



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

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/LUX/3/Add.1  
27 de agosto de 1998  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: FRANCÉS

---

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES EN  
VIRTUD DEL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN  
DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Tercer informe periódico de los Estados Partes\*

Adición

LUXEMBURGO\*\*

---

\* El presente informe no ha pasado por los servicios de edición.

\*\* Véanse el informe inicial y el segundo informe periódico presentados por el Gobierno de Luxemburgo, que figuran con las firmas CEDAW/C/LUX/1 y CEDAW/C/LUX/2; véase el examen por el Comité, que figura con las firmas CEDAW/C/SR.338, CEDAW/C/SR.339 y CEDAW/C/SR.344 y Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/52/38/Rev.1), párrs. 184 a 227. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Luxemburgo figura en CEDAW/C/LUX/3.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN . . . . .	5
¿POR QUÉ ESTE INFORME Y UN PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA? . . . . .	6
INVENTARIO PARA 1997 . . . . .	8
1. Situación del empleo al 1º de enero de 1997 . . . . .	9
1.1. Funcionarios . . . . .	9
1.2. Empleados . . . . .	9
1.3. Obreros/obreras . . . . .	10
Conclusión 1 . . . . .	10
2. Estatuto y tiempo de trabajo . . . . .	11
3. Estatuto y fecha de nacimiento . . . . .	13
3.1. Funcionarios . . . . .	13
3.2. Empleados . . . . .	14
3.3. Obreros/obreras . . . . .	14
4. Antigüedad . . . . .	15
4.1. Funcionarios . . . . .	15
4.2. Empleados particulares . . . . .	15
4.3. Obreros/obreras . . . . .	16
Conclusión 4 . . . . .	16
5. Nivel de remuneración/salario . . . . .	17
5.1. Funcionarios . . . . .	17
5.2. Empleados . . . . .	18
5.3. Obreros/obreras . . . . .	18
5.4. Suplementos salariales/primas . . . . .	20
5.4.1. Funcionarios . . . . .	20

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
5.4.2. Empleados . . . . .	21
5.4.3. Obreros/obreras . . . . .	21
Conclusión 5 . . . . .	21
6. Estado civil y responsabilidades familiares . . . . .	22
6.1. Funcionarios . . . . .	22
6.2. Empleados . . . . .	23
6.3. Obreros/obreras . . . . .	23
Conclusión 6 . . . . .	24
7. Funciones . . . . .	25
7.1. Funcionarios . . . . .	25
7.2. Empleados . . . . .	26
7.3. Obreros/obreras . . . . .	26
Conclusión 7 . . . . .	26
8. Capacitación/readaptación . . . . .	27
9. Separaciones . . . . .	27
INVENTARIO PARA 1991 . . . . .	29
1. Situación del empleo al 1º de enero de 1991 . . . . .	30
1.1. Funcionarios . . . . .	30
1.2. Empleados . . . . .	30
1.3. Obreros/obreras . . . . .	30
2. Estatuto y tiempo de trabajo . . . . .	31
3. Nivel de remuneración . . . . .	31
3.1. Funcionarios . . . . .	31
3.2. Empleados . . . . .	32

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
3.3. Obreros/obreras . . . . .	33
4. Estado civil y responsabilidades familiares . . . . .	33
4.1. Funcionarios . . . . .	33
4.2. Empleados . . . . .	33
4.3. Obreros/obreras . . . . .	34
COMPARACIÓN ENTRE 1991 Y 1997 . . . . .	34
Conclusión . . . . .	36
PROPUESTAS . . . . .	36

## INTRODUCCIÓN

En 1996, el Día Internacional de la Mujer se observó en Bettembourg en torno al tema "Acción afirmativa".

En el curso del debate celebrado en el Consejo Municipal de la Comuna el 5 de abril de 1996 respecto del Servicio de la Condición Femenina de la comuna, en base a una resolución presentada por el partido Dei Greng y tras la introducción de algunas modificaciones, la resolución siguiente fue aprobada por unanimidad:

"Considerando

que la política del Consejo Municipal de la Comuna de Bettembourg se pronuncia en sentido de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;

que el porcentaje del personal de sexo femenino que trabaja en los servicios administrativos de la comuna es muy elevado;

que los puestos que ocupan las mujeres deberían ser de todas las categorías,

el Consejo Municipal de la Comuna decide,

preparar un balance escrito de los puestos que ocupa el personal de sexo femenino;

elaborar, en colaboración con el Servicio de la Condición Femenina de la comuna de Bettembourg un organigrama de los puestos, las funciones y la condición de los distintos puestos que ocupa el personal femenino en la comuna de Bettembourg."

