باحالة الرجال والنساء الى التقاعد أمر مشروع : وذلك بالنظر الى أن المرأة ، بحسب العادات التي لا تزال سائدة الى حد كبير ، تكاد دائما تنفرد بتحمل جميع الأعباء الأسرية ، اضافة الى ما تقوم به من نشاط مهني ، مما يجعل دورها دورا شاقا للغاية ؛

- وبأن للمرأة الحق في الوصاية القانونية التي تحول دون فصلها الى حين بلوغها سن التقاعد نفسها المحددة للرجال ؛

- وبأن الاشعار المسبق الى صاحب العمل غير مشروع من حيث أنه يتعلق بحق شخصي مطلق .

ولنذكر أخيرا ، استكمالا للتحقيق ، الحماية الخاصة من الفصل التي توفر للعاملات طوال فترة الحمل وحتى بلوغ الوليد تمام السنة الأولى من عمره ، وكذلك منع فصل العاملات بسبب الزواج (أنظر القسم ١١ - ١ - أ) بشأن "الحق في العمل") .

<u>التدريب المهني</u>

بغية القضاء على كل تمييز في مجال التدريب المهني ، يعتبر مهما كذلك المنع الصريح الوارد في القانون ١٩٧٧/٩٠٣ ، والذي يقضي ، في المادة ١ منه ، بأن عدم جواز أي تمييز ، حتى وان كان غير مباشر ، تجاه المرأة ينطبق أيضا على المبادرات المتعلقة بالتوجيه والتدريب واعادة التوجيه المهني ، سواء من حيث سبل الانتفاع بتلك المبادرات أو من حيث محتواها .

ويكتسب هذا التحديد أهمية خاصة من حيث أنه ينص على القضاء ، حتى فيما يتعلق بمضمون التدريب المهني ، على الأنماط الثقافية التي ما زالت باقية الى الآن .

وقد أكد هذا التوجه القانون الأساسي اللاحق الخاص بهذا القطاع (١٩٧٨/١٢/٢١) .

Digitized by UN Library Geneva

كما أن القضاء اتخذ هذه الوجهة على الدوام ، وخصوصا بتأكيده على عدم شرعية استبعاد المتسابقات الحوامل من عقود التدريب المهني (وهو موضوع الفقرة ١ في المادة ١ من القانون ٧٧/٢٨٥) .

وعلى صعيد الواقع تجدر الاشارة الى أن نسبة المشاركة النسائية في دورات التدريب المهني بجميع أنواعها تكاد تقارب نصف المشاركة الاجمالية للجنسين . وثمة مبادرات خاصة تستهدف النساء العازمات على العودة الى الحياة المنتجة أو اللواتي يعدن اليها في وقت متأخر . (مرفق جدول احصائي يحتوي على معطيات المشاركة في مختلف الدورات المهنية بحسب الجنس) .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول ٤ - ١٢ : دورات التدريب المهني وفقا للمستوى المهني وبحسب المناطق

السنة الدراسية / المناطق	دورات تاهيل أساسي(ب)			دورات تخصص			الاجمالي			
	الدورة	المشتركون		الدورة	المشتركون		المكان	الدورة	المشتركون	
		نساء ورجال	نساء		نساء ورجال	نساء			نساء ورجال	نساء	المدربون
١٩٨١ - ١٩٨٢	١٣ ١٥٥	٢٩٥ ٢٧٥	١١٤ ٠٣٤	١ ٢٩٧	٣١ ٩٤٠	١٣ ٤٤٧	٣ ٦٤٥	١٤ ٤٥٢	٣٠٧ ٢٣٥	١٢٧ ٤٨١	٣٨ ٨٧١
١٩٨٢ - ١٩٨٣	١٣ ٥٢١	٢٨٠ ١١٤	١١٨ ٨٨٥	١ ١٦٩	٢٤ ٨٨٣	١٠ ١٧٥	٣ ١٢٦	١٤ ٦٩٠	٣٠٤ ٩٩٧	١٣٩ ٠٦٠	٤٣ ٧٠١
١٩٨٣ - ١٩٨٤	١٣ ٢١٥	٢٨١ ٧٣٥	١١٨ ٢٣٧	١ ٤٠٤	٢٩ ٢٧٦	١٣ ٠٤٢	٣ ٢٢٥	١٤ ٦١٩	٣١١ ١١١	١٣١ ٢٧٩	٤٣ ٨٨٣
١٩٨٤ - ١٩٨٥	١٣ ٢٢٤	٢٥٩ ٤٤٩	١٠٨ ٢٤٤	١ ٢٩٤	٢٦ ١٦١	١١ ٦٦٠	٣ ٢٢١	١٣ ٥١٨	٢٨٥ ٦١٠	١٣٠ ٠٠٤	٤٠ ٧١١
١٩٨٥ - ١٩٨٦	١٣ ٧٥٤	٢٦٨ ٩٤٣	١١٤ ٠٢٨	١ ٤٢١	٣٠ ١٨٧	١٢ ٥٢٣	٣ ٢٤٧	١٤ ١٧٥	٢٩٩ ١٣٠	١٢٦ ٥٥١	٤٣ ٦٢٦
بحسب المنطقة											
بييمونت	١ ١٣٤	٢٥ ٧٧١	١٠ ٠٨٣	٢٨٨ ٥ ٩١٦	٣ ٠٠٨	٣٣١	١ ٤٢٢	٣١ ٦٨٧	١٣ ٠٩١	٤ ٧٥٤
سهل آوسته	٧٤	٢ ٢٢٠	١ ٢٣١	١٢ ٥٣	٣٢	٣٨	٨٦	٢ ٢٨٣	١ ٢٦٣	٣٤٥
لومبارديه	٢ ١٩٢	٥١ ٨١٠	٢٣ ٩٨٥	٣٥٤ ٩ ٢١٨	٣ ٨٢٥	٥٠٥	٣ ٥٤٦	٦١ ٠٢٨	٣٦ ٨١٠	٨ ٧٢٦
ترنتين - هو آديج	٥٦١	١٣ ٧٣٨	٥ ٩٤٨	٣٤ ٨٠٢	٢٣٦	١٣٥	٥٩٥	١٤ ٥٤٠	٦ ١٨٤	١ ٣٣٣
بولزانو - بوزين	٢٣٧	٧ ٠٧٧	٣ ١٩٧	٣٠ ٧١١	١٩٥	٧٤	٣٦٧	٧ ٧٨٨	٣ ٣٩٢	٧٠٤
ترنتو	٢٢٤	٦ ٦٦١	٢ ٧٥١	٤ ٩١	٤١	٦١	٣٢٨	٦ ٧٥٢	٢ ٧٩٢	٦٢٩
فينيسيه	١ ٥٤٨	٣١ ٩٥٢	٩ ١٥٤	١٥٤ ٢ ٧٤١	٨٣٣	٤٤٠	١ ٧٠٢	٣٤ ٦٩٣	٩ ٩٨٧	٣ ١٧٨
فريول - فينيسيه جوليين	٦٢١	١١ ٣٨٠	٣ ١٠٣	٧٨ ٧٦٨	-	٩٩	٧٠٩	١٣ ١٤٨	٣ ١٠٣	١ ٨٠٨
ليفوريه	٢٤٥	٧ ١٦٨	٢ ٩٤٠	٣٨ ٦١٩	٣٧٠	٦١	٣٨٣	٧ ٧٨٧	٣ ٢١٠	١ ٤٠٧
ايميلي - رومانيه	٢ ٠٧٦	٣٩ ٤٨٥	١٢ ٨٣٦	١٠٦ ٢ ٠١٧	٩٧٤	٥١٤	٢ ١٨٢	٤١ ٥٠٢	١٣ ٨١٠	٥ ٩٥٦
توسكانية(ج)	٤٨١	٩ ٢١٠	٤ ٠٥٦	٥٦ ١ ٢٣١	٥٢٥	١٥٥	٥٣٧	١٠ ٦٤١	٤ ٥٩١	١ ٧١٩
اومبريه	١٦٩	٤ ٢١٨	١ ٥٧٥	١٢ ١٥٢	٤٥	٥٠	١٨١	٤ ٤٧٠	١ ٦٢٠	٣٨٧
مارش	٢٩٥	٥ ٢٠١	٢ ٠٨٧	٢٩ ٤٣٣	٣٠٧	١٠٤	٣٢٤	٥ ٧٣٤	٢ ٣٩٤	٨٨٤
لاتيوم	٩٤٩	٢١ ٨٠٢	١٣ ٠٥٢	٨١ ٢ ٩٠٨	١ ٧٢٧	٣٠٠	١ ٠٣٠	٢٤ ٧١١	١٤ ٧٧٩	٣ ١٨٥
آبروزيي	٤١٩	٨ ١٦٨	٣ ١٥٧	٣٦ ٧٤٤	٤٠٠	٨٦	٤٥٥	٨ ٩١٢	٣ ٥٥٧	٧٦٣
موليز	١٣٩	١ ٨٤٢	١ ٢٢٤	٥ ٨٩	٨٧	٣٥	١٤٤	١ ٩٣١	١ ٢١١	٣٠٤
كامبانيه(ج)	٦٠	١ ٨١٠	٩٨١	٢ ١٢١	٤٨	٢٤	٦٢	١ ٩٣١	١ ٠٢٩	٨٣٥
بوليس	٤٣٨	٨ ٦٠٣	٤ ١٠٨	٢١ ٣٢٢	١٠٣	١١٧	٤٥٩	٨ ٩٢٥	٤ ٢١٠	٣ ٦١٠
بازيليكاته	٨١	١ ٧١٣	١ ٠٢٨	٣ ٥٤	٤٦	٢٢	٨٤	١ ٧٦٧	١ ٠٧٤	٤٢٧
كالابريه	٧٧	١ ١٢٣	٨٧٩	٧ ٨٣	١٦	٣٠	٨٤	١ ٢١٦	٨٩٥	٢١٥
مقلية(ج)	٩٩٠	١٩ ٨٧٢	١١ ٨٤٣	٩٩ ١ ٧٣٩	٩٩٦	٢٧٤	١ ٠٨٩	٢١ ٦١١	١٢ ٨٣٩	٤ ٣٤٦
سردينيا(ج)	٩٥	١ ٥٣٦	٧٥٨	٦ ٧٧	٣٦	٢٧	١٠١	١ ٦١٢	٧٩٤	٤٤٤
ايطاليا	١٢ ٧٥٤	٣٦٨ ٩٤٣	١١٤ ٠٢٨	١ ٤٢١ ١٨٧ ٣٠	١٢ ٥٢٣	٣ ٢٤٧	١٤ ١٧٥	٢٩٩ ١٣٠	١٢٦ ٥٥١	٤٣ ٦٢٦
الوسط الشمالي	١٠ ٤٥٥	٢٦٦ ٢٢٤	٩٠ ٠٥٠	١ ٢٤٢ ٩٥٨ ٢٦	١٠ ٧٩٢	٣ ٦٢٢	١١ ٦٩٧	٢٢٤ ٢٥١	١٠٠ ٨٤٢	٣٣ ٦٨٢
هيزوغيورنو	٣ ٢٩٩	٤٤ ٦٧٧	٢٣ ٩٧٨	١٧٩ ٣ ٢٢٩	١ ٧٣١	٦١٥	٣ ٤٧٨	٤٧ ٩٠٦	٢٥ ٧٠٩	٩ ٩٤٤

(أ) تقدم دورات التدريب المهني المعارف النظرية العملية الضرورية للقيام بالأدوار المهنية في مختلف القطاعات الانتاجية . وهي تهدف الى تاهيل العاملين واعادة توجيههم ومعاودة تدريبهم وتخصصهم .

(ب) وهي تشمل دورات التدريب الأولي ، واعادة التاهيل أو التحويل الى مهنة جديدة ، واعادة التوجيه أو معاودة التدريب للمعوقين ، وغير ذلك من أنواع الدورات .

(ج) ولا تندرج فيها المعطيات (لعدم توفرها) الخاصة بمقاطعات غروسّيتو ، وبينغنتو ، وترابياني ، وماساري ، ونووورو ، واوريستانو .

Digitized by UN Library Geneva

١١ ـ١ (د) المساواة في الأجر

تنص المادة ٣٧ من الدستور على أن "للمرأة العاملة نفس الحقوق وتتقاضى نفس الاجر الذي يتقاضاه العامل عن العمل المتساوي" .

وقد دارت مناقشة على مستوى الفقه والقضاء حول المدلول الذي يجب اسناده الى عبارة "العمل المتساوي" . ولكن ، تبعا للتصديق على الاتفاقية رقم ١٠٠ ، أصبح هناك اتجاه واحد وهو الاعتراف بالحق في المساواة في الأجر عن العمل "المتساوي القيمة" . وتحقق التطبيق العملي لهذا النص ، بواسطة التفاوض الجماعي على الخصوص .

وقد تم قبل كل شيء الغاء جدولي الأجور الموجودين من قبل والمخصص أحدهما للرجال والآخر للنساء وذلك بموجب الاتفاق الخاص بقطاع المنسوجات (في عام ١٩٥٩) ، وعلى الخصوص بموجب الاتفاق الاطاري بين الاتحادات بخصوص المساواة في الأجر في عام ١٩٦٠ .

وفي الأعوام التالية ، أنشأت الاتفاقيات الجماعية نظاما جديدا للأجور ، وتحدد بالنسبة لكل اتفاقية عدد معين من "الفئات المهنية" مرتبة على مستويات ، وحدد لكل فئة منها الأجر المناظر . وأدرجت في اطار كل "فئة" الانشطة والوظائف التي تعتبر "متساوية في القيمة". وكانت معايير التقييم تجريبية أحيانا ، ولكنها استعملت في كثير من الأحيان أسلوب "التقييم في المصنع" .

وقد تطورت هذه العملية خلال الأعوام ١٩٦٠ ـ ١٩٦٥ .

غير أنه من المؤسف أن الوظائف التي تمارسها العاملات على الخصوص ، تندرج بشكل عام في المستويات المتوسطة ، وفي كثير من الأحيان في المستويات دون المتوسطة من التصنيف المهني ، بينما لا يوجد سوى عدد قليل جدا من النساء العاملات اللائي يصلن الى أعلى المستويات : وهذا راجع الى رسوخ الاتجاه في القطاع الصناعي الى تعيين النساء في وظائف محددة وتقليدية .

أما في القطاعات غير الصناعية ، وخاصة في القطاع الثالث ، فهناك حالات قليلة جدا من العزل الرأسي والأفقي للعاملات ، وتشارك النساء في مجموعة كبيرة من الأنشطة والوظائف .

وقد أخذ القانون ٧٧/٩٠٣ في الاعتبار نتائج الاجراء التعاقدي . فنصت المادة ٢ على أنه : "يحق للمرأة العاملة أن تتقاضى نفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل العامل عندما تكون الخدمات المطلوبة متساوية أو ذات قيمة متساوية" .

Digitized by UN Library Geneva

ومن جهة أخرى تنص الفقرة ٢ من نفس المادة على ما يلي : "يجب أن تعتمد أنظمة التصنيف المهني الرامية الى تحديد الأجور معايير مشتركة بالنسبة لكل من الرجال والنساء" .

وتتضمن المادة ١٦ نصا ذا أهمية خاصة ، اذ تقضي بالمعاقبة عن عدم الامتثال للأحكام الواردة في المادة ٢ بغرامة من ٠٠٠ ٢٠٠ الى ٠٠٠ ٠٠٠ ١ ليرة . وبالاضافة الى ذلك ، ينص القانون ٩٠٣ المذكور على بطلان النصوص التعاقدية المتناقضة معه .

ويترتب عن ذلك أن معدلات الأجور لا تتضمن في أي حال من الأحوال أحكاما تمييزية على أساس الجنس ، ولا يمكن أن يكون الأمر خلافا لذلك .

وتشير البيانات الاحصائية الى استمرار وجود فوارق في الأجور ، ولكنها فوارق قليلة الأهمية : ولا ترجع هذه الفوارق الى أن العاملات يتقاضين في المتوسط أدنى مستويات الأجور ، بل ترجع أيضا الى عوامل ذاتية كأن تكون لهن "أقدمية" أقل من الرجال .

ونذكر فيما يلي على سبيل المثال بعض البيانات عن الأجور الفعلية في القطاع الصناعي ، حسب استقصاء دوري أجرته وزارة العمل لدى المؤسسات الصناعية التي يعمل بها ٣٠ موظفا على الأقل (تتعلق البيانات بشهر نيسان/أبريل ١٩٨٤) :

- صناعة المنسوجات (في ٢٢٦ ١ منشأة)

متوسط الأجر الاجمالي في الساعة : الرجال ٩٥ر٦٥٠ ٦

النساء ٥٦ر٠٥١ ٦

- الصناعة الكيميائية (في ٦٠٧ منشآت)

متوسط الاجر الاجمالي في الساعة : الرجال ٢٢ر٧٦٠ ٧

: النساء ٨٧ر٩٩٣ ٦

وحددت أحكام القضاء فيما بعد بعض المعايير لتقييم المساواة في الاجر مثل : مقارنة كل المرتب المدفوع لقاء الأجر وليس المرتب الأدنى فقط ؛ وأخذ الوظائف المؤداة فعلا في الاعتبار للبت في مدى أهمية السلوك التمييزي ؛ واستبعاد العائد الصناعي من التقييم .

١١ - ١ (هـ) <u>الضمان الاجتماعي</u>

يسري مبدأ عدم التمييز في مجال الضمان الاجتماعي واعانات الشيخوخة للمتبقين على قيد الحياة ، واعانات البطالة والمرض والعجز ، وهو مبدأ مكرس في القانون

Digitized by UN Library Geneva

٧٧/٩٠٣ (المادة ٩ وما يليها) ، الذي سبق ذكره مرات عديدة ، وأثبتته أحكام عديدة صدرت فيما بعد عن المحكمة الدستورية التي تدخلت عدة مرات بتطويع القوانين الموجودة من قبل لمبدأ التكافؤ بين الجنسين .

وسوف ننظر فيما يلي في تطبيق هذا المبدأ بمعرفة مختلف المؤسسات القانونية التي تشكل نظام الضمان الاجتماعي عندنا ، بالاستناد الى المواد من ٩ الى ١٢ من القانون ٩٠٣ .

الاعانات العائلية (المادة ٩ من القانون ٩٠٣)

قبل صدور القانون ٩٠٣ ، لم يكن سوى العامل "رب الأسرة" يتمتع بالحق في الاعانات العائلية (أي الحق في الحصول على مبلغ مضاف الى الأجر عن أعضاء الأسرة المعالين ، وهو مبلغ يدفع في اطار التأمينات الاجتماعية الاجبارية) . وكان بوسع المرأة اكتساب صفة ربة الأسرة (وبالتالي تكون الاعانات باسمها) وذلك فقط اذا كان الزوج متوفيا أو عاجزا عجزا دائما عن العمل . وقد أنشأت هذه المادة حق الزوجين في اختيار من منهما يتلقى هذه الاعانة ("يجوز دفع الاعانات العائلية والمبالغ التكميلية العائلية والزيادات في المعاشات التقاعدية لافراد الأسرة المعالين الى المرأة العاملة أو المتقاعدة بنفس الشروط والقيود المنصوص عليها بالنسبة للرجل العامل أو المتقاعد") .

وقد استعيض الآن عن الاعانات العائلية "باعانة الاسرة" التي لا تدفع الا الى أكثر الأسر حرمانا بالنظر الى الدخل العائلي وعدد الاشخاص الذين تتكون منهم الأسرة .

وفيما يتعلق بأصحاب الحق في الاعانة ، يستمر سريان نفس المعايير التي سبق تحديدها .

وعلى وجه الخصوص ، كان الوضع قبل اصدار القانون ٩٠٣ ، فيما يتعلق بالاعانات الخاصة بالأعضاء الذين يكوّنون نواة الأسرة (المعاشات التي ترد الى أعضاء الأسرة المتبقين على قيد الحياة بعد وفاة العامل ، والاعانات العائلية) ، هو أن نظام الضمان الاجتماعي كان يعتمد على مبدأ كون الزوج هو صاحب الحق في الاعانة ، اذ أنه يعتبر قانونيا "رب الأسرة" . وللأغراض المذكورة آنفا ، لم يكن بوسع المرأة اكتساب صفة ربة الأسرة الا في حالات استثنائية .

ولقد كان هذا التنظيم يتمشى مع الحالة الواقعية السابقة التي كانت فيها مشاركة المرأة في النشاط الانتاجي ضعيفة نسبيا ، خاصة اذا كانت متزوجة وأما ، وكان المردود الاقتصادي لعمل المرأة الى الأسرة يعتبر فيها تكميليا وتعويضيا لا غير بالمقارنة بالمردود الأساسي الذي يقدمه الرجل . ولكن الواقع الحالي تجاوز تماما

Digitized by UN Library Geneva

ذلك التنظيم اذ ان مشاركة المرأة في عالم الانتاج تزداد الآن توسعا باطراد ، مما يؤدي الى اعادة تقييم أهمية المضمون الاقتصادي للمرأة العاملة في حسن سير الأسرة . وقد جرى ادراج هذه المبادىء الجديدة - التي سبق الأخذ بها في قانون الاسرة الجديد (القانون ٧٥/١٥١) والتي أناطت بكلا الزوجين نفس الواجبات المتعلقة بصيانة نواة الاسرة - في القانون ٩٠٣ في اطار الضمان الاجتماعي . فهذا القانون الاخير يمنح المرأة نفس الحقوق التي سبق الاعتراف بها للرجل في مجال الاعانات العائلية ، كما ينص على المعاملة بالمثل تماما فيما يتعلق بأيلولة معاش الزوج الى الزوجة وأيلولة معاش الزوجة الى الزوج .

معاش الشيخوخة والمعاش الموجه الى المتبقين على قيد الحياة (المادة ١١ من القانون ٩٠٣)

لم يبق هناك فيما يتعلق بالمعاش أي تمييز بين الجنسين لا فيما يتعلق بالجمع ولا فيما يتعلق بمقدار الاستحقاق : فمعاش الشيخوخة يحسب على أساس الأجر المتقاضى في الفترة الأخيرة من النشاط المهني وعدد سنوات القيد في التأمين الاجباري .

ولنذكّر في هذا الصدد (أنظر الفقرة ١١ - ١ (ج) : استقرار الوظيفة) بأن السن الأدنى لاستحقاق المعاش في ايطاليا هو ٥٥ عاما بالنسبة للمرأة و ٦٠ عاما بالنسبة للرجل ، وبأن المحكمة الدستورية (الحكم رقم ٨٦/١٣٧) اعتبرت هذا الفارق في السن معقولا نظرا للظروف التي ما زالت تعمل فيها المرأة ، ولكنها انتقدت الفصل التعسفي للعاملة في الفترة التي تمتد ما بين سن احالة المرأة على التقاعد وسن احالة الرجل على التقاعد . فهذه الحالة التي هي دون أي شك في صالح المرأة العاملة ، تبدو على أية حال في سبيلها الى الزوال مع الزمن ، حيث أن البرامج الحكومية لتعديل النظام تنحو الى توحيد سن التقاعد .

أما في القطاع العام ، فما زال هناك تمييز آخر اذ ان للموظف في الادارات الحكومية الحق في الاستقالة مع الاحتفاظ بحق التقاعد بعد ٢٠ عاما من الخدمة ، بينما تتمتع المرأة بذلك الحق بعد ١٥ عاما من الخدمة اذا كانت متزوجة أو أما لقصّر . وفي الفترة الأخيرة ، انتقدت المحكمة الادارية لمنطقة اللاتيوم ذلك النص بالتحديد وأقرت لموظف في ادارة حكومية له أولاد قصّر بالحق في معاش التقاعد بعد قضاء ١٥ عاما في الخدمة . والمسألة مطروحة الآن على المحكمة الدستورية لتنظر فيها .

وفيما يتعلق بالمعاش التقاعدي للمستحقين عن المتوفي ، تكتسي المادة ١١ من القانون ٩٠٣ أهمية خاصة : فهي تتبنى المبدأ المشار اليه في المقدمة . وقبل دخول هذا القانون حيز النفاذ ، كان معاش العامل المتوفي يؤول لا الى أولاده القصر أو العاجزين عجزا دائما عن العمل فقط ، بل والى زوجته أيضا ، سواء كانت أو لم تكن صاحبة حق في معاش مستحق مباشرة لها . ولم يكن معاش المرأة قابلا للأيلولة الى الزوج ، الا في حالات استثنائية .

Digitized by UN Library Geneva

وقد جعلت المادة ١١ المذكورة معاش الزوجة قابلا للأيلولة الى الزوج دائما وفي جميع الحالات .

وطبق نفس المعيار في المعاشات التقاعدية الاخرى لغير الشيخوخة ، وبخاصة فيما يتعلق بالايرادات المرتبة المستحقة في حالة الوفاة أو العجز الدائم بسبب حادث أو مرض مهني (المادتان ١٠ و ١٢ من القانون ٩٠٣) .

وبعد أن أعلنت المحكمة الدستورية البطلان الجزئي للمادتين ١١ و ١٢ من القانون ٩٠٣ ، وسعت نطاق تطبيق الحق المقرر فيهما ، وذلك بمنح الزوج الباقي على قيد الحياة لامرأة عاملة متوفاة حق أيلولة معاشها اليه قبل دخول القانون ٩٠٣ حيز النفاذ .

البطالة وفقدان القدرة على العمل

ليس هناك تمييز على أساس الجنس في القواعد المنظمة للاعانات المقدمة في حالة البطالة الاضطرارية . ذلك أنه ، يخضع للتأمين الاجباري عن البطالة الأشخاص من كلا الجنسين الذين بلغوا ١٤ عاما ويمارسون عملا مأجورا لدى الغير ، ويستثنى من ذلك : الموظفون في المنشآت الاقتصادية العامة والخاصة عندما يتمتعون بضمان العمل ، والموظفون المنتمون الى فئات دنيا ، وذلك بشكل عام مثل الذين لا يعملون لدى الغير الا من وقت لآخر ، أو الذين يشاركون في أرباح المنشأة .

ولم يتبق في النظام الايطالي أي تمييز على أساس الجنس ، ولا حتى فيما يتعلق بالاعانات المقدمة في حالة فقدان القدرة على العمل ، سواء أكانت ناجمة عن مرض أو حادث مهنيين (تعويض مؤقت أو ايراد مدى الحياة) أم كانت تعزى الى أسباب أخرى مستقلة حتى عن النشاط المهني (معاش العجز عن العمل) .

المرض

تم بصدور القانون ٧٨/٨٣٣ ، الذي أنشأ الخدمة الصحية الوطنية ، توسيع الخدمات الصحية للوقاية والعلاج واعادة التأهيل المقدمة في صورة زيارات منزلية أو في المستوصف يقوم بها أطباء ممارسون عامون أو متخصصون ، وتحاليل طبية ومستحضرات صيدلية والمعالجة في المستشفى ، لكي تشمل جميع المواطنين على قدم المساواة .

وتكون مشاركة المواطنين في تكاليف الرعاية الصحية عن طريق مساهمات تحدد وفقا لمعايير وطرائق مختلفة حسب الفئات المهنية والدخل ، وكذلك بواسطة رسوم مخفضة تحصّل عن بعض الخدمات .

Digitized by UN Library Geneva

١١ ـ ١ (و) الاجازات المدفوعة الأجر

يقر الدستور الحق في الاجازات المدفوعة الأجر (المادة ٣٦ ، الفقرة ٣ ، "للعامل الحق في راحة أسبوعية وفي اجازات سنوية مدفوعة الأجر ، ولا يجوز له التنازل عنها") .

وهذا النص مطبق تطبيقا عاما على جميع العاملين بصرف النظر عن القطاع الذي ينتمون اليه أو جنسهم .

وقد أوضحت أحكام المحاكم بحق ، فيما بعد ، وهو أن الصيغة الدستورية لذلك النص لا تجيز تطبيقه على الغياب عن العمل باذن أو على الاجازات التي يتمتع بها العاملون بصفة أخرى .

وبخصوص كل ما يمس بالتحديد موضوع هذا التقرير ، ومع تأكيد عدم وجود تمييز في المجال الذي يتحدث عنه هذا النص ، نذكّر بأن القانون ٧١/١٢٠٤ ، الذي ينظم حماية الأمهات العاملات ، يؤكد بوضوح في المادة ٨ أن الاجازات ومدد الغياب التي تستحقها العاملات لسبب آخر لا يمكن قضاؤها في نفس الوقت الذي تقضي فيه فترات التغيب عن العمل الاجبارية أو الاختيارية التي ينص عليها نفس القانون .

١١ ـ ٢ ـ حماية الام العاملة

أخذ القانون ٧١/١٢٠٤ ، الذي سبق التحدث عنه لدى تناول المادة ٤ ، بجانب كبير من الأحكام موضوع المادة ١١ ـ ٢ (أ) من الاتفاقية التي هي موضع البحث هنا .

وسنلخص فيما يلي أهم أشكال الحماية بتوضيح أوثق جوانبها صلة بالأحكام المحددة المعنية هنا .

١١ ـ ٢ ـ (أ) حظر الفصل من الخدمة

يرد حظر الفصل من الخدمة منذ بداية الحمل الى بلوغ الطفل سنة من عمره في المادة ٢ من القانون ٧١/١٢٠٤ الذي سبق ذكره ، اذ تنص تلك المادة على ما يلي : "لا يجوز فصل العاملات منذ بداية مدة الحمل الى انتهاء فترة المنع من العمل التي تنص عليها المادة ٤ من هذا القانون ، وكذلك الى أن يبلغ الطفل عاما من عمره" .

---

١١ ـ ١ ـ (و) ـ بخصوص هذه النقطة ، أنظر الفقرة ٢ من المادة ٤ .

Digitized by UN Library Geneva

ويسري حظر الفصل من الخدمة بالاقتران مع الحالة الموضوعية للحمل أو النفاس ، ويحق للعاملة التي تفصل خلال الفترة التي يسري فيها الحظر المطالبة باعادة علاقة العمل الى ما كانت عليه عن طريق القيام ، في الايام التسعين التالية للفصل ، بتقديم شهادة مناسبة تثبت وجود الظروف التي تحظر الفصل في الفترة التي حصل فيها .

ولا يجوز وقف العاملة عن العمل خلال الفترة التي يسري فيها حظر الفصل من الخدمة ، الا في الحالة التي يتوقف فيها نشاط المنشأة أو المرفق الذي تعمل فيه ؛ على شرط أن يكون المرفق المذكور متمتعا بالاستقلال في تشغيله .

وتقضي المادة ٣١ من نفس القانون بغرامة تتراوح بين ٠٠٠ ٢٠ و ٠٠٠ ١٠٠ ليرة على عدم الامتثال لهذه الاحكام ، وتدفع تلك الغرامة الى كل عاملة لم يجر الامتثال الى أحكام القانون بشأنها .

ولنشر بالاضافة الى ذلك الى القانون رقم ٦٣/٧ الذي يحظر فصل العاملة بسبب الزواج (أنظر المادة ١١ ـ ١ (أ) الحق في العمل و (ج) استقرار الوظيفة) .

وتجدر الاشارة بصفة خاصة الى اتجاه الفقه والقضاء الى أنه لا يجوز أن تكون حالة الحمل عائقا يحول دون الحصول على عمل . وينفي هذا الاتجاه مشروعية قيام صاحب العمل بالتثبت من حمل أو عدم حمل العاملة التي سيجري انتدابها ، وذلك بالاستناد الى المادة ١ من القانون ٩٠٣ (تكافؤ المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتصل بالعمل) التي تحظر أي تمييز في الحصول على العمل "بالرجوع الى حالة الحمل" وعلى المادة ٨ من القانون ٧٠/٣٠٠ (المركز القانوني للعمال) الذي يحظر القيام بتحريات بخصوص وقائع لا أهمية لها من أجل "تقييم كفاءات العامل المهنية" .

وفي نفس الاتجاه ، حكم بأنه يعتبر من قبيل التمييز ألا يقوم مكتب العمل بتقديم التدريب المهني الى العاملة الحامل ، ويعتبر مكتب العمل في تلك الحالة هو المنتهك لقاعدة عدم التمييز .

١١ ـ ٢ (ب) <u>اجازات الامومة</u>

تقضي المادة ٤ من القانون ١٢٠٤ بالتوقف الاجباري عن العمل بسبب الأمومة ، وتشمل هذه الاجازة :

(أ) الشهرين السابقين للتاريخ المفترض للوضع حسبما هو محدد في الشهادة الطبية .

(ب) الفترة التي قد تتخلل التاريخ المفترض والتاريخ الفعلي للوضع .

Digitized by UN Library Geneva

(ج) الأشهر الثلاثة التالية للوضع .

ويعتبر التغيّب عن العمل للفترات التي تلي الوضع الزاميا ولا يجوز للعاملة التنازل عنه . وينص القانون على توقيع عقوبات على صاحب العمل الذي لا يمتثل لاحكام المادة ٣ .

وتؤخذ اجازة الأمومة الاجبارية في الاعتبار عند حساب الاقدمية في العمل مع كل الآثار المترتبة عن ذلك .

١١ - ٢ - (ج) الهياكل الاجتماعية

دور الحضانة

انشئت في ايطاليا شبكة واسعة نسبيا من دور الحضانة وفقا للقانون ٧١/١٠٤٤ المتعلق "بالخطة الخمسية لانشاء دور حضانة في القرى بمساهمة من الدولة ." وهذه الخطة التي تكررت فيما بعد بموجب القانون ٧٧/٨٩١ ، قد اعتمدت نتيجة لظهور طلب ملح وحاجات ناشئة عن تغيير تنظيم الأسرة وعلى الخصوص عن المشاكل التي سببها ازدياد توظيف المرأة ؛ وقد وافقت هذه الخطة على انجاز ما يزيد على ٠٠٠ ٢ من دور الحضانة ، بما فيها الدور (وعددها ٦٠٠) التي كانت تديرها من قبل "المؤسسة الوطنية للأمومة والطفولة" التي جرى حلها ، وهي دور حضانة منتشرة على كامل التراب الوطني ، حتى وان كان لا يزال هناك نقص مستمر فيها في المناطق الجنوبية .

ويجري تمويل المرفق عن طريق مساهمة الدولة والمناطق والبلديات (وتتولى هذه الاخيرة مهمة الادارة أيضا) ، وكذلك عن طريق مساهمة المنتفعين ، وذلك حسب دخلهم كقاعدة عامة ، وعلى أية حال ، يقبل أبناء الأسر الرقيقة الحال مجانا .

ويعتبر القانون ٧١/١٠٤٤ دار الحضانة "مرفقا اجتماعيا" مخصصا لرعاية وتربية الاطفال حتى سن الثالثة ، وذلك على الخصوص بهدف تمكين الآباء والأمهات من العمل . وبعد ذلك أكدت القوانين الاقليمية اللاحقة الجانب النفسي - التربوي لدور الحضانة . وعدد الملتحقين بدور الحضانة آخذ في الازدياد ، وتعطى الأولوية في الالتحاق بها الى الاطفال الذين لا تعمل أمهاتهم والى الذين يعانون من صعوبات الاندماج الاجتماعي أو العائلي .

ويوجد في مرفق بهذه الوثيقة جدولان يتضمنان بيانات عن عدد دور الحضانة التي أنشئت في مختلف المناطق ، وعن عدد الاماكن/الاطفال في دور الحضانة الحديثة .

Digitized by UN Library Geneva

١١ ـ ٢ ـ (د) حماية الحوامل المعيّنات في أعمال مؤذية

ان حماية النساء الحوامل اللائي يكلفن بأعمال مؤذية منصوص عليها بشكل خاص في المادة ٣ من القانون ٧١/١٢٠٤ (أنظر المادة ٤ من الاتفاقية) اذ تنص الفقرة ١ من تلك المادة على ما يلي : "يحظر تعيين العاملات خلال فترة حملهن وحتى مرور سبعة شهور على وضعهن في أشغال النقل وحمل الاثقال وكذلك في الاشغال الخطيرة والمتعبة وغير الصحية" . أما الأشغال الخطيرة فهي معرّفة في المادة ٥ من اللائحة التنفيذية للقانون (مرسوم رئيس الجمهورية رقم ٧٦/١٠٢٦) الذي يتضمن بالاضافة الى جدول مليء بالانشطة الصناعية أعمالا كالتي تنفذ على سلالم وعلى سقالات متحركة ، والمتعلقة بحمل الاثقال ، والأعمال التي تتطلب الوقوف لمدة تعادل نصف مدة العمل أو ترغم على اتخاذ موضع متعب ، والاعمال التي تنجز بآلات مجهزة بدواسة أو بآلات تحدث رجات ، والأعمال المنجزة في السفن والطائرات ، والأعمال المتمثلة في مساعدة ورعاية ذوي العاهات في أقسام الأمراض المعدية والأمراض العصبية والعقلية ، والاعمال التي تتطلب اتصالا بالجمهور عندما تكون هناك أخطار العدوى ، خاصة خلال فترات الأوبئة .

ويجب نقل العاملات اللائي يشتغلن في الأنشطة المحظورة الى وظائف أخرى طوال مدة سريان الحظر (المادة ٣ ـ ٢ ـ (ج) من القانون ١٢٠٤) . وخلافا للمبدأ الوارد في القانون المدني وفي النظام الأساسي للعاملين ، يسمح القانون بتعيين العاملات في وظائف أدنى درجة ، مع احتفاظهن في كل الأحوال بالأجر المناظر للمهام التي كن ينجزنها من قبل .

وعلاوة على الاعمال المذكورة الزاميا في المادة ٥ الآنفة الذكر من اللائحة التنفيذية للقانون ، بامكان ادارة تفتيش العمل أن تقرر مباشرة اتخاذ تدابير لحظر أنشطة أخرى وللأمر بتعيين المرأة في مهام أخرى عندما تكتشف أن ظروف العمل أو البيئة مضرة بصحة المرأة (المادة ٣ ـ ٣ (ج) من القانون ١٢٠٤) .

وكلما اتضح عدم امكانية نقل المرأة الى مهام أخرى ، يجوز لادارة تفتيش العمل أن تقرر مباشرة منع المرأة الزاميا عن العمل طوال فترة الحمل ، وخلال فترة ما بعد الوضع بحد أقصى قدره ٧ شهور ويدفع الأجر المخفض ، الذي يعادل ٨٠ في المائة من الأجر العادي ، في اطار نظام الضمان الاجتماعي .

وهناك فرض آخر ، وارد في المادة ٤ من القانون ١٢٠٤ ، وهو يتعلق بالاشغال التي تعتبر شاقة ومضرة بسبب تقدم الحمل : فعندما تعتمد ادارة تفتيش العمل مباشرة تدبيرا ، أو بشكل عام ، عندما يصدر وزير العمل مباشرة قرارا ، فهما يشترطان تقديم التوقف الالزامي عن العمل الى ما قبل التاريخ المفترض للوضع بثلاثة أشهر .

Digitized by UN Library Geneva

وتتضمن المادة ٥ من القانون ١٢٠٤ أحكاما تتعلق بكل ما له صلة بحظر العمل في ظروف مضرة شخصيا بالعاملة ، وهذه الظروف عبارة عن "مضاعفات خطيرة للحمل" أو عن "أشكال مرضية موجودة من قبل ويمكن أن تتفاقم بسبب الحمل" .

أخيرا ، فان ادارة تفتيش العمل هي التي تقرر أيضا ، بالاستناد الى شهادة طبية ، ضرورة انقطاع العاملة عن العمل خلال فترة واحدة أو فترات عديدة ، في أية مرحلة من مراحل الحمل : ويكون الأجر المخفض مماثلا للأجر المحدد من قبل .

وكل القواعد المذكورة مصحوبة بعقوبات جزائية على صاحب العمل :

(أ) في حالة حصول مضاعفات خطيرة على الحمل أو وجود أشكال مرضية سابقة يفترض أن تتفاقم بسبب الحمل ؛

(ب) عندما تعتبر ظروف العمل أو ظروف البيئة مضرة بصحة الأم والطفل ؛

(ج) عندما يتعذر نقل العاملة الى مهام أخرى وفقا لما سبق أن نصت عليه المادة ٣ ."

وتنص المادة ٦ على أن فترات التوقف الالزامي عن العمل ، المذكورة أعلاه ، تحسب في الاقدمية في الخدمة لكل الأغراض بما فيها حساب منحة عيد الميلاد والاجازات .

وعلاوة على ذلك ، هناك أحكام محددة تسري على العاملات اللائي يتعرضن لاشعاعات مؤيّنة .

أما مرسوم رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ المؤرخ في ١٣ شباط/فبراير ١٩٦٤ ("سلامة المنشآت والحماية الصحية للعاملين والسكان من مخاطر الاشعاعات المؤينة الناجمة عن استخدام الطاقة النووية للأغراض السلمية") فهو ينص على حظر تعيين العاملين في المناجم الذين لم يبلغوا ١٨ عاما والنساء الحوامل في وظائف تتميز بتعريض العاملين للاشعاعات المؤينة .

Digitized by UN Library Geneva

وقضى المرسوم نفسه ، في المادة ٦٨ ، التي تتناول مسألة الاشعاعات المحددة غير العادية ، بحظر تعريض المرأة لهذه الاشعاعات قبل انقضاء فترة خصوبتها .

واكمالا لما سبق عرضه بشأن المادة ١١ (العمل) من الاتفاقية المدروسة هنا ، نورد بعض الاحصاءات (ومصدرها هو المعهد الايطالي المركزي للاحصاء) الخاصة بتطور وخصائص الوظائف النسائية في ايطاليا ، مع ابداء تعليقات عليها .

تبرز السلسلة التاريخية المتصلة بالثمانينات (السنوات ١٩٨١ - ١٩٨٧) ، والتي أرفق طيه الجدول المتعلق بها (السكان بحسب الحالة المهنية ، وقطاع النشاط الاقتصادي للعاملين بأجر ، والجنس) ، وجود نمو ثابت في القوى العاملة النسائية ، التي ازدادت خلال الفترة المدروسة بأكثر من مليون .

ويتبين أن هذا الازدياد يتجاوز الرقم الخاص بالاناث اجمالا (+ ٠٠٠ ٤٤٥) ، وكذلك الرقم الخاص بالعاملات بأجر ، اللواتي زاد عددهن زيادة تتدنى قليلا عن نصف مليون .