El informe de la reunión del Colegio de Burgomaestres y Regidores, celebrada el 26 de abril de 1996, en su punto 5 expresa lo siguiente:

"encarga a María Schaal-Da Cruz y al Servicio de la Condición Femenina hacer la evaluación, por sexos, del personal de la comuna de Bettembourg."

El presente informe es el resultado de dicha colaboración. Ha sido preparado y corregido en reuniones de trabajo ordinarias. En base a las cifras suministradas por la oficina de personal, el Servicio de la Condición Femenina ha elaborado la redacción. Como base de la documentación hemos utilizado:

- los textos jurídicos y reglamentarios (en especial la ley enmendada del 24 de diciembre de 1985 en la cual se determina el estatuto general de los funcionarios de la comuna)
- los ejemplos de informes de evaluación que se utilizan en Bélgica y en Alemania en particular, que sirvieron de punto de partida para formular un plan de acción afirmativa
- el plan de acción del Gobierno relativo a la Reforma Administrativa

- el contrato colectivo "Für die Gemeindearbeiter der Südgemeinden" de fecha 1º de enero de 1992
- el programa de Promoción de una Política Comunal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres presentado en marzo de 1995 por el Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas, que recibió el apoyo del sindicato de ciudades y comunas (Syvicol)
- el plan de acción nacional de aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción aprobadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing (China) del 4 al 15 de septiembre de 1995

#### ¿POR QUÉ ESTE INFORME Y UN PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA?

Citemos algunos pasajes del plan de acción de la Reforma Administrativa:

"... Puesto que la acción de modernizar la Administración no podría ser una reforma en contra del personal sino más bien una reforma con el personal e inclusive a favor de él, corresponde a la participación de los agentes públicos de la reforma una importancia primordial.

Al asociar al personal se intenta:

- reconstruir una sólida identidad,
- establecer o consolidar valores comunes del servicio público,
- congregar a los agentes públicos para construir juntos el futuro de su servicio,
- responsabilizar al personal a fin de que cultive su espíritu de iniciativa,
- responder a la doble demanda del personal y de los usuarios.

...

Se han previsto las medidas concretas siguientes:

...

■ instauración de instrumentos de promoción del diálogo entre los responsables administrativos y el personal que permita la definición de objetivos, la evaluación de los progresos logrados en la búsqueda de dichos objetivos, la consideración de las aspiraciones del personal,

■ organización del tiempo de trabajo de manera que permita conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar ... posibilidades y modalidades de introducción del régimen de trabajo a jornada parcial en el servicio público,

/...

■ establecimiento de medidas destinadas a eliminar todas las formas de desigualdad y de discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo."

Entre las medidas concretas que sugiere el Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas en su Programa de Promoción de una Política Comunal deseamos destacar:

"Cumplir "Acciones afirmativas" en la administración y los servicios comunales. En las grandes comunas: cumplir "Acciones afirmativas" en la administración de la comuna y los sectores de empleo que dependen de la comuna a fin de equilibrar la presencia de hombres y de mujeres en los distintos sectores, en las distintas categorías de remuneración así como en los puestos de adopción de decisiones.

Promover la presencia de mujeres en los demás órganos que dependen de la comuna. En base a análisis de la situación realizados con anterioridad, promover la presencia de mujeres en todos los órganos en los cuales estén insuficientemente representadas (sindicatos comunales, otros órganos o consejos de administración en los cuales está representada la comuna)."