لكن التطور يظهر بصورة مغايرة تماما حيث يتعلق الامر بالرجل : فالبيانات المختلفة تشير الى وجود استقرار ثابت في القوى العاملة من حيث الأرقام المطلقة ، كما هي الحال بالنسبة الى مجموع الذكور ، وأيضا الى العدد الاجمالي للعاملين بأجر ، الذي طرأ عليه انخفاض بسيط .

ومن مجمل البيانات الواردة أعلاه يظهر ما يلي :

- ان اشتراك المرأة في دنيا العمل يمثل ظاهرة متزايدة الأهمية والرسوخ ، ذات دينامية وخصوصية تختلفان تماما عنهما لدى الرجال ؛

- ان تطلع القوى العاملة النسائية الى الالتحاق بركب النشاط الانتاجي لا يجد منافذ كافية خلال فترات التحول التكنولوجي الجذري التي تتضمن ، على الأقل خلال المرحلة الحالية في ايطاليا ، انخفاض مستوى التوظيف في بعض القطاعات ؛

- ان البطالة المتزايدة بين النساء (ومعدلها يتجاوز ضعفه بين الرجال) ، لا تعود فقط ، ولا بنفس المقدار ، الى استمرار الافكار المسبقة والمواقف التي تبخس عمل النساء حقه ، وهي أفكار ومواقف تؤثر في المساواة الفعلية لفرص الحصول على عمل ، بل تعود أيضا ، وبوجه الخصوص ، الى أن عرض العمل النسائي يفوق عرض العمل بين الرجال ، وهو عرض ضخم ومتنام يشكل ، بذاته ، ظاهرة تنم عن ارتفاع درجة الوعي والاستقلال لدى المرأة الايطالية .

Digitized by UN Library Geneva

وفيما يتعلق بقطاعات التوظيف التي تستخدم العمل النسائي ، يلاحظ ان النساء قد استفدن كثيرا من استقطاب القطاع الثلاثي للنشاط الانتاجي ، وهو استقطاب واسع النطاق حصل في مواجهته انخفاض ، "فيزيولوجي" الى حد بعيد ، للتوظيف في الزراعة ، وتراجع خفيف للقطاع الصناعي الذي لا تزال العاملات يلاقين صعوبات في الانضمام اليه ، وحيث التمييز الافقي والعمودي على أشده .

كما تبين ان الظواهر المفاد بها أعلاه كانت أقوى دينامية خلال السنوات الثلاث الاخيرة (١٩٨٤ - ١٩٨٧) ، التي سيستند اليها فيما يلي لاجراء مزيد من التعمق في الظواهر المشار اليها .

وفي الجدول المرفق (الجدول الأول : السكان والقوى العاملة وتوظيف النساء وبطالتهن الجزئية في ايطاليا خلال السنوات ١٩٨٤ - ١٩٨٧) ، ما يتيح ابراز ما يلي :

- أفضى تزايد عرض العمل النسائي (عدد النساء ضمن القوى العاملة خلال الفترة المدروسة : + ٦١٣ ٠٠٠ ، وبالنسبة المئوية ٧ر٧) الى انخفاض مجموعة الايطاليات اللواتي هن في سن العمل خارج اطار النشاط الانتاجي ، الى أقل من ثلثها (نسبة القوى العاملة الى غير القوى العاملة) ، فأثبت الاتجاه المتمثل في أن معظم الايطاليات يطمحن الى الاندماج في دنيا العمل ؛

- خلال الفترة المأخوذة في الاعتبار ، طرأت على توظيف النساء زيادة ضخمة (+ ٣٣٦ ٠٠٠ وظيفة ، وبالنسبة المئوية : + ٥ في المائة) مردها الى المساهمة الحاسمة التي قدمها نمو التوظيف في القطاع الثلاثي (+ ٤٧٢ ٠٠٠ وظيفة خلال السنوات الثلاث ، أي بما يعادل + ١١ر٤ في المائة ، أو + ٣ر٥ في المائة في المتوسط في السنة) . واقترنت هذه الزيادة بزيادة تماثلها في البطالة المسماة "معلنة" ، (أي بطالة من أعلنوا ، في استقصاءات المعهد المركزي الايطالي للاحصاء ، انهم ناشطون في البحث عن عمل) . وهذه البطالة رفعت معدل البطالة النسائية من ١٦ر٥ في المائة في عام ١٩٨٤ الى ١٨ر٧ في المائة في عام ١٩٨٧ (+ ٢٨٧ ٠٠٠ وظيفة) ؛

- أما في اطار تصنيف الباحثين عن عمل (أي ذوي ما يسمى بـ "البطالة المعلنة") ، ففي حين ان البيانات المتصلة بالعاطلات عن العمل اللواتي سبق لهن التوظف تؤكد استمرار الصعوبات ، ولا سيما في القطاع الصناعي ، حيث تجري عمليات اعادة الهيكلة والتكييف (٢٣٤ ٠٠٠ عاطلة عن العمل في عام ١٩٨٧ ، أي بزيادة ٣٥ ٠٠٠ بالنسبة الى عام ١٩٨٤) ، وفي حين أن البيانات المتصلة بالباحثين عن الوظيفة الاولى تظهر قوة ضغط الشابات اللواتي يتقدمن ، جميعهن ، الى سوق العمل (٦٨٩ ٠٠٠ في عام ١٩٨٧ ، أي بزيادة ٨٦ ٠٠٠ بالنسبة الى عام ١٩٨٤) ، يتبين ما هنالك من أهمية ودلالة

Digitized by UN Library Geneva

بالغتين للظاهرة التي تشكل أساسا للبيانات المتصلة بـ "سائر الباحثين عن عمل" . فهذه الفئة تشمل ، على نحو أساسي ، النساء اللواتي يردن العودة الى سوق العمل بعد فترة غياب مبررة ، اجمالا ، بأداء الوظائف العائلية . غير أنها تشمل أيضا ، وبوجه خاص ، نساء لا يزاولن أية مهنة وهن في الغالب خادمات منزليات ، يتطلعن الى الالتحاق بركب النشاط الانتاجي مما يثبت أن عمليات التحرر لا تهم الأجيال الشابة فقط ، بل انها نفذت الى العالم الانثوي بكامله .

ولهذا الرقم أهمية كبيرة (٦٨١ ٠٠٠ في عام ١٩٨٧ ، أي بزيادة ١٦٦ ٠٠٠ بالنسبة الى عام ١٩٨٤) ، ولا سيما عند مقارنته برقم عام ١٩٨١ ، عندما كان عدد المنتميات الى الفئة الخاصة ، فئة الباحثات عن وظيفة ، يبلغ ٤٧٥ ٠٠٠ .

وفيما يتصل بالشباب ، تبرز معدلات البطالة المحسوبة وفقا للفئة العمرية (أنظر الجدول الخامس : المعدلات المتوسطة للبطالة النسائية في ايطاليا خلال السنوات ١٩٨٤ ـ ١٩٨٧ ، حسب مستوى التعليم والفئة العمرية) ما يقع من ضغط على سوق العمل في نهاية التعليم المدرسي بمختلف مستوياته (١٤ ـ ١٩ سنة : معدل البطالة ٣ر٥١ في المائة ؛ ٢٠ ـ ٢٩ سنة : معدل البطالة ١ر٣١ في المائة ، في عام ١٩٨٧) ؛ كما تبرز فترة انتظار الانضمام الاول الى نشاط العمل ، التي تزيد ، في المتوسط ، على سنتين .

ويجدر ، أخيرا ، قول كلمة في أهمية ونوعية تعليم النساء من حيث علاقته بالبطالة .

ففي حين أن الجدول الثالث (السكان البالغون ١٤ عاما أو أكثر ، كما كانت معدلاتهم في عام ١٩٨٧ ، حسب الجنس والفئة العمرية والشهادة الدراسية) يظهر وجود اختلال مستمر ، ولو طفيف ، بين الشهادات التي حصّلها الفتيان والشهادات التي حصّلتها الفتيات ، يتبين من الجدول الرابع (القوى العاملة والتوظيف والبطالة بين النساء في ايطاليا ، كما كانت معدلاتها خلال الفترة الممتدة ١٩٨٤ ـ ١٩٨٧ ، وحسب الشهادة الدراسية) والجدول ٥ ، الذي سلف ذكره ، أن هناك ، في مرحلة تسعى فيها أجيال الشباب الى تعويض النقص الذي تعانيه ، معدل بطالة مرتفعا جدا بين النساء اللواتي حصّلن شهادة الحلقة الثانية من التعليم الثانوي (١ر٢٢ في المائة في عام ١٩٨٧) ، وحتى الاجازة (٣ر٩ في المائة في عام ١٩٨٧) .

وقد يكون مرد هذه الظاهرة ، على الأقل جزئيا ، الى نوع المناهج الدراسية التي لاتزال مفضلة لدى عدد كبير من النساء ، اذ أن هؤلاء لا يستجبن ، على الدوام ، للمتطلبات الراهنة لسوق العمل .

وبينما أدت التحولات الاجتماعية ـ الثقافية التي حصلت خلال العقد الاخير ، وضمنها ما حصل بتأثير التشريع الذي يقيم المساواة ، الى انخفاض كبير في مظاهر

Digitized by UN Library Geneva

التمييز في فرص التوظيف ، لايزال الاختيار الذي تجريه النساء للمناهج المدرسية والمهنية ، وهو ليس حصيفا دائما ، يشكل كابحا يعيق ، ولا ريب ، تحقيق المساواة التامة ، كما انه سبب - وليس بأقل الأسباب أهمية - لاستمرار التمييز القطاعي الذي تعانيه العاملات .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الاول - السكان والقوى العاملة وتوظيف النساء وبطالتهن وبطالتهن الجزئية خلال السنوات ١٩٨٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٦ و ١٩٨٧

(بالملايين)

	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	التغيرات الحاصلة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٧ بالأرقام المطلقة	التغيرات الحاصلة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٧ بالنسبة المئوية
القوى العاملة	٧ ٩٨٢	٨ ١١١	٨ ٣٩٩	٨ ٥٩٥	+ ٦١٣	+ ٧ر٧
الحاصلون على وظائف	٦ ٦٦٥	٦ ٧٥٣	٦ ٩٠٣	٦ ٩٩١	+ ٣٣٦	+ ٥ر٠
- في الزراعة	٨٤٦	٨١١	٧٩٩	٧٥٦	- ٩٠	- ١٠ر٦
- في الصناعة	١ ٦٦١	١ ٦٢٥	١ ٦٢٧	١ ٦٠٥	- ٥٦	- ٣ر٤
- في الانشطة الاخرى	٤ ١٥٨	٤ ٣١٧	٤ ٤٧٧	٤ ٦٣٠	+ ٤٧٢	+ ١١ر٤
طالبو الوظائف (البطالة "المعلنة")	١ ٣١٧	١ ٣٥٨	١ ٤٩٦	١ ٦٠٤	+ ٢٨٧	+ ٢١ر٨
- العاطلون عن العمل الذين سبق لهم التوظف	١٩٩	١٩٩	٢١٢	٢٣٤	+ ٣٥	+ ١٧ر٦
- طالبوا الوظيفة الاولى	٦٠٣	٦٣٥	٦٧٩	٦٨٩	+ ٨٦	× ١٤ر٣
- غيرهم من طالبي العمل	٥١٥	٥٢٤	٦٠٥	٦٨١	+ ١٦٦	+ ٣٢ر٢
غير المنتمين الى القوى العاملة وهم في سن العمل (١٤ - ٧٠ سنة)	١٣ ١٩١	١٣ ٢٢٢	١٣ ١٠٣	١٢ ٩٧٦	- ٢١٥	- ١ر٦
ومنهم : المستعدون للعمل بشروط معينة (البطالة الجزئية "المعلنة")	٥٩٣	٥٦٦	٥٦٩	٥٦٣	- ٣٠	- ٥ر١
غير المنتمين الى القوى العاملة وليسوا في سن العمل (دون ١٣ وفوق ٧٠ سنة)	٧ ٧٤٦	٧ ٦٧١	٧ ٥٣٦	٧ ٥٠٧	- ٢٣٩	- ٣ر١
البطالة + البطالة الجزئية "المعلنة"	١ ٩١٠	١ ٩٢٤	٢ ٠٦٥	٢ ١٦٧	+ ٢٥٧	+ ١٣ر٥

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الأول (تابع)

	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	التغيرات الحاصلة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٧ بالأرقام المطلقة	التغيرات الحاصلة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٧ بالنسبة المئوية
القوى العاملة ، مصححة الرقم (القوى العاملة + غير المصنفين بين القوى العاملة رغم استعدادهم للعمل بشروط معينة)	٨ ٥٧٥	٨ ٦٧٧	٨ ٩٦٨	٩ ١٥٨	+ ٥٨٣	+ ٦ر٨
الفئات التي أحصيت	٢٨ ٩١٩	٢٩ ٠٠٤	٢٩ ٠٣٨	٢٩ ٠٧٨	+ ١٥٩	+ ٠ر٥
معدل النشاط (النسبة المئوية للقوى العاملة ضمن السكان)	٢٧ر٦	٢٨ر٠	٢٨ر٩	٢٩ر٦	-	-
معدل البطالة (النسبة المئوية للبطالة "المعلنة" الى القوى العاملة)	١٦ر٥	١٦ر٧	١٧ر٨	١٨ر٧	-	-
معدل البطالة/البطالة الجزئية (النسبة المئوية للبطالة + البطالة الجزئية "المعلنة" الى القوى العاملة المصححة الرقم)	٢٢ر٣	٢٢ر٢	٢٣ر٠	٢٣ر٧	-	-

المصدر :وزارة الميزانية والبرمجة الاقتصادية ، التقرير العام بشأن الوضع الاقتصادي في البلد ، ١٩٨٦ و ١٩٨٧ ، روما ، ١٩٨٧ و ١٩٨٨ ، المجلد الثالث .

والصياغة من عندنا .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثاني : السكان حسب مواقفهم من العمل ، وتبعا للجنس - عام ١٩٨٦ (الارقام المطلقة بالالوف)

الحالة	الارقام المطلقة			التكوين والنسب المئوية ، حسب الحالة			النساء %
	رجال	نساء	رجال ونساء	رجال	نساء	رجال ونساء	رجال ونساء
١ - المنتمون الى القوى العاملة	١٥ ٠٦٨	٨ ٣٩٩	٢٣ ٤٨٧	٥٤,٧	٣٨,٩	٤١,٥	٣٥,٨
١-١ العاملون باجر	١٣ ٩٥٣	٦ ٩٠٣	٢٠ ٨٥٦	٥٠,٧	٣٣,٨	٣٦,٩	٣٣,١
١-١-١ الذين أعلنوا أنهم يعملون باجر	١٣ ٥٩٥	٦ ٥٨١	٢٠ ١٧٦	٤٩,٤	٣٣,٧	٣٥,٧	٣٣,٦
١-١-٢ الذين لم يعلنوا أنهم يعملون باجر ، وانما أكدوا أنهم استوفوا عددا من ساعات العمل خلال الاسبوع المرجعي	٣٥٨	٣٢٢	٦٨١	١,٣	١,١	١,٢	٤٧,٣
ومنهم : ذوو البطالة الجزئية	٤٥٤	٣٩٣	٨٤٧	١,٦	١,٤	١,٥	٤٦,٣
١-٢ طالبو العمل	١ ١١٥	١ ٤٩٦	٢ ٦١١	٤,٠	٥,٢	٤,٦	٥٧,٣
١-٢-١ الذين أعلنوا أنهم عاطلون عن العمل أو يبحثون عن الوظيفة الاولى	٩٠٦	٨٩١	١ ٧٩٦	٣,٣	٣,١	٣,٢	٤٩,٦
العاطلون عن العمل	٣٨٩	٣١٢	٥٠١	١,٠	٠,١	٠,٩	٤٢,٣
الباحثون عن الوظيفة الاولى	٦١٧	٦٧٩	١ ٢٩٦	٢,٢	٢,٣	٢,٣	٥٢,٤
١-٢-٢ الذين أعلنوا أنهم لا يزاولون مهنة (الخادمات المنزليات ، الطلاب ، المتقاعدون ، الخ) ، انما أكدوا ، ردا على سؤال آخر في المقابلة نفسها ، أنهم يبحثون عن عمل	٢٠٩	٦٠٥	٨١٤	٠,٨	٢,١	١,٤	٧٤,٣
٢ - غير المنتمين الى القوى العاملة	١٢ ٤٧١	٣٠ ٦٣٨	٣٣ ١٠٩	٤٥,٣	٧١,١	٥٨,٥	٦٢,٣
٢-١ الذين هم في عمر العمل (١٤ - ٧٠ سنة)	٥ ٦٥٢	١٣ ١٠٣	١٨ ٧٥٥	٣٠,٥	٤٥,١	٣٣,٢	٨٩,٩
٢-١-١ الذين قالوا انهم لا يبحثون عن عمل لكنهم يعتبرون ان بامكانهم القيام بعمل ما ضمن شروط خاصة	١٦٤	٥٦٩	٧٣٣	٠,٦	٢,٠	١,٣	٧٧,٦
٢-١-٢ الذين أكدوا أنهم لا يبحثون عن عمل ، لعجزهم عن ممارسة مهنة ، أو لان ذلك لا يهمهم	٥ ٤٨٨	١٢ ٥٣٤	١٨ ٠٢٢	١٩,٩	٤٣,٢	٣١,٩	٨٩,٥
٢-٢ الذين هم في غير عمر العمل (دون الـ ١٣ وفوق الـ ٧٠)	٦ ٨١٩	٧ ٥٣٥	١٤ ٣٥٤	٢٤,٨	٢٦,٠	٢٥,٤	٥٢,٥
المجموع	٢٧ ٥٣٨	٢٩ ٠٣٨	٥٦ ٥٧٦	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٥١,٣

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثالث - السكان البالغون ١٤ عاما أو أكثر ، كما كانت معدلاتهم في عام ١٩٨٧ ، حسب الجنس والفئة العمرية والشهادة الدراسية

(بالالوف)

	١٤ - ١٩ سنة	٢٠ - ٢٤ سنة	٢٥ - ٢٩ سنة	٣٠ - ٥٩ سنة	٦٠ سنة واكثر	المجموع ١٤ سنة واكثر
الرجال والنساء - المجموع	٥ ١٥٦	٤ ٣٨٧	٤ ٠٣٥	٢٢ ٤٣٥	١١ ٣٩٨	٤٧ ٤٠١
- غير الحاملين لاي مؤهل علمي ، بل لشهادة الدروس الابتدائية	٥٧٨	٤٠٠	٥٥٠	١١ ١٨٦	٩ ٣٨٧	٢٢ ١٠٠
- شهادة الحلقة الاولى من الدروس الثانوية	٤ ١٥٩	٢ ٠٤٧	١ ٨٣٠	٦ ٢١١	١ ١٣٢	١٥ ٢٦٩
- الشهادة الثانوية العامة	٤٢٠	١ ٩٣٠	١ ٤٥٣	٣ ٧٨١	٦٣٢	٨ ١٩٦
- الاجازة	...	٢١	٢٠٢	١ ٢٥٧	٢٥٧	١ ٧٣٧
الرجال - المجموع	٣ ٦٣٧	٣ ١٨٨	١ ٩٥٠	١١ ٠٦٩	٤ ٩٨٤	٢٢ ٨٢٧
- غير الحاملين لاي مؤهل علمي ، بل لشهادة الدروس الابتدائية	٢٢٢	٢٠٠	٢٤٥	٤ ٩٣٠	٣ ٨٧٧	٩ ٥٧٤
- شهادة الحلقة الاولى من الدروس الثانوية	٢ ١٤٣	١ ٠٧٤	٩١٢	٣ ٢٢٩	٥٨٠	٨ ٠٢٩
- الشهادة الثانوية العامة	١٧١	٩٠٥	٦٩٤	٢ ٠٦٠	٢٢٤	٤ ١٦٤
- الاجازة	...	٨	٩٩	٧٥٠	١٩٢	١ ٠٥٠
النساء - المجموع	٣ ٥١٩	٣ ١٩٩	٣ ٠٧٥	١١ ٣٦٦	٦ ٤١٤	٢٤ ٥٧٤
- غير الحاصلات لاي مؤهل علمي ، بل لشهادة الدروس الابتدائية	٢٥٥	٢٠٠	٢٠٥	٦ ٢٥٦	٥ ٥١٠	١٢ ٥٢٦
- شهادة الحلقة الاولى من الدروس الثانوية	٢ ٠١٦	٩٧٣	٩٠٨	٢ ٨٨٢	٥٥٢	٧ ٣٣٠
- الشهادة الثانوية العامة	٢٤٩	١ ٠١٥	٧٥٩	١ ٧٢١	٢٨٩	٤ ٠٢٢
- الاجازة	...	١٣	١٠٢	٥٠٧	٦٤	٦٨٧
النساء - توزعهن على مختلف الفئات ، بالنسب المئوية	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
- غير الحاصلات لاي مؤهل علمي ، بل لشهادة الدروس الابتدائية	١٠,١	٩,١	١٤,٧	٥٥,٠	٨٥,٩	٥١,٠
- شهادة الحلقة الاولى من الدروس الثانوية	٨٠,٠	٤٤,٢	٤٢,٧	٢٥,٤	٨,٦	٢٩,٨
- الشهادة الثانوية العامة	٩,٩	٤٦,١	٣٦,٦	١٥,١	٤,٥	١٦,٤
- الاجازة	...	٠,٦	٥,٠	٤,٥	١,٠	٢,٨

المصدر : المعهد الايطالي المركزي للاحصاء ، بيان القوى العاملة لعام ١٩٨٧ ، المجموعة الاعلامية رقم ١٣ ، ١٩٨٨ (بالايطالية) .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الرابع ـ القوى العاملة والتوظيف والبطالة بين النساء في ايطاليا ،
كما كانت معدلاتهم خلال الفترة ١٩٨٤ ـ ١٩٨٧ ، وحسب مستوى التعليم

	١٩٨٤		١٩٨٥		١٩٨٦		١٩٨٧		التغيرات في ١٩٨٤/١٩٨٧	
	بالالوف	التكوين بالنسب المئوية	بالالوف	التكوين بالنسب المئوية	بالالوف	التكوين بالنسب المئوية	بالالوف	التكوين بالنسب المئوية	بالالوف	التكوين بالنسب المئوية
القوى العاملة ـ المجموع	٧ ٩٨٢	١٠٠,٠	٨ ١١١	١٠٠,٠	٨ ٣٩٩	١٠٠,٠	٨ ٥٩٥	١٠٠,٠	+ ٦١٣	+ ٧,٧
١٤ ـ ١٩ سنة	٦٨٦	٨,٦	٦٥٦	٨,١	٦٣٨	٧,٦	٦٢٨	٧,٣	- ٥٨	- ٨,٥
٢٠ ـ ٢٩ سنة	٣ ٣٧٣	٣٩,٧	٣ ٤٢٨	٣٩,٩	٣ ٥٥٦	٣٠,٤	٣ ٦٥٧	٣٠,٨	+ ٢٨٤	+ ٧,٧
٣٠ ـ ٣٩ سنة	٢ ٠٦٧	٢٥,٩	٢ ١٦٢	٢٦,٧	٢ ٣٦٢	٢٦,٩	٢ ٣٠٤	٢٦,٨	+ ٢٣٧	+ ١٢,٠
٤٠ ـ ٤٩ سنة	١ ٥٥٧	١٩,٨	١ ٦٠٥	١٩,٨	١ ٦٤٧	١٩,٦	١ ٧٠٧	١٩,٩	+ ١٣٠	+ ٨,٢
٥٠ ـ ٥٩ سنة	٩٨٦	١٢,٣	٩٧٥	١٢,٠	١ ٠٠٣	١٢,٠	١ ٠١١	١١,٨	+ ٢٥	+ ٢,٥
٦٠ ـ ٦٤ سنة	١٩٢	٢,٤	١٨٦	٢,٣	١٨٤	٢,٢	١٧٩	٢,١	- ١٣	- ٦,٣
٦٥ سنة واكثر	١٠١	١,٣	٩٩	١,٢	١٠٩	١,٣	١٠٩	١,٣	+ ٨	+ ٧,٩
الموظفون ـ المجموع	٦ ٦٦٥	١٠٠,٠	٦ ٧٥٣	١٠٠,٠	٦ ٩٠٣	١٠٠,٠	٦ ٩٩١	١٠٠,٠	+ ٣٣٦	+ ٥,٠
١٤ ـ ١٩ سنة	٣٣٤	٥,٠	٣١٤	٤,٧	٣١٤	٤,٦	٣٠٦	٤,٤	- ٢٨	- ٨,٤
٢٠ ـ ٢٩ سنة	١ ٧٤٣	٢٦,١	١ ٧٦٢	٢٦,١	١ ٨٠١	٢٦,١	١ ٨٣٠	٢٦,٢	+ ٨٧	+ ٥,٠
٣٠ ـ ٣٩ سنة	١ ٨٧٠	٢٨,١	١ ٩٤٨	٢٨,٩	٢ ٠١٠	٢٩,١	٢ ٠٣٠	٢٩,٠	+ ١٦٠	- ٨,٤
٤٠ ـ ٤٩ سنة	١ ٤٧٨	٢٢,٢	١ ٥٠٨	٢٢,٣	١ ٥٢٤	٢٢,٢	١ ٥٨١	٢٢,٦	+ ١٠٣	+ ٥,٠
٥٠ ـ ٥٩ سنة	٩٥٣	١٤,٣	٩٤١	١٣,٩	٩٥٩	١٣,٩	٩٦٢	١٣,٨	+ ٩	+ ٨,٦
٦٠ ـ ٦٤ سنة	١٨٩	٢,٨	١٨٣	٢,٧	١٨٠	٢,٦	١٧٦	٢,٥	- ١٣	+ ٧,٠
٦٥ سنة واكثر	٩٨	١,٥	٩٧	١,٤	١٠٥	١,٥	١٠٦	١,٥	+ ٨	+ ٠,٩
الباحثون عن عمل ـ المجموع	١ ٣١٧	١٠٠,٠	١ ٣٥٨	١٠٠,٠	١ ٤٩٦	١٠٠,٠	١ ٦٠٤	١٠٠,٠	+ ٢٨٧	+ ٢١,٨
١٤ ـ ١٩ سنة	٣٥٢	٢٦,٧	٣٤٢	٢٥,٢	٣٢٤	٢١,٧	٣٢٢	٢٠,٠	- ٣٠	- ٨,٥
٢٠ ـ ٢٩ سنة	٦٣٠	٤٧,٩	٦٦٦	٤٩,٠	٧٥٥	٥٠,٤	٨٢٧	٥١,٦	+ ١٩٧	+ ٣١,٣
٣٠ ـ ٣٩ سنة	١٩٧	١٥,٠	٢١٤	١٥,٨	٢٥٢	١٦,٨	٢٧٤	١٧,١	+ ٧٧	+ ٣٩,١
٤٠ ـ ٤٩ سنة	٩٩	٧,٥	٩٧	٧,٢	١١٢	٧,٦	١٢٦	٧,٩	+ ٢٧	٢٧,٣
٥٠ ـ ٥٩ سنة	٣٣	٢,٥	٣٤	٢,٥	٤٤	٢,٩	٤٩	٣,٠	+ ١٦	+ ٤٨,٥
٦٠ ـ ٦٤ سنة	٣	٠,٢	٣	٠,٢	٤	٠,٣	٣	٠,٢	–	–
٦٥ سنة واكثر	٣	٠,٢	٣	٠,١	٤	٠,٣	٣	٠,٢	–	–

المصدر : انظر الجدول الاول .

- ٩٩ -

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الخامس - المعدلات المتوسطة للبطالة النسائية في ايطاليا خلال السنوات ١٩٨٤ - ١٩٨٧ ، حسب مستوى التعليم والفئة العمرية

(النسب المئوية ضمن قوى عاملة محددة)

	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧
الشهادات الدراسية				
- بلا مؤهل علمي ، وبشهادة الدروس الابتدائية	٩,٨	١٠,٣	١٢,١	١٣,٣
- شهادة الحلقة الأولى من الدروس الثانوية	٣٠,٨	٣٠,٦	٣١,٣	٣١,٩
- الشهادة الثانوية العامة	٣١,٨	٣١,٧	٣١,٨	٣٢,١
- الاجازة	٩,٣	٩,٣	٨,٨	٩,٣
الفئات العمرية				
١٤ - ١٩ سنة	٥١,٣	٥٢,١	٥٠,٨	٥١,٣
٢٠ - ٢٩ سنة	٣٦,٥	٣٧,٤	٣٩,٥	٣١,١
٣٠ - ٣٩ سنة	٩,٥	٩,٩	١١,١	١١,٩
٤٠ - ٤٩ سنة	٦,٣	٦,١	٦,٩	٧,٤
٥٠ - ٥٩ سنة	٣,٣	٣,٥	٤,٤	٤,٨
٦٠ - ٦٤ سنة	١,٦	١,٧	٢,٢	١,٧
٦٥ سنة وأكثر	٣,٠	٣,٨	٣,٧	٣,٨
المجموع	١٦,٥	١٦,٧	١٧,٨	١٨,٧

المصدر : صياغات ، أجريناها نحن ، استنادا الى البيانات الواردة في الجدولين الثاني والثالث .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول السادس - غير العاطلين عن العمل ، وفق الحالة المعلن عنها ، وبحسب الجنس ، وقطاع النشاط الاقتصادي ، والمركز في المهنة - عام ١٩٨٦ (بالأقام المطلقة وبالألوف)

القطاعات والمراكز	مجموع غير العاطلين عن العمل			رجال %	العاطلون عن العمل المصرح بهم			رجال %
	رجال	نساء	رجال ونساء	رجال ونساء	رجال	نساء	رجال ونساء	رجال ونساء
الأرقام المطلقة								
الزراعة	١ ٤٤٣	٨٠٠	٢ ٢٤١	٦٤,٣	١ ٣١١	٦٨٠	١ ٩٩١	٦٥,٨
العاملون باجر	٥٢٠	٣٠٨	٨٢٨	٦٢,٨	٤٨٩	٢٨٣	٧٧٢	٦٣,٣
العاملون لحسابهم	٩٢١	٤٩٢	١ ٤١٣	٦٥,٣	٨٢٢	٣٩٧	١ ٢١٩	٦٧,٤
الصناعة	٥ ١٩٤	١ ٦٢٧	٥ ٨٢١	٧٦,١	٥ ١٠٧	١ ٥٧٩	٦ ٦٨٦	٧٦,٤
العاملون باجر	٤ ٢٥١	١ ٤٠٨	٥ ٦٥٩	٧٥,١	٤ ١٨٥	١ ٢٧٧	٥ ٥٦١	٧٥,٢
العاملون لحسابهم	٩٤٣	٢١٩	١ ١٦٢	٨١,٢	٩٢٢	٣٠٢	١ ١٢٥	٨٢,٠
الانشطة الاخرى	٧ ٣١٧	٤ ٤٧٧	١١ ٧٩٤	٨٢,٠	٧ ١٧٧	٤ ٢٢٢	١١ ٤٩٩	٨٢,٤
العاملون باجر	٤ ٨٨٤	٣ ٣٢٣	٨ ٢١٧	٥٩,٤	٤ ٨١٠	٣ ٢٤٥	٨ ٠٥٤	٥٩,٧
العاملون لحسابهم	٣ ٤٢٢	١ ١٤٤	٣ ٥٧٧	٦٨,٠	٣ ٣٦٧	١ ٠٧٧	٣ ٤٤٤	٦٨,٧
المجموع	١٣ ٩٥٢	٦ ٩٠٢	٢٠ ٨٥٦	٦٦,٩	١٣ ٥٩٥	٦ ٥٨١	٢٠ ١٧٦	٦٧,٤
العاملون باجر	٩ ٦٥٦	٥ ٠٤٨	١٤ ٧٠٤	٦٥,٧	٩ ٤٨٣	٤ ٩٠٤	١٤ ٣٨٧	٦٥,٩
العاملون لحسابهم	٤ ٢٩٧	١ ٨٥٥	٦ ١٥٢	٦٩,٨	٤ ١١١	١ ٦٧٧	٥ ٧٨٨	٧١,٠
النسب المئوية ، حسب القطاعات والمراكز								
الزراعة	١٠,٣	١١,٦	١٠,٧	-	٩,٦	١٠,٣	٩,٩	-
العاملون باجر	٣,٧	٤,٥	٤,٠	-	٢,٦	٤,٣	٣,٨	-
العاملون لحسابهم	٦,٦	٧,١	٦,٨	-	٦,٠	٦,٠	٦,٠	-
الصناعة	٣٧,٣	٢٣,٦	٣٢,٧	-	٣٧,٦	٢٤,٠	٣٣,١	-
العاملون باجر	٣٠,٥	٢٠,٤	٢٧,١	-	٣٠,٨	٢٠,٩	٢٧,٦	-
العاملون لحسابهم	٦,٨	٣,٢	٥,٦	-	٦,٨	٣,١	٥,٦	-
الانشطة الاخرى	٥٢,٤	٦٤,٩	٥٦,٥	-	٥٢,٨	٦٥,٧	٥٧,٠	-
العاملون باجر	٣٥,٠	٤٨,٣	٣٩,٤	-	٣٥,٤	٤٩,٣	٣٩,٩	-
العاملون لحسابهم	١٧,٤	١٦,٦	١٧,٢	-	١٧,٤	١٦,٤	١٧,١	-
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	-	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	-
العاملون باجر	٦٩,٣	٧٣,١	٧٠,٥	-	٦٩,٨	٧٤,٥	٧١,٣	-
العاملون لحسابهم	٣٠,٨	٢٦,٩	٢٩,٥	-	٣٠,٢	٢٥,٥	٢٨,٧	-

Digitized by UN Library Geneva

الجدول السابع - دورات التدريب المهني ، حسب المستوى الفني للدورة ، وحسب المناطق(أ)

السنوات الدراسية والمناطق	دورات التاهيل الاساسي(ب)				دورات التخصص			عدد الاماكن الفردية	المجموع			
	الدورة	المشتركون			الدورة	المشتركون			الدورة	المشتركون		مدرسون
		رجال	نساء	نساء		رجال	نساء			رجال	نساء	
١٩٨٠ - ٨١	١٢ ٤٤٤	٤٨٣ ٢٦٢	٦٨١ ١٠٨		١ ٥٥٦	٢٩٩ ٢٣	٠٠٠ ١٣	١٤١ ٣	٠٠٠ ١٤	٨٨٢ ٢٩١	٦٨١ ١٢٠	٦٠٩ ٣٧
١٩٨١ - ٨٢	١٣ ١٥٥	٢٩٥ ٢٧٥	٠٣٤ ١١٤		١ ٢٩٧	٩٤٠ ٢١	٤٤٧ ١٣	٦٤٥ ٣	٤٥٢ ١٤	٢٣٥ ٣٠٧	٤٨١ ١٢٧	٨٧١ ٣٨
١٩٨٢ - ٨٣	١٣ ٥٢١	١١٤ ٢٨٠	٨٨٥ ١١٨		١ ١٦٩	٨٨٣ ٢٤	١٧٥ ١٠	١٢٦ ٣	٦٩٠ ١٤	٩٩٧ ٣٠٤	٠٦٠ ١٢٩	٧٠١ ٤٣
١٩٨٣ - ٨٤	١٣ ٢١٥	٧٣٥ ٢٨١	٢٢٧ ١١٨		١ ٤٠٤	٣٧٦ ٢٩	٠٤٣ ١٣	٢٢٥ ٣	٦١٩ ١٤	١١١ ٣١١	٢٧٩ ١٣١	٨٨٣ ٤٣
١٩٨٤ - ٨٥	١٢ ٢٢٤	٤٤٩ ٢٥٩	٢٤٤ ١٠٨		١ ٢٩٤	١٦١ ٢٦	٦٦٠ ١١	٢٢١ ٣	٥١٨ ١٢	٦١٠ ٢٨٥	٠٠٤ ١٢٠	٧١١ ٤٠
					١٩٨٤ - ٨٥ حسب المناطق							
البييمونتي	١ ٢١٨	٦٣٩ ٢٦	٤٦٨ ١١		٢٢٤	٨١٥ ٥	٣٧٩ ٣	٢٥١	٥٤٢ ١	٤٥٤ ٣٢	٨٤٧ ١٤	٨٥٠ ٤
فالي داوستا	٨٧	٤٥٤ ٣	٢٢٢ ١		١١	٦٦	٥٥	٥٣	٩٨	٥٢٠ ٣	٣٧٧ ١	٢٥٩
لومبارديا	٣ ٠٩٩	١٨٢ ٤٩	٠٦١ ٢٣		٣٠٤	١٠٣ ٧	٦٦٧ ٣	٤٢٧	٤٠٣ ٣	٢٨٥ ٥٦	٧٢٨ ٢٥	٩٥٠ ٧
ترنتينو التو-اديجي	٤٧١	٤١٣ ١٢	٦٨٨ ٥		٧٤	٦٥٣ ١	٣٦٦	١٤٤	٥٤٥	٠٦٤ ١٤	٠٥٤ ٦	٤٠٥ ١
بولتسانو-بولتسن	١٦٣	٤١٧ ٥	٥٩٤ ٣		٦٩	٤٨٥ ١	٣٧٣	٧٣	٣٣٣	٩٠٣ ٦	٨٦٦ ٣	٧٧١
ترنتو	٣٠٣	٩٩٥ ٦	٠٩٤ ٣		٥	١٦٧	٩٤	٧١	٣٠٨	١٦٣ ٧	١٨٨ ٣	٦٣٤
فينيتو	١ ٦١٥	٧٧١ ٣٥	٠١٧ ٩		١١٣	٠٦٥ ٣	٦٠٣	٥٧٤	٧٣٧ ١	٨٣٦ ٣٧	٦١٩ ٩	٩٩٦ ٣
فريولي-فنتسيا جولي	٤٤٣	٠١٠ ٨	٤٢١ ٣		٣٥	٥٥٤	٥٨	٧٣	٤٧٧	٥٦٤ ٨	٤٧٩ ٣	١٠٥٨
ليجوريا	٣٦٩	٠٧٦ ٧	٩٣٨ ٣		٢١	٥١٦	٢٣٨	٧١	٣٩٠	٥٩٣ ٧	١٧٦ ٣	١ ٣٨٦
اميليا رومانيا	٣ ٠٦٠	٦٦٥ ٤١	٩٧١ ١٣		١٣٦	٧٨٧ ٣	٢١٠ ١	٥١٣	١٩٦ ٣	٤٥٣ ٤٤	١٨١ ١٥	٦ ٣٣١
تومكانا(ج)	٤٧٣	٩٩٨ ٧	٥٢٨ ٣		٥٧	٠٢١ ١	٤٦٠	١١٣	٥٢٩	٠١٩ ٩	٩٨٨ ٣	١ ٣١٣
اومبريا	١٧٦	٤٩٧ ٣	٥٠٩ ١		٣٧	٣٨٣	٩٤	٤٨	٣٠٣	٨٨٠ ٣	٦٠٣ ١	٦٣٥
ماركي	٣٥٤	٨٧٤ ٦	٧١٨ ٣		٣٤	٤٣٤	٢٢٤	١٥٥	٣٧٨	٣٠٨ ٧	٩٤٣ ٣	١ ٦٧٧
لاتسيو	٧٢٤	٣٣١ ١٦	١٨٧ ٩		٤٤	٤٧٣ ١	١٠٠٩ ١	١٣١	٧٦٨	٨٠٣ ١٧	١٩٦ ١٠	١ ٤٧٠
ابروتسو	٤٤٧	١٦٦ ٨	٦٣٤ ٣		٣٥	٧٤٤	٥٢٤	١٢٥	٤٨٣	٩١٠ ٨	١٦٨ ٤	١ ٣٧٦
موليسي	١٨٣	١٩٦ ٣	٠٦٦ ٣		٧	١١١	٨١	٤٦	١٨٩	٣٠٧ ٣	١٤٧ ٣	٣٥٨
كامبانيا(ج)	٣٠٩	٨٠٠ ٤	٨٥٨ ٣		١٧	٣٥٦	٣٦١	٧٣	٣٢٦	١٥٦ ٥	١١٩ ٣	١ ٧٩٣
بوليا	٣٧٤	١٩٣ ٨	٧٦٧ ٣		١٦	٣٣٥	٦٦	٩٣	٤٠٠	٤٢٧ ٨	٨٣٣ ٣	٣ ٠٤٥
بازيليكاتي	١٣	٥٠٣	٣٨٤		—	—	—	٦	١٣	٥٠٣	٣٨٤	١٩٣
كالابريا	١١٨	٦٨٣ ١	٨٠٠		٨	٩٤	١٠	٤١	١٢٦	٧٧٧ ١	٨١٠	٣٣٩
مقلية(ج)	٧٩٥	٠٠٠ ١٥	١٠٧ ٨		٤٣	٧٥٣	٣٤٦	١٨٨	٨٣٧	٧٥٣ ١٥	٤٥٣ ٨	٣ ٤٨٨
صردينيا(د)	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—	—
ايطاليا	١٣ ٢٢٤	٤٤٩ ٢٥٩	٢٤٤ ١٠٨		١ ٢٩٤	١٦١ ٢٦	٦٦٠ ١١	٢٢١ ٣	٥١٨ ١٢	٦١٠ ٢٨٥	٠٠٤ ١٢٠	٧١١ ٤٠
الوسط الشمالي	١٠ ٠٨٧	٩٠٩ ٢١٧	٨٢٨ ٨٦		١ ١٦٩	٨٥٨ ٣٣	٢٦٣ ١٠	٦٥١ ٣	٢٥٦ ١١	٧٧٧ ٢٤١	١٩٠ ٩٧	٢٢٩ ٣١
الجنوب	٣ ١٣٧	٥٤٠ ٤١	٥١٦ ٣١		١٢٥	٢٩٣ ٣	٣٩٨ ١	٥٧٠	٣٦٣ ٣	٨٣٣ ٤٣	٨١٤ ٣٣	٩ ٤٨٣

(أ) تقدم دورات التدريب المهني من المعارف النظرية-العلمية ما يلزم لاداء المهام المهنية في مختلف قطاعات الانتاج . وغاياتها هي تاهيل العمال ، وتجديد معلوماتهم واكمالها ، وتخصيصهم .

(ب) تشمل دورات التدريب الاولي للمعوقين ، واعادة تاهيلهم او تاهيلهم لوظائف جديدة ، وتجديد معلوماتهم او اكمالها ، وغير ذلك من الدورات .