Esperamos que el presente informe sirva tres objetivos:

- mejoramiento de la información sobre la composición de la comuna en función de colaboradoras y colaboradores
- comprensión de la importancia de una gestión de los recursos humanos moderna
- constitución de la primera fase de un plan de acciones afirmativas como se propuso en el Día Internacional de la Mujer en 1996 y por ende las actividades previas a las acciones que el consejo de la comuna ha decidido (v.g. el plan de acción afirmativa es un instrumento de gestión de los recursos humanos en la empresa)

Toda inversión en la gestión de los recursos humanos debe tener por objetivo:

- la modernización de la administración y la prestación de servicios al público
- la promoción entre las mujeres y los hombres que trabajan en la administración del deseo de tomar responsabilidades y las posibilidades de hacerlo en base a la negociación y la colaboración

INVENTARIO PARA 1997

1. Situación del empleo
  - 1.1. Funcionarios
  - 1.2. Empleados
  - 1.3. Obreros/obreras
2. Estatuto y tiempo de trabajo
3. Estatuto y fecha de nacimiento
  - 3.1. Funcionarios
  - 3.2. Empleados
  - 3.3. Obreros/obreras
4. Antigüedad
  - 4.1. Funcionarios
  - 4.2. Empleados particulares
  - 4.3. Obreros/obreras
5. Nivel de remuneración/salario
  - 5.1. Funcionarios
  - 5.2. Empleados
  - 5.3. Obreros/obreras
  - 5.4. Suplementos salariales/primas
6. Estado civil y responsabilidades familiares
  - 6.1. Funcionarios
  - 6.2. Empleados
  - 6.3. Obreros/obreras
7. Funciones
  - 7.1. Funcionarios
  - 7.2. Empleados
  - 7.3. Obreros/obreras
8. Capacitación/readaptación
9. Separaciones

1. Situación del empleo al 1º de enero de 19971.1. Funcionarios

Funcionarios al 1º de enero de 1997	Número
Mujeres	12
Hombres	10
Total	22

De un total de 22 funcionarios hay 12 mujeres y 10 hombres.

El estatuto del funcionario se regula por la ley modificada del 24 de diciembre de 1985. El ingreso de la mujer en la plantilla de funcionarios es un fenómeno bastante reciente. Durante mucho tiempo la plantilla de funcionarios era masculina. La organización del trabajo y el establecimiento de carreras y salarios se construyeron en base a un modelo familiar que supone que el hombre es el único sostén de la familia, que está libre de las labores domésticas y de las tareas de enseñanza, por consiguiente está disponible 40 horas por semana. Las interrupciones por motivos familiares se presentaron únicamente en los estatutos con el ingreso de mujeres en la plantilla de funcionarios. La responsabilidad de la mujer por las labores domésticas y educativas se transpuso en los textos. El concepto de las formas de organización del trabajo no se ha reconsiderado globalmente para adaptarlo a un mundo laboral y social en transformación. Esta falta de participación de los hombres en las labores familiares y domésticas se pondrá de manifiesto en el hecho de que las interrupciones de la carrera por esos motivos seguirán siendo "privilegio" de las mujeres. Esa falta de participación de los hombres será el origen de actitudes misóginas en relación con el trabajo de las mujeres.

1.2. Empleados

Empleados/as al 1º de enero de 1997	Número
Mujeres	18
Hombres	0
Total	18

En el estatuto de empleado particular hay mujeres exclusivamente.

Las 18 empleadas cumplen principalmente tareas en la enseñanza (véase 7).

1.3. Obreros/obreras

Obreros/obreras al 1º de enero de 1997	Número
Mujeres	17
Hombres	36
Total	53

Diecisiete mujeres y 36 hombres trabajan en condición de obreros. El total asciende a 53 personas.

Conclusión 1.

De un total de 93 personas empleadas por la comuna, 47 son mujeres y 46 hombres.

	Mujeres	Hombres	Total
Funcionarios	12	10	22
Empleados particulares	18	0	18
Obreros/obreras	17	36	53
Total	47	46	93

Según las cifras se ha alcanzado la igualdad entre mujeres y hombres.

Las disparidades se presentan dentro de las tres condiciones actuales:

condición de funcionario:	predominantemente femenino
condición de empleado particular:	exclusivamente femenino
condición de obrero/obrero:	una tercera parte son mujeres

Este primer planteamiento parece indicar que las mujeres están excesivamente representadas en las condiciones que caracterizan a los empleos más estables y mejor remunerados.

Un análisis más detallado inducirá a hacer una evaluación más ponderada.