(ج) لم تشمل مقاطعات غروسيتو ، وفروزينوني ، وماتيرا ، وكاتانسارو ، وترباني ، وراغوسي بهذه البيانات (لعدم ورود بيانات تتعلق بها) .

(د) لم تعقد دورات خلال السنة ١٩٨٤ - ٨٥ .

- 102 -

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثامن - عـــدد أيام البطالة ، مقسمة حسب المنطقة وجنس متلقي التعويض . البيانات المتعلقة بالاختصاصات

البطالة في القطاع الزراعي - السنة ١٩٨٣

المناطـــق	الأرقام المطلقة			الفترة المتوسطة لبطالة كل من متلقي التعويضات		
	رجـال	نســاء	المجمـــوع	رجـال	نســاء	المجموع
البييمونتي	١٨٣ ٠٣٤	٣٧٨ ١٨٦	٤٦٠ ٢١٠	١٢٨,٥	١٥٧,٦	١٤٤,٦
فالي داوستا	٣٦ ٢٩٠	١٩ ٣٤١	٥٥ ٦٣١	١٠٤,٩	١١١,٢	١٠٧,٠
لومبارديا	٣٧٦ ٥٨٤	٣٩٤ ٦٤٩	٧٧١ ٢٣٣	١٢٧,١	١٥١,٤	١٣٨,٥
ترنتينو التو-اديجي	٣٢٩ ٩٩٨	٣١٦ ٨٩٠	٥٤٦ ٨٨٨	١١٠,٩	١١٠,٦	١١٠,٧
فينيتو	٥٩٥ ١٧٢	١ ٢٠٠ ٢١٩	١ ٧٩٥ ٣٩١	١٣٠,٤	١٥٣,٦	١٤٠,٧
فريولي-فنتسيا جولي	٤٥ ٢٠٨	٨٠ ٣٩٧	١٢٥ ٦٠٥	١١٥,٩	١٣٤,٧	١٢٧,٣
ليجوريا	٦٣ ٣١٠	١٥٢ ٥٤٦	٢١٥ ٨٥٦	١٣٤,٧	١٥٠,٧	١٤٥,٧
اميليا رومانيا	٣ ١٥٠ ٨٨٨	٥ ٧٧٤ ٢١٦	٧ ٩٢٥ ١٠٤	١٢٥,٣	١٤٩,٥	١٤٢,١
توسكانا	٥٣٧ ٣٨٨	٦٥٢ ٥٢٢	١ ١٨٩ ٩١٠	١٢٣,٩	١٤٥,٢	١٣٤,٧
اومبريا	٣١٤ ٨٦٨	٣٩٢ ٧٥٢	٧٠٧ ٦٢٠	١١٨,١	١٣٣,٥	١٢٦,٢
ماركي	٣٧٦ ٢١٤	٣٤٧ ١٩٢	٧٢٣ ٤٠٦	١٣٧,٠	١٤٨,٦	١٤٢,٣
لاتسيو	١ ١٦٩ ٥٣٧	٣ ١٨٩ ٨٢٧	٤ ٣٥٩ ٣٦٤	١٥١,٠	١٦٤,٠	١٦٠,٣
ابروتسو	٤٥١ ٣٥٣	٤٦٧ ٩٢٤	٩١٩ ١٧٧	١٣٣,٧	١٥٦,٩	١٤٤,٦
موليسي	١٢٦ ٥٩٥	٣٢٥ ٩٨٩	٤٥٢ ٥٨٤	١٤٤,٧	١٦٦,٨	١٦٠,٠
كامبانيا	٥ ٩٩٢ ٤١٣	١٥ ٦١٠ ٣٦١	٢١ ٦٠٢ ٧٧٤	١٦٢,٢	١٦٤,٨	١٦٤,٠
بوليا	١٣ ٣٢٦ ٨٣١	٢١ ٨٥٦ ٠٠٢	٣٥ ١٨٢ ٨٣٣	١٥٢,٠	١٦٥,٠	١٥٩,٨
بازيليكاتي	١ ٣١٢ ٤٥٥	٣ ١٤٥ ٧٥٥	٤ ٣٥٨ ٢١٠	١٥٣,٠	١٦٤,٤	١٦١,٠
كالابريا	٦ ٠٧٣ ٣٦٠	١٥ ٤٣٠ ٧٨٩	٢١ ٥٠٤ ٠٤٩	١٥٣,٠	١٦١,٨	١٥٩,٢
صقلية	١٧ ٧٩٩ ٨٣٣	١٣ ٨٧٧ ٢٨٣	٣١ ٦٧٧ ١١٦	١٤٨,٢	١٦٤,٠	١٥٤,٧
سردينيا	١ ٤٦٥ ٤٩٣	٣ ٠٩٦ ٧٢٨	٤ ٥٦٢ ٢٢١	١٥٠,٤	١٦٤,٨	١٦٠,٠
ايطاليا	٥٢ ٥٢٥ ٦١٤	٨٦ ٦٠٩ ٥٦٨	١٣٩ ١٣٥ ١٨٢	١٤٨,٥	١٦٢,٠	١٥٦,٦

Digitized by UN Library Geneva

الجدول التاسع - عـــدد أيام البطالة ، مقسمة حسب المنطقة وجنس متلقي التعويض البيانات المتعلقة بالاختصاصات

البطالة في القطاع الزراعي - السنة ١٩٨٤

المناطـــق	الأرقام المطلقة			الفترة المتوسطة لبطالة كل من متلقي التعويضات		
	رجـال	نســاء	المجمـــوع	رجـال	نســاء	المجموع
البييمونتي	١٧٦ ٩٥٢	٣٥٨ ٣٤٧	٤٣٥ ٢٩٩	١٢٩,٥	١٥٥,٩	١٤٤,٠
فالي داوستا	٤٨ ٤٤٥	١٨ ٩٤٠	٦٧ ٣٨٥	١٠٢,٤	٩٥,٢	١٠٠,٣
لومبارديا	٣٨٣ ٥٩٥	٣٨٣ ٦٥٨	٧٦٧ ٢٥٣	١٢٨,٦	١٤٩,٦	١٣٨,٣
ترنتينو التو-اديجي	٢٠٨ ٧٥٦	٣١٧ ٠٦٠	٥٢٥ ٨١٦	١١٣,٥	١١٥,٦	١١٤,٧
فينيتو	٦٤٤ ٧٩٩	١ ١٢٦ ٢١٤	١ ٧٧١ ٠١٣	١٢٢,٤	١٥١,٨	١٣٩,٦
فريولي-فنتسيا جولي	٤٦ ٢٦٧	٧٣ ٤٧٤	١١٩ ٧٤١	١١٣,١	١٣٤,٨	١٢٥,٥
ليجوريا	٦١ ٤٥٥	١٤٥ ٠٩٨	٢٠٦ ٥٥٣	١٣٥,١	١٥٠,٤	١٤٥,٥
اميليا رومانيا	٣ ٠٥٣ ٨٠٨	٥ ٤٥٣ ٧١٣	٧ ٥٠٧ ٥٢١	١٢٦,٣	١٥٠,٧	١٤٣,١
توسكانا	٥٣٦ ٤٠٧	٦٠٦ ٦١٩	١ ١٤٣ ٠٢٦	١٢٧,٦	١٤٤,٧	١٣٦,١
اومبريا	٣٢٣ ٧٦٨	٣٨٥ ٥٩٢	٧٠٩ ٣٦٠	١١٩,٧	١٣٤,٤	١٢٧,٣
ماركي	٣٥٣ ٦١٧	٣١٩ ١٧٠	٦٧٢ ٧٨٧	١٣٥,٤	١٤٧,٥	١٤٠,٩
لاتسيو	٩٨١ ١٣١	٢ ٩٤٧ ٧٧٥	٣ ٩٢٨ ٩٠٦	١٥٠,٩	١٦٤,٣	١٦٠,٨
ابروتسو	٥١٢ ٥٦١	٤٦٣ ٨٤٥	٩٧٦ ٤٠٦	١٤٦,٢	١٥٦,٢	١٥٠,٨
موليسي	١٠٠ ٥٠٢	٢١٤ ٣٤٠	٣١٤ ٨٤٢	١٥٢,٣	١٧٠,١	١٦٤,٠
كامبانيا	٤ ٤٢٣ ١٠٤	١٣ ٢٣٧ ٦٠٠	١٧ ٦٦٠ ٧٠٤	١٥٨,٣	١٦٣,٥	١٦٢,٣
بوليا	١٠ ٢٨٩ ٦٩٦	١٦ ٤٥٢ ٢٨٠	٢٦ ٧٤١ ٩٧٦	١٥٧,٦	١٦٥,٩	١٦٢,٦
بازيليكاتي	١ ٠٦٣ ٩٧٧	٢ ٨٩٦ ٨٩٨	٣ ٩٦٠ ٨٧٥	١٥٤,٣	١٦٣,٥	١٦٢,٣
كالابريا	٥ ٤٨٥ ٣٩١	١٣ ٧٠٠ ٦٩٧	١٩ ١٨٦ ٠٨٨	١٥٤,٠	١٦٠,٧	١٥٨,٧
صقلية	١٣ ٠٤٤ ٨٨٢	١٠ ٤٢٦ ٩١٥	٢٣ ٤٧١ ٧٩٧	١٥٦,٤	١٦٣,٠	١٥٩,٣
سردينيا	١ ١٠٧ ٢٩٣	١ ٩٦٣ ٦٠٣	٣ ٠٧٠ ٨٩٦	١٥١,٣	١٦١,٨	١٥٩,٧
ايطاليا	٤١ ٦١٦ ٤٠٦	٧١ ٣٩١ ٦٣٨	١١٣ ٢٣٦ ٢٤٤	١٥١,٨	١٦١,٣	١٥٩,٦

Digitized by UN Library Geneva

الجدول العاشر - دور الحضانة التي هي قيد التشغيل (سابقا : القانون ٧١/١٠٤٤ ، والمنظمة الوطنية للامومة والطفولة ، وغير ذلك)

المناطق	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
البييمونتي	٢٦٠	٢٥١	٢٥١	٢٤٦
فالي داوستا	٥	٥	٥	٥
لومباردیا	٤٣٤	٤٣٤	٤٣٧	٤٣٩
بولتسانو	٥	٦	٦	٦
ترنتينو	٢١	١٩	٣٠	٣٠
فينيتو	١١٤	١١٠	١١٤	١٢١
فريولي-فنتسيا جولي	٢٣	٢٥	٢٥	٢٥
ليجوريا	٦٥	٦٩	٦٧	٦٧
اميليا رومانيا	٣٢٦	٣٣٣	٣٣٥	٣٣٦
توسكانا	١٦٩	١٧٠	١٧٦	١٧٦
اومبريا	٥٢	٥٣	٥٤	٥٤
ماركي	٨٤	٨٥	٨٣	٨٤
لاتسيو	١٧٢	١٧٣	١٧٧	١٧٦
ابروتسو	٥٥	٥٤	٥٣	٥٨
موليسي	٤	٤	٤	٤
كامبانيا	٤١	٤٠	٤٣	٣٥
بوليا	٨٤	٨٣	٩١	١٠٣
بازيليكاتي	١٧	٢٧	٢٨	٢٩
كالابريا	٣٦	٣٥	٣٨	٣٧
صقلية	٤٧	٥٣	٥٤	٧٠
سردينيا	٢٣	٢٣	٢٦	٤٢
ايطاليا	٢ ٠٣٧	٢ ٠٤٠	٢ ٠٧٧	٢ ١٢٢

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الحادي عشر - العدد الاجمالي للاماكن الفردية المخصصة للاطفال (سابقا : القانون ٧١/١٠٤٤ ، والمنظمة الوطنية للامومة والطفولة ، وغير ذلك)

المناطق	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
البييمونتي	١٢ ٣٥٧	١١ ٧٠٦	١١ ٧٤١	١١ ٦٤٧
فالي داوستا	١٥٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠
لومبارديا	٣٠ ٣٢٤	٣٠ ٤٠٧	٣٠ ٣٨١	٣٠ ٤٠١
بولتسانو	٤٨٥	٤٦٥	٤٦٥	٤٦٥
ترنتينو	١ ٠١٠	٩٥٠	٩٩٠	٩٧٠
فينيتو	٥ ٨٥٦	٥ ٦٥٥	٥ ٨٣٥	٦ ١٩٥
فريولي-فنتسي	٩٣٠	١ ١٤٥	١ ١٤٥	١ ١٤١
ليجوريا	٢ ٨٤٢	٢ ٩١١	٢ ٧٩٦	٢ ٩٥٥
اميليا رومان	١٦ ٣٠٤	١٦ ٢٠٦	١٦ ٢٤٦	١٦ ٢٨٨
توسكانا	٧ ٠٣١	٦ ٩٣٤	٧ ١٨٧	٧ ١٨٧
اومبريا	١ ٩٠٦	١ ٩٨٠	٢ ٠١٣	٢ ١٥٠
ماركي	٣ ٣٢٥	٣ ١٧٧	٣ ١٧٣	٣ ١٦٩
لاتسيو	٩ ٢٨٦	٩ ٣٩٤	٩ ٤٧٦	٩ ٤٥٩
ابروتسو	٣ ٢٧٦	٣ ٠٨٧	٣ ٠٤٦	٣ ٣٦٦
موليسي	١٦٠	١٨٠	١٨٠	٢١٠
كامبانيا	٣ ١٦٠	٣ ١٧٢	٣ ٢٢٦	٣ ٠٣٣
بوليا	٤ ٥٤٧	٤ ٤٨٦	٤ ٩٩١	٥ ٥٨٦
بازبليكاتي	٨٢٨	١ ٠٨٣	١ ٠٩٣	١ ١٥٢
كالابريا	١ ٠٨٢	١ ٠٢٢	١ ١٧٢	١ ١١١
صقلية	٣ ٠٥٠	٣ ٢٨٥	٣ ٢٧٠	٤ ٠٩٠
سردينيا	١ ١٢٢	١ ٠٧٢	١ ٢٥٢	٢ ٠٠٨
ايطاليا	٣ ٠٣٧	٣ ٠٤٠	٣ ٠٧٧	٣ ١٢٢

Digitized by UN Library Geneva

المادة ١٢

حماية المرأة في ميدان الصحة

المادة ١٢

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الاسرة .

٢ - مع عدم الاخلال بأحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة ، وتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء ، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة .

بموجب القانون رقم ٨٣٣ الصادر في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ ، أنشئت الدائرة الوطنية للشؤون الصحية التي تضمن للمواطنين كافة فرص الوصول الى المرافق العامة للرعاية الصحية وتكفل المساواة فيما يتعلق بتقديم مختلف الخدمات الصحية اللازمة لحماية الصحة واسترداد العافية .

وقد ترتب على هذا الإجراء إلغاء النظام التعاوني السابق ، الذي كانت تنظمه الفئات المهنية ويموّل من اشتراكات التأمين . وكان مقصد المشرع هو الأخذ بشكل ما من أشكال الديمقراطية في تنظيم المرافق العامة وتقديم رعاية اجتماعية أجدى للجميع تلبية للاحتياجات الى الرعاية الصحية .

وفي البداية ، كانت المرافق الوطنية للرعاية الصحية تطبق في تقديم الخدمات نظاما يكاد يكون مجانيا تماما .

وخلال السنوات التالية ، وفي مواجهة الارتفاع المستمر في تكاليف الخدمات ، بدأ الأخذ بنظام المشاركة في التكاليف (تذاكر مخفضة) من جانب المواطن الذي يتلقى أنواعا معينة من الخدمات الصحية ، وكان هذا الجانب المكلف جزئيا - وان كان تصاعديا - من الخدمات يستند الى ضرورة وجود شكل من أشكال الردع الاقتصادي ، الطفيف جدا في واقع الأمر ، من شأنه أن يثني عن اللجوء المفرط الى أنواع معينة من الخدمات (وخصوصا الأدوية والتحاليل الطبية) . وفي الآونة الأخيرة تبين وجود باعث آخر تعتبر التذاكر المخفضة بمقتضاه مجرد إجراء لا غنى عنه لضغط تكاليف الرعاية الصحية .

Digitized by UN Library Geneva

وتوفر الدائرة الوطنية للرعاية الصحية على وجه الخصوص ، في اطار حماية صحة الأم والطفل ، خدمات متنوعة تتوافق مع زيادة احتياجات الأم والطفل أثناء فترة الحمل والولادة :

- خلال الفترة السابقة للحمل ، للتوعية والتربية الجنسية للمساعدة على الاختيار الرشيد والواعي للانجاب ؛

- خلال فترة الحمل للحد من احتمالات التعرض للخطر المرتبطة بالبيئة المحيطة (في الحياة والعمل) ، بعوامل الوراثة والتسميم ، وذلك من أجل مراقبة حالات الحمل التي تنطوي على مخاطر واختيار طرائق الولادة المناسبة ؛

- خلال الفترة المحيطة بالولادة ، من أجل الاستدلال على المواليد المعرضين للخطر أو للتشوهات الخلقية أو المعوقات ؛

- خلال مرحلة الطفولة ، لمراقبة النمو النفسي - البدني خلال المرحلة الأولى للطفولة وأثناء سني النمو والتطور . ومن جهة أخرى ، تحققت حماية صحة المرأة - التي تعني الرفاه النفسي - الجسدي والجنسي - بفضل اتباع سياسة تستهدف الوقاية . ومن المعتزم على وجه الخصوص اتخاذ مجموعة متنوعة من المبادرات ذات الطابع الوقائي فيما يتعلق بالاورام المتعلقة بالأعضاء التناسلية للمرأة ، وبالاجهاض ، ومن أجل حماية الصحة في أماكن العمل (المساكن ، المصانع ، القرى ، المقاطعات) .

وبموجب القانون رقم ٤٠٥ الصادر في ٢٩ تموز/يوليه ١٩٧٥ أنشئت مراكز الاستشارة : أي تقديم خدمات المساعدة الاجتماعية الصحية للأفراد وللزوجين وللأسرة والأمهات . وتتبدى أهمية دمج المرأة في نظام الرعاية الصحية في حقيقة هامة ومبتكرة مؤداها أن الفلسفة الجديدة ، مقارنة بفلسفة الماضي التي دفعت الى الاصلاح الصحي الذي ينظمه القانون ١٩٧٨/٨٣٣ ، تنظر الى الصحة باعتبارها الرفاه ، ومن ثم تولى الاهمية ليس فحسب للجوانب الفسيولوجية والعضوية ، بل تهتم أيضا بالجوانب النفسية - الاجتماعية وفقا لرؤية كلية وشاملة للفرد .

والواقع أن الغرض المنشود من المراكز هو ضمان تقديم مستوى مناسب من المساعدة الاجتماعية والنفسية في اعداد الآباء المنتظرين .

ولقد استهدف رفع مستوى المسؤولية التي تنطوي عليها أدوار تلك المراكز تجاه الطفل المنتظر . وينشأ المركز باعتباره مرجعا بشأن جميع مشاكل الزوجين والأسرة "بما في ذلك اشكالية الأطفال القصّر" .

Digitized by UN Library Geneva

لذلك ، فحسبما يتضح بجلاء ، ينبغي ألا ينظر الى مركز الاستشارة على أنه مرفق مخصص للمرأة دون سواها أو لجانب معين من جوانب حياتها هو جانب الانجاب الذي لا ينظر اليه الا من زواية جوانبه الفسيولوجية وبذلك تقصر أهميته على الجوانب الصحية .

وللالمام التام والشامل بخدمات الاستشارة يجدر بالذكر من جهة أخرى أن مركز الاستشارة انما هو ، كما تتضح من المادة ١ من القانون ١٩٧٥/٣٤٠٥ المشار اليه آنفا ، مرفق محدد يستهدف مساعدة الاسرة في حد ذاتها والأشخاص المنتمين اليها ، بدءا بالمرأة ، وكذلك مساعدة الرجل وأولادهما لا على المستوى الصحي فحسب ، وانما أيضا على المستوى الاجتماعي ـ الصحي ، ومن ثم على مستوى التلاقي بين هذين الجانبين .

وفي هذا السياق ، وجه انتباه خاص الى تنظيم النسل الذي سبقت الاشارة اليه والذي من أجله يطبق مركز الاستشارة ، مع احترام المعتقدات الاخلاقية وتأمين السلامة الجسدية لكل فرد ، الوسائل اللازمة لتمكين الزوجين من بلوغ الغاية التي اختاراها بكامل حريتهما . فالواقع أنه لا بد أن يكون للرجل أيضا ضلع في تنظيم النسل الرشيد والواعي ومن ثم فان الأمر يتعلق بالزوجين معا .

وبالطبع عهد الى ذلك المركز أيضا بمهمة تحقيق الهدف الشامل المتعلق بحماية صحة المرأة والطفل الذي أنجبته .

وأخيرا ، يعهد الى هذه المراكز أيضا بمهمة نشر المعلومات من أجل تشجيع الحمل أو منعه ، وذلك بتقديم المشورة الضرورية بشأن الوسائل والعقاقير المعدة لهذا الغرض .

ولدى كل منطقة معنية تفويض بتيسير أعمال مركز الاستشارة ووضع برامجه والاشراف عليه . وتتولى كل منطقة أمر صياغة قواعدها الخاصة بتحديد المعايير المناظرة لها .

وفي عام ١٩٨٦ ، بلغ مجموع عدد مراكز الاستشارة العامة ٢١٧ ٢ مركزا وعدد المراكز الخاصة ١٨١ مركزا .

وتتوخى الخطة الصحية الوطنية لفترة السنوات الثلاث ٨٩ ـ ٩١ انشاء ٢٠٠ مركز جديد للاستشارة ـ بحيث تبلغ النسبة مركزا واحدا للاستشارة لكل ٠٠٠ ١٠ نسمة ممن يعيشون بالمناطق الريفية و ١ : ٠٠٠ ٢٣ نسمة من سكان المناطق الحضرية . وتبلغ قيمة الاموال الموظفة فيها ٩٥ مليار ليرة ايطالية للسنوات الثلاث قيد البحث .

ويتضح من توزيع مراكز الاستشارة حسب الأقاليم الجغرافية وحسب المناطق ،

Digitized by UN Library Geneva

بالمقارنة بكل ما يحدث بالنسبة لغيرها من المرافق الصحية ، وجود عدم توازن بين المنطقتين الشمالية الوسطى والجنوبية .

وتبلغ نسبة عدد مراكز الاستشارة الى عدد النساء في سن الانجاب متوسطا وطنيا قدره ٥ر١ مركز استشارة لكل ٠٠٠ ١٠ امرأة في سن الانجاب .

ويتضح من الجدول ما هناك من فروق بين مختلف المناطق الاقليمية .

وينص القانون رقم ١٩٤ الصادر في ٢٢ أيار/مايو ١٩٧٨ ، على تطبيق نظام للحماية الاجتماعية للأمومة وعلى شرعية الاجهاض الطوعي . وفي هذا الاجراء التشريعي ، تحدد المادة ٢ وظائف مركز الاستشارة الأسرية فيما يتعلق بمساعدة الحوامل . فالى جانب المهام الأصلية للحماية الاجتماعية - الصحية للأمومة ، تبين أيضا المعايير المتعلقة بالاجهاض الطوعي .

وتنص المادة ١ من القانون ٧٨/١٩٤ على ما يلي "تكفل الدولة حق مواطنيها في الانجاب الواعي والرشيد ، وتعترف بالقيمة الاجتماعية للأمومة وتضمن حماية الحياة البشرية منذ بدايتها .

والاجهاض الطوعي المذكور في هذا القانون لا يعتبر وسيلة لتحديد النسل" . ولتحقيق هذه الاهداف ، يعهد القانون الى مراكز الاستشارة الأسرية بمهام محددة لتقديم المساعدة الى المرأة الحامل :

(أ) اطلاعها على الحقوق العائدة اليها بموجب تشريعات الدولة والمنطقة ، وعلى الخدمات الاجتماعية والصحية وخدمات المساعدة الملموسة التي تقدمها المؤسسات العاملة في البلاد ؛

(ب) اطلاعها على الطرائق التي تحقق ، فيما يخصها ، احترام القواعد التشريعية المتعلقة بالعمل لحماية المرأة الحامل ؛

(ج) أن تتخذ مباشرة أو تقترح عل الهيئات المحلية التابعة لها أو على المؤسسات الاجتماعية العاملة في البلاد ، اتخاذ اجراءات خاصة عندما تنشأ عن الأمومة أو الحمل مشاكل يتبين أن الاجراءات العادية المبينة في البند أ تقصر دون حلها ؛

(د) أن تسهم في تمكين المرأة من التغلب على الأسباب التي قد تحملها على الاجهاض .

Digitized by UN Library Geneva

أما القانون رقم ٤٣٦ الصادر في ١ ـ ٨ ـ ١٩٧٨ "القواعد التكميلية للقانون رقم ٨٩٨ الصادر في ١ ـ ١٢ ـ ١٩٧٠ ، الخاصة بتنظيم حالات فسخ الزواج" ، فيمنح المرأة الحق في الحصول على المساعدة الصحية حتى في حالة انفصال الزوج الذي صدر تجاهه حكم فسخ الزواج وانهاء الآثار المدنية المترتبة عليه .

ولقد اقتضت المشاكل الطبية والنفسية والاجتماعية التي يصادفها الزوجان والأسرة ، أن يثابر العاملون في الميدان الاجتماعي الصحي على بذل جهود دؤوبة ضخمة ، وكذلك أن توفر الدولة موارد مالية ثابتة .

ويرفق بهذا التقرير ، على سبيل الاعلام ، جدول يتعلق بمعدلات وفيات الأمومة (الجدول رقم ٢) ، وملخص عن عام ١٩٨٣ حول حالات التشوهات الخلقية المسجلة في ايطاليا (الجدول رقم ٣) .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الأول

عدد مراكز الاستشارة الأسرية العاملة

المنطقة	المراكز العامة ١٩٨٥		المراكز العامة ١٩٨٦		عدد مراكز الاستشارة لكل ١٠ ٠٠٠ امرأة تبلغ من العمر ١٥ - ٤٩ سنة ١٩٨٦	المراكز الخاصة ١٩٨٥	المراكز الخاصة ١٩٨٦
شمال ايطاليا	١ ٠٥٨		١ ١١٥		١ر٧	٩٤	١٠١
بيمونت	(١٨٠)	(١)	(١٨٠)	(١)	١ر٧	(٢١)	(٢١)
فاليه داووستا	١٩		٢٢		٧ر٨	١	١
لومباردي	(٣٠٨)		٣٥٠		١ر٥	٢٩	٣٦
بولزانو	١		(١)		٠ر١	٥	(٥)
ترينتين	٤٦		٤٦		١ر٤	-	-
فينيتي	١٠٥		١٠٥		٠ر٩	١٤	١٤
فريول . ف . ج.	٣٤	(٢)	٣٤	(٢)	١ر١	٥	٥
ليغوري	٩٥		٩٥		٢ر٣	٨	٨
اميلي روماني	٢٧٠	(٣)	٢٨٢	(٣)	٣ر٠	١١	١١
وسط ايطاليا	٦٢٩		٦٢٩		٢ر٣	٣٢	٣١
توسكاني	(٣٣٨)		(٣٣٨)		٣ر٩	(٨)	(٨)
أومبري	٧٥	(٤)	٧٥	(٤)	٣ر٩	٢	(٢)
مارشيس	٩٦		(٩٦)		٢ر٨	(١٠)	(١٠)
لاتيوم	١٢٠		١٢٠		٠ر٩	١٢	١١
جنوب ايطاليا	٣٥٩		٣٦٠		١ر٠	٣٨	٣٦
أبروزيس	٦٢		(٦٢)		٢ر٠	٩	(٩)
موليس	٦		٧		٠ر٩	٢	١
كامباني	١٠٥		١٠٥		٠ر٧	(٧)	٧
بويليس	(٩٢)		(٩٢)		٠ر٩	(١١)	(١١)
باسيليكيت	٣٧		٣٧		٢ر٥	٢	١
كالابري	٥٧	(٥)	٥٧	(٥)	١ر١	(٧)	٧

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الأول (تابع)

المنطقة	المراكز العامة ١٩٨٥	المراكز العامة ١٩٨٦	عدد مراكز الاستشارة لكل ١٠ ٠٠٠ امرأة تبلغ من العمر ١٥ - ٤٩ سنة ١٩٨٦	المراكز الخاصة ١٩٨٥	المراكز الخاصة ١٩٨٦
جزر ايطاليا	١١٣	١١٣	٠ر٧	١٣	١٣
صقلية	٥٧	٥٧	٠ر٤	٧	٧
سردينيا	٥٦	(٥٦)	١ر٣	٦	(٦)
ايطاليا	٢ ١٥٩	٢ ٢١٧	١ر٥	١٧٧	١٨١

(١) يشير الرقم الى جميع مراكز الاستشارة ، باستثناء المراكز الطبية للأطفال التي تشكل في منطقة بيمونت ٤٢ مقرا منفصلا .

(٢) يوجد ما يزيد على ٢١ فرعا .

(٣) بما في ذلك الأقسام الملحقة .

(٤) يوجد أيضا ٣١ وحدة للاستشفاء تقدم خدماتها في ساعات محددة . منها ٣٠ وحدة تعمل جزئيا أو لم تبدأ بعد أعمالها .

(٥) كررت أرقام العام السابق لعدم وجود بيانات .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثاني

السنة	حالات الوفاة على أثر مضاعفات أثناء الحمل أو الولادة أو في فترة النفاس *	المولودون أحياء *	معدلات وفاة الامهات (عدد حالات الوفاة لكل ١٠ ٠٠٠ مولود حي)
١٩٧٥	٢١٤	٨٢٧ ٨٥٢	٢ر٥٨
١٩٧٦	١٨٨	٧٨١ ٦٨٣	٢ر٤٠
١٩٧٧	١٢٥	٧٤١ ١٠٣	١ر٦٨
١٩٧٨	١٢١	٧٠٩ ٠٤٣	١ر٧٠
١٩٧٩	٨٢	٦٧٠ ٢٢١	١ر٢٢
١٩٨٠	٨٤	٦٤٠ ٤٠١	١ر٣١
١٩٨١	٨٢	٦٢٣ ١٠٣	١ر٣١
١٩٨٢	٥٩	٦١٩ ٠٩٧	٠ر٩٥
١٩٨٣	٥٥	٦٠١ ٩٢٨	٠ر٩١
**١٩٨٤	٦٧	٥٨٥ ٩٧٢	١ر١٤
**١٩٨٥	٥٤	٥٧٥ ٤٩٥	٠ر٩٣
**١٩٨٦	٤١	٥٥٤ ٨٤٥	٠ر٧٣

* بيانات قدمتها الـ I.S.T.A.T.

** بيانات لم تتأكد بعد .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الثالث

تشوهات خلقية	١٩٨١		١٩٨٢		١٩٨٣	
	مولودون بتشوهات خلقية	النسبة لكل ١٠ ٠٠٠ مولود	مولودون بتشوهات خلقية	النسبة لكل ١٠ ٠٠٠ مولود	مولودون بتشوهات خلقية	النسبة لكل ١٠ ٠٠٠ مولود
اللادماغية	٣٨	٣ر٣٧	٢٩	٢ر٣١	٣٨	٢ر٧٣
استسقاء النخاع الشوكي	٦٤	٦ر٥١	٦٠	٤ر٧٩	٤٩	٣ر٥٢
الاستسقاء الدماغي	٢٨	٢ر٨٥	٤٤	٣ر٥١	٤٤	٣ر١٦
المصابون بأمراض القلب*	١١٣	١٢ر٠١	١٢٨	١٠ر٢١	١٩٧	١٤ر١٤
شق الحنك	٥٤	٥ر٥٠	٧٠	٥ر٥٩	٦٥	٤ر٦٧
شق الشفة والحنك	٧٧	٧ر٨٤	٧٠	٥ر٥٩	١٠٣	٧ر٣٩
انسداد المرىء	٣٢	٣ر٢٦	٣٦	٢ر٨٧	٣٤	٢ر٤٤
انسداد الشرج والمستقيم	٣٩	٣ر٩٧	٤٢	٣ر٣٥	٤٦	٣ر٣٠
غياب/اعتلال الكلية	٣٥	٣ر٥٦	٣٧	٢ر٩٥	٥٠	٣ر٥٩
اعوجاج القدم	١٣٤	١٣ر٦٤	١٨٠	١٤ر٣٦	١٥٣	١٠ر٩٨
تعدد الأصابع	١٠٧	١٠ر٨٩	١٠٥	٨ر٣٨	١٠٨	٧ر٧٥
عيوب تتعلق بغياب و/أو ضمور الأعضاء	٧٧	٧ر٨٤	٧٢	٥ر٧٥	٨٣	٥ر٩٦
فتق حجابي	٣٠	٣ر٠٥	٣٠	٢ر٣٩	٤٥	٣ر٢٣
فتق سري/شق البطن	٣٧	٣ر٧٧	٣٧	٢ر٩٥	٢٨	٢ر٠١
متلازمة داون	١٣٦	١٣ر٨٤	١٦٥	١٣ر١٧	١٦٥	١١ر٨٤
مجموع عدد الأطفال المولودين تحت مراقبة	٢٧٠ ٩٨		٣١٤ ١٢٥		٣٢٠ ١٣٩	

* فيما يتعلق بالمصابين بأمراض القلب ، تشكل الحالات المبلغ عنها نسبة صغيرة من المجموع الكلي ، نظرا لان الحالات التي يمكن اكتشافها خلال الأسبوع الأول من الحياة تمثل حوالي ١٥ في المائة من حالات اعتلال القلب الموجودة عند الميلاد .

ويقدر عدد المصابين بأمراض القلب حوالي ٧٥ حالة لكل ١٠ ٠٠٠ مولود (بيانات دولية) .

أما بالنسبة لسائر التشوهات المذكورة في هذا الجدول ، فبما أن من الممكن اكتشافها بسهولة عند الميلاد ، فان الحالات الملاحظة لا بد أن تناظر المجموع الكلي تقريبا من العيوب الموجودة بالفعل لدى الأطفال المولودين تحت مراقبة .

Digitized by UN Library Geneva

المادة ١٣

القضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية

المادة ١٣ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الاخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية ؛

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية ، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي ؛

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

لا توجد في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية في ايطاليا أشكال للتمييز بين الرجل والمرأة .

ويمكن القول بأن المساواة مطلقة ، طبقا للوائح السارية والعرف المتبع في تطبيق كل من نصوص التشريعات واللوائح .

المادة ١٤

حالة المرأة في المناطق الريفية

المادة ١٤

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية ، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها ، على أساس التساوي مع الرجل ، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها ، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في :

Digitized by UN Library Geneva

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الانمائي على جميع المستويات ؛

(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة ، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الاسرة ؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي ؛

(د) الحصول على جميع أنواع التعليم والتدريب ، الرسمي وغير الرسمي ، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية ، وكذلك على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والارشادية وذلك لتحقق ، في جملة أمور ، زيادة كفاءتها التقنية ؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص ؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية ؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية ، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة ، والمساواة في المعاملة في مشاريع اصلاح الأراضي والاصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي ؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة ، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان والإصحاح والإمداد بالكهرباء والماء ، والنقل ، والاتصالات .

١٤ - ١ استخدام المرأة في العمل الزراعي

ما من شك في أن أهم الظواهر التي اتسم بها تطور العمل في مجال الزراعة في ايطاليا منذ ما بعد الحرب حتى الوقت الحاضر ، تتمثل في حركة النزوح الجماعي التي ترتبت عليها منذ عام ١٩٦٠ حتى اليوم ، هجرة قرابة ٦ ملايين ممن كانوا يعملون في الزراعة .

وكان التحول الصناعي في البلاد ، الى جانب عملية تحديث القطاع الأول ذاتها ، سببا في حركة النزوح الجماعي هذه التي أسفرت عن تكاليف اجتماعية باهظة وتمثلت في حركة مزدوجة : من المناطق الريفية نحو المناطق الحضرية من جهة ، ومن الجنوب الى الشمال من جهة أخرى .

وقد وجدن هذه الظاهرة في كافة مناطق البلاد كما يتضح من الجدول ١ ، ومسّت جميع فئات العمال المشتغلين في هذا القطاع ، العاملين منهم لحسابهم الخاص والعاملين بأجر ، مع تغلّب نسبة العاملين لحسابهم الخاصة وخاصة المعاونين .

Digitized by UN Library Geneva

الجدول الأول

تطور العمالة حسب قطاع الانتاج والتوزيع الجغرافي (١٩٥١-١٩٨٠)

(النسب المئوية)

السنة	المنطقة الشمالية الغربية			المنطقة الشمالية الشرقية			المنطقة الوسطى			المنطقة الجنوبية		
	الزراعة	الصناعة	الخدمات	الزراعة	الصناعة	الخدمات	الزراعة	الصناعة	الخدمات	الزراعة	الصناعة	الخدمات
١٩٥١	٣٥	٤٦	٢٩	٤٨	٢٦	٢٦	٤٤	٢٦	٣٠	٥٧	٢٠	٢٣
١٩٦٠	١٨	٥١	٣١	٣٣	٣٥	٣٢	٣٣	٣٢	٣٥	٤٤	٢٧	٢٩
١٩٧٠	٩	٥٥	٣٦	١٩	٤٢	٣٩	١٦	٣٨	٤٦	٣١	٣٢	٣٧
١٩٨٠	٧	٤٩	٤٥	١٣	٤١	٤٦	١٠	٣٥	٥٥	٢٤	٢٧	٤٩

المصدر : نقلا عن بيانات معهد الاحصاء المركزي .

(مقتبس من تقرير للمجلس الوطني للاقتصاد والعمل بعنوان "التنبؤات والاتجاهات والتطورات المتعلقة باستخدام العامل البشري ، وبالدخل في الزراعة ، مع ايلاء اهتمام خاص لاستخدام الشباب ، روما ١٩٨٥)

- 118 -
Digitized by UN Library Geneva

يمكن أن يلاحظ ، في اطار النقص العام في العمال الزراعيين الذي جاء على أثر التغييرات الاقتصادية في البلاد ، حدوث زيادة في وجود النساء في السنوات الأخيرة ، سواء كان ذلك في العمل للحساب الخاص أو في العمل لحساب الغير .

ويشغل أذهاننا حاليا ما يسمى بتغلّب الطابع النسائي على العمل الزراعي ، ويتضح ذلك بصفة خاصة في المناطق الجنوبية من ايطاليا (أنظر الجدولين التاليين) .

وجود العنصر النسائي في مجال العمل للحساب الخاص

(نسب مئوية)

السنة	١٩٦١	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
المنطقة الشمالية الغربية	٣٢ر٦	٣٠ر٨	٢٧ر٩	٢٩ر٢	٣٢ر٨
المنطقة الشمالية الشرقية	٣٣ر٩	٣٠ر٨	٢٧ر٨	٢٧ر٦	٣٠ر٥
المنطقة الوسطى	٣٨ر٣	٢٥ر٦	٣٣ر١	٣١ر٤	٣٤ر٣
المنطقة الجنوبية	٣٧ر٩	٣٥ر٠	٣٥ر٥	٣٧ر٤	٣٨ر٤
ايطاليا	٣٦ر٢	٣٣ر٣	٣١ر٩	٣٢ر٦	٣٤ر٩

وجود العنصر النسائي في مجال العمل لحساب الغير

(نسب مئوية)

السنة	١٩٦١	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
المنطقة الشمالية الغربية	١٦ر٦	١١ر٧	١٠ر٧	١٤ر٠	١٨ر٤
المنطقة الشمالية الشرقية	٣٤ر٢	٢٦ر٥	٣٠ر٤	٣٢ر٨	٣٥ر٥
المنطقة الوسطى	٢٦ر٦	١٨ر٧	١٣ر٦	١٨ر٦	٢٦ر٤
المنطقة الجنوبية	٢٨ر٨	٣١ر١	٣٢ر٤	٣٥ر٨	٤٢ر١
ايطاليا	٢٨ر٠	٢٧ر٦	٢٨ر٥	٣٢ر٣	٣٨ر٠

(مقتبس من تقرير للمجلس الوطني للاقتصاد والعمل بعنوان "التنبؤات ، والاتجاهات ، والتطورات المتعلقة باستخدام العامل البشري ، وبالدخل في الزراعة ، مع ايلاء اهتمام خاص لاستخدام الشباب ، روما ١٩٨٥)

Digitized by UN Library Geneva

وكثيرا ما فُسّر هذا الاتجاه في الماضي ، الى جانب ظاهرة ارتفاع أعمار السكان الزراعيين بأنه نوع من تجريد العمل الزراعي مما لديه من مهارات مهنية .

ويبدو أن هذا التفسير قد تجاوزته الأحداث اليوم إذ يزداد الوعي على العكس من ذلك بحقيقة أن العمل النسائي في القطاع يمثل موردا هاما سواء من جهة ما يقدمه من اسهام مهني متخصص ، بسبب ارتفاع مستوى التعليم ، أو ما تقدمه من دعم لعملية اعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسات التي بدأت تشرع في ذلك ، كما يحدث في المؤسسات ذات الأنشطة المتعددة .

وتتيح لنا البيانات الأخيرة (١٩٨٦) بشأن القوى العاملة أن نرسم الاطار التالي الذي نستخلصه من تقرير الأستاذ فيتو ساكوماندي الى مؤتمر الحركة النسائية كولديرتي : "المرأة والزراعة ، منظور خاص بالجنوب الايطالي" ، نابولي ١٩٨٨ .