2. Estatuto y tiempo de trabajo

	Mujeres		Hombres		Total		
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	
Funcionarios	11	1	10	0	21	1	22
Empleados	6	12	0	0	6	12	18
Obreros/obreras	4	13	36	0	40	13	53
Total	21	26	46	0	67	26	93

- De las 47 mujeres que trabajan en la comuna, en todas las condiciones, 26 trabajan a jornada parcial. Son únicamente las mujeres quienes trabajan a jornada parcial. La gama de horas varía de tres horas al día a ocho horas al día. ¿Por qué motivos las mujeres recurren a trabajar a jornada parcial? ¿Será que no encuentran otra alternativa en relación con el trabajo?, es decir, no hay puestos vacantes a jornada completa.

O bien,

¿Será que el trabajo a jornada parcial les abre la posibilidad de combinar sus responsabilidades familiares y profesionales? En esa hipótesis, es preciso verificar si las horas de trabajo corresponden efectivamente a las horas de atención de los niños y a los momentos en que el compañero/marido asume la parte que le corresponde en el trabajo de enseñanza y las labores domésticas. Consideremos más de cerca las horas de trabajo de las obreras (más adelante).

- Ningún hombre trabaja a jornada parcial. ¿Por qué motivos los hombres no recurren a la jornada parcial? Dos tareas, las del secretario de la comuna y del recaudador, están definidas por ley como puestos de trabajo en los cuales no se puede recurrir a la licencia para el trabajo a medio tiempo. ¿Será que podrá conservarse esa disposición, en primer lugar ante la presencia de textos jurídicos nacionales y europeos claros, en segundo lugar dentro del espíritu de la reforma administrativa, en tercer lugar considerando la evolución de las técnicas de secretaría y de gestión y el desarrollo de los servicios de contabilidad y servicios administrativos que ocupan a varias personas, como es el caso de Bettembourg?

¿Qué condiciones habrá que crear (más allá de la posibilidad jurídica existente) para alentar a los padres a que concilien sus responsabilidades familiares y profesionales?

- En la enseñanza, una tarea completa llega a exigir 24 horas.

El hecho de recurrir a un trabajo de jornada parcial entraña para la persona interesada socavar las posibilidades de su carrera profesional, sino en los adelantos, por lo menos en sus antecedentes y en la percepción social (se considera que un trabajo a jornada parcial es menos importante; se ve a la persona como si no fuera flexible ni estuviera disponible).

Horas de trabajo quincenales y diarias de las obreras

Quincenales	Diarias	Distribución de horas
18 horas/sem	3 horas/día	3 x 14.00-17.00 (jue mar sáb) 3 x 16.00-19.00 (lu miér vier)
34 horas/sem		2 x 8.00-12.00 (lu vier) 3 x 13.00-18.00 (mar jue sáb) 1 x 16.00-20.00 (miér)
26 horas/sem		4 x 16.00-20.00 (lu miér vier sáb) 2 x 14.00-19.00 (mar jue)
30 horas/sem		Lu-vier 8.00-14.00
20 horas/sem		Lu-vier 17.00-21.00
21 horas/sem	3,5 horas/día	3 x 16.00-19.30 (lu miér vier) 3 x 13.00-16.30 (mar jue sáb)
25 horas/sem	5 x 5 horas/día	lu-vier 10.00-12.00 16.00-18.00 (variable) sáb 5 horas
40 horas/sem	5 x 8 horas/día	Lu-vier 12.00-20.00
30 horas/sem	6 x 5 horas/día	Lu miér vier 16.00-21.00 Mar jue sáb 14.00-19.00
40 horas/sem	8 horas/día	8.00-16.00
40 horas/sem	8 horas/día	8 - 12 (13.00-17.00) mar jue lu miér vier 16.00-20.00
26 horas/sem		Lu miér vier sáb 16.00-20.00 Mar jue 13.00-19.00
30 horas/sem	6 x 5 horas/día	Lu miér vier 16.00-21.00 Mar jue sáb 14.00-19.00
20 horas/sem	5 x 4 horas/día	Lu-vier 8.00-12.00
		Reemplazante horas variables
38		Lu-vier 8.00-12.00, 16.00-19.00 Sáb 13.00-16.00
40		Lu-dom variable

La organización del tiempo de trabajo de las obreras proporciona una respuesta inmediata a la pregunta formulada en la siguiente página, a saber: ¿el trabajo a jornada parcial ofrece la posibilidad de combinar las responsabilidades familiares y profesionales? Observamos que el trabajo de limpieza a menudo se ejecuta por la noche. En ese caso, tenemos una hipótesis doble: o bien la obrera que tiene responsabilidades familiares comparte las tareas domésticas y educativas con su compañero, o bien se ve obligada a recurrir a otras formas de organización (particularmente cuando ella es jefe de familia monoparental).