"فيما يتعلق باستخدام المرأة ، يمكن اجمال أبرز البيانات في التقرير فيما يلي :

(١) ثمة تجانس نسبي في التوزيع تبعا لنوع العمل (لحساب الغير ، أو للحساب الخاص) بالمقارنة بتوزيع الذكور : فاذا افترضنا أن مجموع غير المتعطلين يبلغ ١٠٠ لكل من الجنسين ، فان نسبة عدد الرجال العاملين لحسابهم الخاص ٦٤ في المائة مقابل ٦١ في المائة للنساء ؛

(٢) يوجد تنوّع هيكلي كبير في توزيع العمالة حسب الاقاليم ، ففي الجنوب ، يوجد مقابل كل امرأة غير متعطلة ١ر٥ رجل غير متعطل ، وتبلغ هذه النسبة في الشمال ٢ر١/١ . وفي ذات الوقت يتركز في الجنوب ٧٣ في المائة من النساء العاملات لحساب الغير ، في حين لا يوجد به سوى ٤٦ في المائة من النساء العاملات لحسابهن الخاص ؛

(٣) وفي الجنوب الايطالي ، يتعادل العمل النسائي لحساب الغير مع العمل للحساب الخاص ، بالرغم من أن معدل الهجرة بعد عام ١٩٧٧ كان أعلى في المنطقة الشمالية الوسطى مما ألحق الضرر خاصة بالعمل لحساب الغير (على التوالي ٧ر٦ في المائة مقابل ٣ر٣ في المائة من مجموع النازحين ، ومقابل ٣ر٤ في المائة و ٥ر٣ في المائة من العمل لحساب الغير أثناء الفترة ١٩٧٧/١٩٨٦) ؛

(٤) في الجنوب ، تزيد النسبة المئوية للنساء العاملات على الرجال العاملين فيما يتعلق بفئة العمر الواقعة بين ٢٠ و ٤٤ عاما بالنسبة للعمل لحساب الغير وبين ٢٥ و ٤٤ بالنسبة للعمل للحساب الخاص ، مع وجود فرق واضح للغاية بين الجنوب وبين المنطقة الشمالية الوسطى ؛

Digitized by UN Library Geneva

(٥) ومن المعطيات البالغة الاهمية فيما يتعلق بعمل المرأة في المنطقة الجنوبية ، أثناء الفترة ١٩٨٦/١٩٧٨ ، الاستقرار النسبي في فئة العمر الواقعة بين ٢٠ و ٤٤ عاما للعمل لحساب الغير ، في حين أنه فيما يتعلق بالعمل للحساب الخاص لا تتسم بالاستقرار إلا فئة العمر الواقعة بين ٢٥ و ٢٩ عاما . ومن جهة أخرى ، زادت كثيرا في العمل لحساب الغير فئة العمر التي تتجاوز ٦٥ عاما .

واذا قورنت تلك الحقيقة الأخيرة بما يمكن استخلاصه من دراسة استخدام الرجال ، فانها ترينا الى أي مدى يشكل استقرار العمل لحساب الغير وعمل المرأة ، وكذلك بدء "عملية استبدال" بين كبار السن والشباب ، ظاهرتين متركزتين أساسا في المنطقة الشمالية الوسطى .

وفي هذه المنطقة ، تشارك الزراعة فضلا عن ذلك بصورة متزايدة في توسيع نطاق قطاع الخدمات : وذلك اتجاه يثير الاهتمام بلا ريب ، ويمكن اعتباره الأمر الجديد حقا الذي ظهر خلال هذا العقد ، إذ أوقف الميل الى الهجرة غير المهنية التي تفهم على أنها إلحاق القوى العاملة "المطرودة" بما يسمى "القوى غير العاملة" (ربات المنازل ، والمتقاعدون ، وما الى ذلك) .

وعلى العكس من ذلك ، يبدو أن معدل الاستبدال في الجنوب في سبيله الى أن يزداد سوءا مما سيترتب عليه مزيد من التدهور في عملية ارتفاع الأعمار ، ويبدو أن نزوح القوى العاملة الزراعية ينقل عن نماذج تقليدية للتوزيع .

والواقع أن حركة التنقل في هذه المنطقة تبدو أكثر ارتباطا بآليات سيكولوجية عرفها باربيرو وماروتّا مؤخرا بأنها "التشجيع - التثبيط" تبعا لتطور الظروف الزراعية (وتبدو التنمية الاقتصادية لمنتجات الاشجار أمرا حاسما في هذا السياق) ويكتسب مزيدا من الاهمية تشكيل القطاع الزراعي باعتباره "قطاعا حاجزا" في العمالة .

واستطرادا لما يتعلق بالجنوب ، يتضح أيضا تزايد الفارق بين النزوح المهني والنزوح غير المهني : إذ أن الأول يعني عمالة الرجال بصفة خاصة ، بينما يخص الثاني عمالة النساء .

ويتضح استخدام المرأة ، كما يحدث بصورة أعم بالنسبة لكبار السن ، أثناء موسم الانتاج الزراعي (انتاج الاشجار في المقام الأول) ، بالدخول في سوق العمل في الفترات المؤاتية وفي الخروج منه - ولكن دون الاندراج في عداد المتعطلين - في الفترات غير المؤاتية ، وتظل في أساسها قوة عاملة غير مستقرة خاصة على مستوى العمل لحساب الغير .

Digitized by UN Library Geneva

وأخيرا في الجنوب الايطالي ، يتسم العمل للحساب الخاص ، أي العمل الذي يهم المرأة العاملة في الزراعة ، باتساع نطاقه كثيرا في فئات العمر المتوسطة ، حيث تبرز الأهمية المتزايدة التي يكتسبها عمل المرأة في ادارة المؤسسات الاسرية ، حتى اذا وضعنا في الاعتبار انخفاض عدد العاملين المسنين .

وتعطينا هذه الملاحظات الآن فكرة عن مدى ما يمكن أن تذهب اليه جميع التفسيرات التي يمكن إضفاؤها على عمل المرأة في القطاع الزراعي ، بحيث لا يقتصر ذلك على عناصر التناقض وعدم الثبات ، بل ، كما ذكر آنفا ، بتجاوزها الى العناصر الواجب تشجيعها وتنميتها . ولكي نظل في الاطار المحدد للعمل للحساب الخاص ، والذي يهمنا بيانه ، ينبغي القول بأن ١ر٥٢ في المائة من المشاريع الزراعية الايطالية (حسب معطيات الـ I.N.S.O.R.) تدين اليوم ببقائها للاسهام الجوهري للمرأة . ويتضح وجود المرأة بصفة رئيسية في المشاريع الاصغر حجما (من ٥ الى ٧ هكتار وإن ظل واضحا في المشاريع التي تصل مساحتها الى ٥٠ هكتار) ثم يتضاءل مع زيادة حجم المشاريع الى أن نصل الى المشاريع ذات التكنولوجيا الرفيعة حيث يعود الى الظهور عدد كبير من النساء

ويمكن القول بصفة عامة ، بأن عمل المرأة الذي يحل محل عمل الرجل عند الاقتضاء بسبيله الآن الى التحول الى عمل يمكن وصفه بأنه تنافسي .

وأخيرا ، تجدر الاشارة الى أنه في المناطق التي تتسم بأهمية خاصة طبيعية أو تاريخية ، كثيرا ما يزداد دخل المشروع نتيجة لانشطة شبه زراعية لا تقدم الى السوق منتجات فحسب بل تقدم اليها خدمات أيضا . ويذكر من بينها الانشطة السياحية الريفية حيث يصبح وجود المرأة جوهريا نظرا لما تتميز به من قدرات على حسن الضيافة .

١٤ - ٢ <u>المركز القانوني للمرأة داخل المؤسسات الزراعية</u>

إن النظام القانوني الايطالي لا يتضمن نصوصا تشير الى مركز محدد للمرأة فيما يتعلق بـ "المؤسسة الزراعية" .

وثمة ملاحظة أولية أخرى تبدو جديرة بالذكر تتعلق بالاختلاف القائم ، من الوجهة القانونية ، في تشريعاتنا بين المؤسسة والمشروع الاستثماري . ويمكن تعريف المؤسسة بأنها تنظيم لعوامل الانتاج ، يضطلع به منظم المشاريع ، ويتجسد خاصة في مهام التوجيه والادارة ، والتي يمكن أن تجرى أيضا من خلال نشاط للعمل اليدوي . ومن جهة أخرى ، يعرف المشروع الاستثماري بأنه مجموعة الممتلكات التي يديرها منظم المشاريع من أجل تنمية نشاط اقتصادي . وبدأنا اليوم في إعمال الفكر بشأن هذه التفرقة حتى نرى مدى استجابتها للمعطيات الحقيقية التي تؤدي الى التطور .

Digitized by UN Library Geneva

ولنتذكر في النهاية أن الشخص الذي يمارس مهنة حرة في ايطاليا لا يعتبر منظما للمشاريع ، ومن ثم لا يعتبر صاحب مشروع استثماري .

ويمكن أن تتمثل الحالات التالية في المؤسسات عموما (الزراعية ، والصناعية ، والحرفية ، والتجارية) :

(أ) يمكن أن تصبح المرأة بمفردها منظمة للمشاريع ، بمعنى انها تنظم وحدها عوامل الانتاج بصرف النظر عن ملكية المشروع الاستثماري (الذي يحتمل أن يكون أيضا بمثابة استئجار ، وايجار تمليكي ، وغير ذلك) ؛

(ب) ويمكن أن تصبح المرأة منظمة للمشاريع بالاشتراك مع قرينها ، بحيث تكون هناك ادارة مشتركة بمعنى الكلمة ، ومن ثم تصبح المؤسسة مؤسسة جماعية . وفي هذه الحالة فان المشروع الاستثماري ، اذا وجد بعد الزواج ، يصبح ملكا للإثنين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما ، كما يمتلك الإثنان الفوائد والتوسعات . أما اذا كان المشروع ملكا لأحد الزوجين قبل الزواج ، بيد أنهما اضطلعا معا بادارته بعد الزواج ، فان الملكية لا تصبح مشتركة وانما يشتركان دائما مناصفة في الأرباح والتوسعات .

(ج) وتشترك المرأة في المؤسسة الأسرية بوصفها ، زوجة ، أو ابنة ، أو قريبة حتى الدرجة الثالثة على الأكثر . وهي المؤسسة التي يتعاون فيها الزوجان بصورة متصلة ، والأقارب حتى الدرجة الثالثة والأقارب عن طريق المصاهرة حتى الدرجة الثانية . وفيما يتعلق بهذا الشكل الجديد من المؤسسات ، الذي بدأ العمل به مع اصلاح قانون الأسرة في ١٩٧٥ ، تدور المناقشة لمعرفة ما اذا كان لها طابع فردي أو طابع جماعي .

وثمة رأي ينادي بأن هناك دائما منظما واحدا للمشاريع ، ويظل المشاركون الآخرون بالقياس اليه في مركز متعاونين معه ليس إلا . ووفقا لهذا الرأي فان القانون قد أدخل بصفة خاصة مبدأ الوصاية على العمل الأسري الذي لم يعد من الجائز اعتباره مجانيا .

ووفقا لرأي آخر يبدو أكثر اقناعا ، يتعلق الأمر بنوع جديد من المؤسسات ذات الادارة المشتركة والجماعية وإن لم تستطع أن تتخذ شكل الشركة بمعنى الكلمة . وطبقا لهذا الرأي ، لم يعد يوجد منظم المشاريع الفردي نظرا لأن هذه الصفة ينبغي أن تسبغ على مجموعة من المشتركين يتمتع كافة الأعضاء داخلها بالمساواة في المرتبة والحقوق والواجبات . ويرتكز هذا الرأي على عناصر تشريعية يمكن ايجازها في النقاط التالية :

- جميع المشتركين لهم حق البقاء ؛

Digitized by UN Library Geneva

- يتمتع الجميع بالحق في حصة من الارباح تتناسب مع نوع العمل الذي يقدمه وكميته ؛ داخل المؤسسة والاسرة على السواء (عمل المرأة يعادل عمل الرجل) وكذلك في جزء من التوسعات في قيمة المشروع الاستثماري والممتلكات المقتناة مع الارباح التي توضع جانبا ولا يتم توزيعها . ولهم جميعا الحق أيضا في اتخاذ قرار بوقف مشاركتهم في المؤسسة أو بتصفيتها ، وفي دفع حصتهم في الحقوق المالية التي تستحق أثناء سنوات مشاركتهم النشطة في المؤسسة أو العمل في الاسرة ، تبعا لنوع المؤسسة ؛

- تتخذ القرارات الادارية الاستثنائية المتعلقة بادارة المشروع الاستثماري بالاغلبية في اطار جمعية المشتركين حيث يتمتع كل عضو بصوت واحد .

ولا يحق للمالك الوحيد المحتمل للمشروع الاستثماري ، بصفته هذه ، أن يحصل على مركز متميز داخل المؤسسة ، ويظل المشروع الاستثماري الموضوع في خدمة المؤسسة الاسرية ، ملكه وحده (لكن التوسعات ينبغي أن تكون باسم الشركاء حسب نسبة حصصهم ، وليس باسمه وحده) ولا يكتسب المشاركون أي حقوق على الذمة المالية الاصلية .

- في حالة نقل المشروع الاستثماري بين أشخاص أحياء أو اقتسام الإرث ، يتمتع المشاركون بحق الشفعة .

(د) وفضلا عن هذه الاشتراطات الخاصة بمشاركة المرأة ، التي نص عليها قانون الاسرة الجديد ، يمكن للمرأة بطبيعة الحال أن تصبح شريكا بتكوين شركة من الشركات التي ينص عليها القانون المدني ، أو بانشاء رابطة عمل حقيقية بوصفها مرؤوسة .

وتنجم المشاكل والصعوبات عن القصور في تطبيق القانون الذي ينظم المؤسسة الاسرية . ويحتمل أن ينتج ذلك من صياغة معينة للقانون يمكن أن تحتمل تفسيرات تميل الى تحديد نطاق تطبيقه ، شأنها شأن العقلية المتشبثة التي تنظر الى الاسرة من منظور هرمي وليس من منظور تشاركي .

وعلى مستوى المشاركة ، ينبغي الإصرار على طرح مسألة المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة في العمل . ويبدو أن التوجيهات الصادرة في ٩ شباط/فبراير ١٩٧٦ غير ملائمة للمشكلات النوعية الخاصة بالعاملات لحسابهن . ويتعين ، على الصعيد الاوروبي ، التوصل الى تعريف للحالة القانونية للعاملات الزراعيات يستند في جانب منه الى قانون الاسرة ويحدد من جهة أخرى الوضع القانوني للمؤسسة الزراعية العائلية .

Digitized by UN Library Geneva

١٤-٣- الضمان الاجتماعي

يحقق التشريع الايطالي التكافؤ في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال الضمان الاجتماعي الزراعي .

ونظرا لان التأمين اجباري بالنسبة لجميع المشتركين في المؤسسة الزراعية العائلية وحتى في مجال العمل المستقل ، سنشرع في فحص مختلف الاستحقاقات التي يستفيد منها جميع المزارعين الفعليين .

حوادث العمل والأمراض المهنية

* استحقاقات عينية ، وتعويض يومي عن فترة التوقف الأجباري عن العمل في أعقاب عجز كلي مؤقت ، ومعاش تقاعد يتناسب مع درجة العجز ويحتسب على أساس أجر متعارف عليه ؛ معاش لأفراد أسرة المزارعة المتوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني .

العجز - الشيخوخة

* مخصص عادي للعجز ، ومعاش تقاعد للعجز (بنسبة ١٠٠ في المائة) ، معاش عجز يدفع مباشرة الى المزارعة التي تنخفض قدرتها على العمل ، رغم عدم بلوغها سن التقاعد ؛ ومعاش شيخوخة يدفع للمزارعات عند بلوغ سن ٦٠ عاما كاملة .

وفيما يتعلق بهذا الاستحقاق الاخير ، تجدر الاشارة الى الاختلاف الوحيد في المعاملة بين الرجل والمرأة ، الذي يتمثل في أن سن التقاعد للرجل ٦٥ عاما وللمرأة ٦٠ عاما .

وعلاوة على ذلك ، واستطرادا لموضوع معاش الشيخوخة ، يتعين القول انه يجوز للمرأة والرجل على السواء مواصلة ممارسة نشاطهما المهني حتى بعد بلوغ حدود السن المقررة .

المرض

* خدمات صحية ، لكن لا تقدم أية خدمات ذات طابع اقتصادي في حالة التوقف عن العمل بسبب المرض .

Digitized by UN Library Geneva

المخصصات العائلية

* للأولاد المعالين حتى بلوغ ١٨ عاما كاملة مع احتمال تمديد هذا الاستحقاق حتى سن ٢١ عاما بل وحتى ٢٦ عاما للسماح لهم باكمال المراحل الدراسية العليا والجامعية .

الأمومة

اعتمد في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ القانون الخاص بالأمومة للعاملات لحسابهن الخاص ، وهو قانون دعت اليه الحاجة بشدة وظل مطلوبا لأمد طويل .

وقد حل مكان التشريع المطبق منذ عام ١٩٧١ والذي نص على مخصص اجمالي للمواليد يبلغ ٠٠٠ ٥٠ ليرة للمزارعات الفعليات .

وينص القانون الجديد على تعويض يعادل ٨٠ في المائة من الحد الادنى للمرتب اليومي للعمال الزراعيين ، ويحسب عن الشهرين السابقين على الولادة والثلاثة أشهر التالية (وطبقا للوضع الراهن ، المفروض أن يتجاوز التعويض ثلاثة ملايين ليرة) .

وفي حالة الاجهاض الطبيعي أو الطبي ، يحسب التعويض لفترة زمنية مدتها شهر واحد ، وفي حالة التبني يحسب عن فترة الثلاثة أشهر التالية لانضمام الطفل فعلا الى الأسرة .

ويكفل التغطية المالية لهذا القانون اشتراك يبلغ ٠٠٠ ١٨ ليرة عن كل شخص يعمل ويكون مقيدا في سجل التأمين العام الاجباري للمزارعين الفعليين .

ويشكل هذا القانون نجاحا هاما لأنه يوحد بين معاملة العاملات لحسابهن والعاملات لدى الغير ونظرا لأنه يعترف بطريقة فعالة بما تؤديه النساء من عمل في المؤسسات الزراعية ، ويضاف الى ذلك حصول المرأة ، ليس على مساعدة بل على مرتب عادل رعاية للأمومة .

١٤-٤- التدريب المهني

فيما يتعلق بالحصول على التدريب المهني ، لا توجد تفرقة تبعا لاختلاف المراكز القانونية للعاملات في اطار المؤسسة الزراعية ، وتتجه الانشطة التدريبية اليوم بوجه عام الى المعالجة الشاملة لموضوع منظم المشاريع الزراعية من جوانبه المختلفة .

Digitized by UN Library Geneva

وفي المقابل ، نجد فيما يتعلق بدروس الاقتصاد العائلي ، المنظمة بهدف اشراك الرجل تدريجيا في هذه الموضوعات ، أنها لا تزال قليلة ويغلب عليها الطابع النسائي دائما .

وتنشأ المشاكل والصعوبات عند الممارسة العملية وتتعلق بدور المرأة . فالمرأة تصادف دائما صعوبة أكبر في مغادرة منزلها ، حتى ولو كان ذلك من أجل متابعة دورات التدريب المهني .

ومن الضروري أن تنظم الدورات (المقر ، المواعيد ...) على نحو ييسر مشاركة المرأة . وبالاضافة الى ذلك ، لا يستبعد الافتراض بأن تنظيم دورات دراسية تتعلق بنشاط منظم المشاريع الزراعية وتقتصر على النساء ، يمكن أن يشكل في بعض المناطق على الأقل ، تشجيعا للنساء ذاتهن .

وهذا المجال من النشاط يكتسب أهمية خاصة اذا وضعنا في الاعتبار ضرورات اكتساب مؤهلات متزايدة باطراد تتطلبها حرفة الزراعة اليوم : ولنفكر في التكنولوجيات الجديدة التي بدأ الأخذ بها في تقنيات الانتاج الزراعي ، وفي العلاقات مع سوق يزداد اتساعها وتؤثر جودة المنتجات على كميتها ، وفي ضرورة تواجد نساء مؤهلات في الاتحادات الاقتصادية ، ... وغير ذلك .

ويكتسب الالتزام بالتدريب المهني للمرأة شكل عمل حقيقي ايجابي تجاه النساء العاملات في القطاع . ومع ذلك يجب أن نأسف على تشتت الأنشطة التي تبلغ حد عدم امكان توفير البيانات عن انتفاع المرأة بالتدريب المهني لأن هذه البيانات غير موجودة لدى المؤسسات العامة !

١٤-٥- <u>المشاركة والتمثيل</u>

تمثل المشاركة حافزا على استعادة المرأة لموقعها في مجالات اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية . ولكي يرتفع شأن المرأة ، وتتمكن من التعبير عن احتياجاتها ومطالبها الخاصة ، وكي تقدم بطريقة ملموسة اسهامها في التنمية ، يجب أن تتواجد المرأة في المجالات التي تتوافر فيها امكانيات بناء العلاقات الاجتماعية واعادة بنائها .

وتشكل المدارس ، والمراكز الاستشارية ، والأجهزة الديمقراطية المنتخبة ، والمؤسسات العامة ، والأحزاب ، والنقابات ، الميادين المختلفة التي تحدث فيها مجريات الحياة المدنية .

Digitized by UN Library Geneva

ومن دواعي الأسف ، أن تمثيل المرأة لا يزال ضعيفا في شتى الاجهزة ، حتى وان كان بالتأكيد مختلفا في طبيعته وأوسع نطاقا مما كان عليه في السنوات القليلة الماضية ، ومع ذلك فقد تغيرت أمور كثيرة في عقلية المشتغلات بالزراعة وطبائعهن وثقافتهن .

ان الأسرة المشتغلة فعلا بالزراعة قد غدت اليوم أكثر تفتحا على العالم خارجها وعلى عالمها الداخلي ذاته . وعاد الناس الى الاقتناع من جديد بضرورة استقلال الأسرة الشابة عن الوالدين ، الأمر الذي لا يعني القطيعة مع الاسرة التي تنتمي اليها ، ولكن امكان التعبير عن شخصيتها الذاتية ودورها الأصيل . ويدور البحث من جانب المرأة عن امكانية التعبير ، داخل الأسرة ، عن قدراتها المهنية وممارسة دور غير ثانوي بالتبعية .

وفي مجال العلاقات فيما بين الأشخاص والعلاقات الأسرية ، تتضح بمزيد من القوة ضرورة التحرر من بعض ما اصطنعته البيئة الثقافية من أوضاع تثقل على النساء بوجه عام والنساء في عالم الزراعة بوجه خاص . واشتراك المرأة المزارعة مع غيرها من النساء في تحمل مشاكل ومشاق الحالة الأسرية ، يتيح لها التخلص من بعض صور العزلة ومقارنة حالتها مع الأخريات حتى يزول عنها طابع المصير المحتوم وتصبح تجربة مشتركة ومن ثم فهي قابلة للتغيير .

وتفتّح العلاقات الأسرية يجعل النساء ينظرن بطريقة ايجابية الى توزع الأسر ذات الدخل المختلط : أي الأسر التي يعمل بعض أعضائها وقتا كاملا في المؤسسات الزراعية في حين يمارس بعضها الآخر مهنا مختلفة . وفي هذا الصدد ، تطالب المرأة بتشريع أكثر وضوحا (يبدو أن المادة ٢٣٠ مكرر من القانون المدني والمادة ٤٨ من القانون ٢٠٣ الخاص بالعقود الزراعية تشكلان أساسا طيبا يمكن البدء منه) من أجل تنظيم العلاقات الاقتصادية بين أعضاء الأسرة ذات الدخل المختلط مع اشارة خاصة الى المشاكل المتعلقة بالميراث .

ويترتب على امكان تحقيق أشكال عائلية من النشاط في المجتمعات المحلية أن كثيرا من النساء الشابات يشعرن اليوم أكثر من ذي قبل بجاذبية الاختيار المهني الزراعي . وينبغي تشجيع هذا الاتجاه عن طريق التدريب وعن طريق تطوير الهياكل الخدمية في البلاد . وترى المرأة في توفير الخدمات الاجتماعية بالبلاد (دور الحضانة ، مراكز الارشاد الأسري .. الخ) وخدمات الدعم شرطا أساسيا يسمح لها بتحقيق ذاتها كامرأة وكعاملة .

وفيما يتعلق بالانضمام الى المنظمات المهنية وتمثيلها فيها ، لا توجد أشكال رسمية للتمييز بين الرجل والمرأة . أما في الواقع ، فيشاهد في كل مكان وبصورة أكثر كثافة في الجنوب الايطالي ، ضعف تواجد المرأة في أجهزة اتخاذ القرارات .

Digitized by UN Library Geneva

ويمثل هذا أحد الأسباب التي تبين ضرورة وقيمة عمل اللجان والحركات النسائية التي تكفل مجالا للتعبير عن الذاتية الجديدة للمرأة ، والتي أخذت منذ عهد قريب تحدد لنفسها هدفا يتمثل في زيادة تمثيل المرأة في المنظمات المهنية .

وفيما يتعلق بالتعاونيات يوجد لدينا في ايطاليا تشريع يقصر السماح بالمشاركة المباشرة فيها على أصحاب المؤسسات (الذين يشكل الرجال غالبيتهم) .

ولا يستطيع أعضاء الأسرة الذين يعملون في المؤسسة (الزوجة ، والأولاد ، وغيرهم) من الانضمام الى التعاونية الا بعد الحصول على تفويض من مالك المؤسسة .

وبوجه عام يعتبر الوجود النسائي في التعاونيات ورابطات المنتجين ضئيلا للغاية ، إما بسبب النظم القانونية الآنفة الذكر ، وإما لأن هذه الأجهزة الاقتصادية وكذلك الهيئات المهنية ترى في نفسها وتراها النساء أيضا أماكن مقصورة على الرجال .

وتتجه الأوضاع القائمة حاليا في عالم المرأة في المجال الزراعي الى اتباع سياسة تكافؤ الفرص التي تسمح للنساء بالمشاركة في مسؤوليات اتخاذ القرارات ، والاختيارات ، وتمثيلها داخل المؤسسة العائلية وكذلك في المنظمات المهنية والاقتصادية التي تعمل في هذا القطاع .

المادة ١٥

مساواة المرأة والرجل أمام القانون

المادة ١٥

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أما القانون .

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية ، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل ، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية . وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ابرام العقود وادارة الممتلكات ، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الاجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية .

٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية .

٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم واقامتهم .

Digitized by UN Library Geneva

لا يحتوي النظام الايطالي على أي نص قانوني يتعارض مع المبدأ العام للمساواة المطلقة بين الرجل والمرأة أمام القانون فيما يتعلق بالاهلية القانونية في الشؤون المدنية وفي مجالي التعاقد وحرية التنقل .

ومن الجدير بالذكر على وجه الخصوص ، أنه وفقا للمبدأ الدستوري ، يكتسب كل شخص عند ولادته أهلية للحصول على حقوق (المادة ١ من القانون المدني) وأهلية التصرف عندما يبلغ الثامنة عشرة من عمره (المادة ٢ من القانون المدني) .

ومن وجهة النظر القانونية ، تملك المرأة حقوقا متساوية مع الرجل فيما يتعلق بابرام العقود وادارة الممتلكات ؛ ولا يمكن اعتبار عقد يرمي الى تقييد الأهلية القانونية للمرأة عقدا صالحا قانونيا (المادة ١٤١٨ من القانون المدني) ، وذلك بالنظر الى أن مبدأ المساواة (حتى بين رجل وامرأة) مبدأ يقره الدستور الذي تطبق قواعده تطبيقا مباشرا في هذا الخصوص .

وحرية التنقل والاقامة في أراضي الدولة تشكل هي الأخرى موضوع قاعدة دستورية (المادة ١٦ من الدستور) ، وينطبق على كل من الرجل والمرأة نظام واحد فيما يتعلق باختيار محل الاقامة (المادة ٤٣ من القانون المدني) . وعند الزواج ، يجري اختيار محل اقامة الأسرة حسب متطلبات كلا الزوجين وحسب المتطلبات الأرجح بالنسبة للأسرة (المادة ١٤٤ من القانون المدني) ، بينما يكون لكل من الزوجين مسكنه في المكان الذي أقام فيه المقر الرئيسي لأعماله أو مصالحه (المادة ٤٥ من القانون المدني) .

المادة ١٦

المساواة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية

المادة ١٦

١ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الامور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ، وبوجه خاص تضمن ، على أساس تساوي الرجل والمرأة :

(أ) نفس الحق في عقد الزواج ؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج ، وفي عدم عقد الزواج الا برضاها الحر الكامل ؛

Digitized by UN Library Geneva

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه ؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة ، بغض النظر عن حالتها الزوجية ، في الأمور المتعلقة بأطفالها ؛ وفي جميع الأحوال ،تكون مصالح الأطفال هي الراجحة ؛

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين انجاب طفل وآخر ، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق ؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية ، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني ؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة ؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة ، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة ، والمهنة ، والوظيفة ؛

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات ، والاشراف عليها ، وادارتها ، والتمتع بها ، والتصرف فيها ، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة .

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني ، وتتخذ جميع الاجراءات الضرورية ، بما فيها التشريع ، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا الزاميا .

أجريت على قانون الأسرة في أول الامر تعديلات هامة نتيجة لصدور عدد من القرارات عن المحكمة الدستورية التي قامت ، بفضل التوعية الناتجة عن الضغوط التي تمارسها الحركات النسائية التابعة للأحزاب والقوى الاجتماعية بمختلف حركاتها وتشكيلاتها ، بالغاء النصوص التمييزية التي وردت في المادة ٢٩ من الدستور (المساواة في الحقوق والواجبات في الزواج) ، وفي المادة ٣٠ منه (حقوق الوالدين وواجباتهما تجاه أبنائهما) . ثم تعرّض قانون الأسرة لتحول تطوري واضح على أثر صدور القانون رقم ١٥١ الصادر في ٢٩ أيار/مايو ١٩٧٥ .

فهذا القانون ، الذي أحدث ابتكارات جذرية في هذا المجال ، نشأ على الأخص عن ضرورة الوصل على نحو ذي مغزى بين الحقيقة القانونية والتحولات التي طرأت على الأسرة والمجتمع وضرورة القضاء على هذا المفهوم العتيق القائل بخضوع المرأة والذي تمتد جذوره الى معتقدات أخلاقية واجتماعية يعود تاريخها الى الآف السنين .

Digitized by UN Library Geneva

لذلك يندرج هذا القانون فعلا في اطار الانجاز الملموس للبرنامج الذي أعلنت عنه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٢ ، وهو بذلك يستبق المبادىء التي أقرتها تلك الاتفاقية .

ومن أهم ابتكارات النظام القانوني الجديد توسيع نطاق ممارسة الولاية الوالدية لتشمل كلا الزوجين مع الغاء المفهوم التقليدي للأب "رب الاسرة" ، والاعتراف بكامل حقوق المرأة وواجباتها في كنف الاسرة .

(أ) ينص النظام القانوني الايطالي على أن للمرأة والرجل نفس الحق في عقد الزواج . وقد ألغى القانون رقم ٧٤ الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٨٧ ، المادة ٨٩ من القانون المدني التي كانت تمنع المرأة من التزوج من جديد قبل انقضاء ثلاثمائة يوم على فسخ الزواج السابق أو الغائه أو انهاء آثاره المدنية .

(ب) للمرأة والرجل نفس الحق في حرية اختيار القرين وفي التزوج برضاهما الحر والكامل .

(ج) يكتسب الزوجان على أثر الزواج نفس الحقوق ويكون عليهما نفس الواجبات : الالتزام المتبادل بالوفاء والمساعدة المعنوية والمادية والتعاون في سبيل الاسرة والتعايش ، والمساهمة في تلبية احتياجات الأسرة كل حسب ممتلكاته الخاصة وقدرته على العمل .

فكما نرى ، عدل القانون سالف الذكر رقم ١٥١ الصادر في ١٩ أيار/مايو ١٩٧٥ ، اللوائح المتصلة بواجبات كل من الزوجين تجاه الآخر ، وولاية الزوج وواجباته ، ورسم تنظيما جديدا تكافليا للوحدة الأسرية قائما على تساوي الزوجين فيكون لهما نفس الحقوق وعليهما نفس الواجبات في التعاون على تحقيق المصلحة العليا للأسرة .

ويعود اختيار محل اقامة الأسرة الى كلا الزوجين ، وبامكان أي منهما في حالة اختلافهما في الرأي ، أن يحتكم الى القاضي .

وحتى الحقوق والمسؤوليات المتصلة بفسخ الزواج قائمة على المساواة بين الرجل والمرأة .

وقد تم اعتماد النظام المتعلق بالطلاق في ايطاليا بموجب القانون رقم ٧٤ الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٨٧ ، الذي خفض مدة الانفصال اللازمة للحصول على الطلاق الى ثلاثة أعوام .

Digitized by UN Library Geneva

وفيما يتعلق بتحديد النفقة لصالح القرين الأقل يسرا من الآخر ، اكتسبت مسألة تقييم العمل المنزلي أهمية ملحوظة بصدور قانون عام ١٩٧٠ ينص على أن يراعي القاضي "المساهمة الشخصية والاقتصادية لكل من الزوجين في الحياة الأسرية وفي تكوين الذمة المالية للأسرة" . كذلك يجب أن توضع في الاعتبار في حساب هذه النفقة ، دوافع انهاء الزواج ، والموارد الاقتصادية لكل من الزوجين وحالته ، وكذلك مستوى الحياة الاجتماعية الذي بلغه الزوجان .

وقد جعل القانون رقم ٨٧/٧٤ دفع النفقة الى القرين مقتصرا على الحالات التي يكون فيها ذلك القرين ، (وهو الزوجة عادة) "لا يملك سبل عيش لائقة أو لا يستطيع على أية حال الحصول عليها لأسباب موضوعية" .

ولا شك في أن هذه القاعدة مجحفة بالمرأة ، ولكنها ايجابية من وجهة النظر التطورية اذ أنها تدفع المرأة الى احراز استقلالها الاقتصادي والحفاظ عليه أثناء الزواج .

(د) وفي اطار الزواج ، يلتزم كلا الوالدين بتوفير سبل العيش لأبنائهما وبتعليمهم وتربيتهم مع مراعاة ميولهم وتطلعاتهم .

ويظل الالتزام بتوفير سبل العيش للأبناء ومدهم بالمساعدة قائما حتى عند انفصال الزوجين أو فسخ الزواج

وبمقتضى اصلاح قانون الأسرة ، أعطى كلا الوالدين حق ممارسة الولاية الوالدية على الأبناء القصّر ، ما عدا في الحالة الاستثنائية التي تنص عليها الفقرة الرابعة من المادة ٣١٦ من القانون المدني : "بامكان الأب أن يتخذ تدابير عاجلة وغير قابلة للتأجيل ، اذا كان هناك خطر موشك يهدد بالحاق ضرر فادح بالطفل ."

وهذه القاعدة التي تتحدث عن الأب دون الام تتضمن تقييدا واضحا لمبدأ المساواة وتمثل دون شك انتقاصا من حق الأم ، ويزيد الأمر خطورة أن الام هي في العادة أوثق الأبوين اتصالا بالأبناء

(هـ) ولا توجد في النظام القانوني الايطالي نصوص تمييزية فيما يتعلق بالحصول على المعلومات والتعليم والوسائل اللازمة لممارسة الحق في تقرير عدد الولادات والفترات الفاصلة بينها .

وقد أنشئت بمقتضى القانون رقم ٤٠٥ الصادر في ٢٩ تموز/يوليه ١٩٧٥ مراكز استشارية أسرية هي عبارة عن مرافق اجتماعية صحية عهد اليها "بمساعدة الأسرة والعمل على تحقيق الأمومة والأبوه المسؤولة" ، وكذلك بحماية صحة الأم والطفل" و "نشر

Digitized by UN Library Geneva

المعلومات الكفيلة بتعزيز الحمل أو منعه" ، وذلك قصد "بلوغ الغايات التي يختارها الزوجان أو الفرد بحرية في اطار الانجاب المسؤول واحترام المعتقدات الأخلاقية والسلامة البدنية للمنتفعين" (المادة ١) .

ومنح القانون رقم ١٩٤ الصادر في ٢٢ أيار/مايو ١٩٧٨ المرأة وحدها أهلية البت في مسألة الاجهاض الطوعي . وقد تأكد هذا الحق في قرار صدر مؤخرا عن المحكمة الدستورية . غير أنه ، حتى هذا القانون رقم ١٩٤ ينيط بمراكز الاستشارة دورا أساسيا ليس فحسب في مساعدة المرأة الحامل "باعلامها بحقوقها بموجب قوانين الدولة والمنطقة ، وبالخدمات الاجتماعية والصحية ، وبخدمات المساعدة الملموسة التي تقدمها الهياكل العاملة في البلاد" (المادة ٢ (أ)) ، ولكن أيضا "بالمساهمة في تمكين المرأة من التغلب على الأسباب التي قد تدفعها الى الاجهاض" (المادة ٢ (د)) .

وفيما يتعلق بالوصاية والقوامة على القصّر وحضانتهم وتبنيهم ، يتمتع كل من الرجل والمرأة بنفس الحقوق نظرا لعدم وجود أي تمييز قانوني في هذا الصدد . وعلاوة على ذلك ، فان اللوائح انما تنهض على ترجيح مصلحة القصّر ، وليس من الجائز مخالفة القواعد التي تنظم الوصاية عليهم .

وجدير بالذكر على وجه الخصوص أن القانون المتعلق بالتبني ، الذي يحل محل علاقة البنوة الطبيعية ؛ صدر في عام ١٩٦٧ وأدخلت عليه في عام ١٩٨٣ تحسينات ، تستهدف ضمان الوصاية على القصّر المهجورين ، أي المحرومين من المساعدة اللازمة من جانب أعضاء أسرتهم ، والذين يمكن بالتالي تبنيهم .

(ز) لا توجد في النظام القانوني الايطالي امكانية اختيار الشخص لقبه العائلي . والذي يحدث هو أن المرأة عندما تتزوج تضيف لقب زوجها الى لقبها العائلي .

وفي حالة فسخ الزواج "تفقد المرأة اللقب الذي أضافته الى لقبها عند الزواج" ، وان جاز الترخيص لها بالاحتفاظ به بناء على طلبها ، اذا كان في ذلك مصلحة لها أو لأبنائها .

ولا يحمل الأطفال الشرعيون سوى لقب أبيهم وفقا لممارسة كرستها اللوائح السابقة ، حتى وان لم يتضمن قانون الأسرة الجديد أي نص يمنح الأطفال المولودين في اطار الزواج لقب أبيهم .

واعتبرت المحكمة الدستورية ، في قرارها رقم ٥٨٦ الصادر في ١٩٨٨/٥/١١ أن عدم النص على أن للأم حق اعطاء لقب أسرتها لأبنائها الشرعيين لا يتناقض مع المبدأ

Digitized by UN Library Geneva

الدستوري للمساواة بين الزوجين ، وذلك بالاستناد الى قاعدة متأصلة في العرف الاجتماعي وأملتها الرغبة في حماية وحدة الأسرة .

وفيما يتعلق باسناد لقب الى الطفل الطبيعي ، تقيّد المادة ٢٦٢ من القانون المدني اسناد لقب الأم الى الولد حيث تنص على تفضيل لقب الأب عندما يعترف كلا الطرفين بالولد ؛ أما عندما يعترف الأب بالولد بعد الام ، فبامكانه أن يسند اليه لقبه باضافته الى اللقب الذي اسندته اليه الأم أو باحلاله محله .

(ح) ولعل أهم تجديد أجري في نظام الأسرة المالي هو نظام الملكية المشتركة القانونية بين الزوجين ، والذي تتمثل ميزته الأصلية في وجود مجموعة أموال تضم ، وفقا للقانون ، الممتلكات المقتناة أثناء الزواج بصرف النظر عما اذا كان قد اشتراها أحد الزوجين أم الزوجان كلاهما .

ويستثنى من الملكية القانونية المشتركة بين الزوجين ، وبشكل الممتلكات الخاصة بأحدهما ، ما يلي :

(أ) الممتلكات التي يكون استعمالها الشخصي مقتصرا على أحد الزوجين ؛

(ب) الممتلكات التي تستخدم في ممارسة المهنة (فيما عدا الممتلكات المخصصة للاستغلال في اطار الملكية المشتركة) .

(ج) الممتلكات التي آلت الى أحد الزوجين تعويضا له على ضرر أصابه ، والمعاش المتصل بفقدان القدرة على العمل جزئيا أو كليا ؛

وكذلك :

(د) الممتلكات التي كان يملكها أحد الزوجين قبل الزواج أو كان يمارس بخصوصها حقا عينيا في الانتفاع ؛

(هـ) الممتلكات المقتناة بعد الزواج نتيجة لهبة شخصية أو ميراث ؛

(و) الممتلكات المقتناة نتيجة لنقل ممتلكات شخصية أو استبدالها .

ويشكل نظام الملكية المشتركة القانونية ابتكارا هاما من حيث أنه يقر مساواة الزوجين حتى على المستوى الاقتصادي ، مسندا بذلك أهمية وقيمة جديدة الى العمل المنزلي الذي أصبح معترفا به كمصدر دخل لممتلكات الأسرة .

Digitized by UN Library Geneva

ويمكن تعديل هذا النظام المتعلق بالحقوق المالية بموجب اتفاقات تعقد بين الزوجين .

ويملك كلا الزوجين نفس الحقوق فيما يتعلق بادارة الاموال والتحدث بشأنها أمام القضاء .

وعلاوة على ذلك ، ينص الاصلاح الذي أدخل على قانون الاسرة على أربع حالات فرضية متمايزة من الأنشطة المتعلقة بتنظيم المشاريع والتي يمكن أن يكون لها أثر على الملكية المشتركة القانونية ، وهي : المشروع الاستغلالي الذي كان يعود لاحد الزوجين قبل الزواج وأصبح يديره كلاهما بعد الزواج ؛ المشروع الاستغلالي الذي أنشأه أحد الزوجين دون الآخر قبل الزواج أو بعده ؛ وإخيرا المؤسسة العائلية .

وتكتسي هذه الفرضية الاخيرة أهمية خاصة بالنسبة لاغراض الاعتراف بعمل المرأة في كنف الاسرة .

فالواقع أن عمل المرأة "يعتبر معادلا لعمل الرجل" ؛ وتساهم المرأة فضلا عن ذلك في ادارة المؤسسة بالمشاركة في جميع القرارات الملازمة لها .

٢ - وتنص اللائحة الجديدة لقانون الأسرة على عدم الترخيص بزواج الأطفال القاصرين ؛ مع التمييز السابق على أساس الجنس ، الذي كان يقضي بأن السن الادنى للزواج هو ١٦ عاما بالنسبة للرجل و ١٤ عاما بالنسبة للمرأة .

ولا يمكن للقاضي أن يقبل عقدا للزواج حال بلوغ ١٦ عاما الا لاسباب بالغة الاهمية ، وذلك بعد التثبت من النضج النفسي والبدني للقاصر الذي يطلب ذلك ، ومن صحة الاسباب المقدمة ، وكذلك بعد الاستماع الى الوالد أو الى الوصي .

ويقيد عقد الزواج في سجل الاحوال المدنية .

- - - - -

Digitized by UN Library Geneva