Las obreras trabajan entre 18 horas y 40 horas por semana. Una reemplazante cumple un horario variable.

La media de tiempo de trabajo de las 16 obreras que tienen horario fijo es de 29,87 horas por semana.

### 3. Estatuto y fecha de nacimiento

#### 3.1. Funcionarios

Funcionarios	Mujeres	Hombres	Total
1.1.1940-31.12.1944	0	1	1
1.1.1945-31.12.1949	2	1	3
1.1.1950-31.12.1954	1	2	3
1.1.1955-31.12.1959	0	3	3
1.1.1960-31.12.1964	1	2	3
1.1.1965-31.12.1969	5	1	6
1.1.1970-31.12.1974	3	0	3

De las 12 funcionarias, 8 (=2/3) nacieron después del 1º de enero de 1965, vale decir tienen menos de 32 años.

De los 10 funcionarios, 6 nacieron después del 1º de enero de 1955, es decir tienen menos de 42 años.

Si bien los funcionarios en general son sumamente jóvenes, las mujeres son proporcionalmente más jóvenes aún que los hombres. Esa situación refleja la política voluntaria de contratación del colegio de regidores y del consejo municipal de la comuna.

La Ordenanza del Gran Duque, de fecha 20 de diciembre de 1990, fija las condiciones de admisión, en particular, la edad mínima y la edad máxima de los funcionarios y las distintas carreras. La gama va de 17 años como edad mínima hasta 45 años como edad máxima.

### 3.2. Empleados

Empleados	Mujeres	Hombres	Total
1.1.1940-31.12.1944	0	0	0
1.1.1945-31.12.1949	2	0	2
1.1.1950-31.12.1954	3	0	3
1.1.1955-31.12.1959	6	0	6
1.1.1960-31.12.1964	3	0	3
1.1.1965-31.12.1969	1	0	1
1.1.1970-31.12.1974	2	0	2
1.1.1975-31.12.1979	1	0	1

La mayoría de las empleadas se encuentran en la categoría de 33 a 47 años de edad.

### 3.3. Obreros/obreras

Obreros/obreras	Mujeres	Hombres	Total
antes de 1939	1	2	3
1.1.1940-31.12.1944	1	1	2
1.1.1945-31.12.1949	1	4	5
1.1.1950-31.12.1954	3	5	8
1.1.1955-31.12.1959	1	5	6
1.1.1960-31.12.1964	8	8	16
1.1.1965-31.12.1969	1	6	7
1.1.1970-31.12.1974	0	5	5
1.1.1975-31.12.1979	1	0	1

Diez de 17 mujeres tienen menos de 37 años, 8 tienen entre 33 y 37 años.

Diecinueve de 36 hombres tienen menos de 37 años.

#### 4. Antigüedad

##### 4.1. Funcionarios

	Mujeres	Hombres	Total
<65	0	1	1
01.01.65-31.12.69	1	0	1
01.01.70-31.12.74	1	1	2
01.01.75-31.12.79	0	3	3
01.01.80-31.12.84	1	1	2
01.01.85-31.12.89	1	2	3
01.01.90-31.12.94	4	2	6
01.01.95-31.12.99	4	0	4
	12	10	

Ocho funcionarias recibieron su nombramiento después del 1º de enero de 1990. De 22 funcionarios en servicio el 1º de enero de 1997, 10 recibieron sus nombramientos después del 1º de enero de 1990. Esta situación refleja la política de contratación del colegio de regidores, respectivamente del consejo municipal de la comuna a favor de la Igualdad de Oportunidades.

##### 4.2. Empleados particulares

	Mujeres	Hombres
<1990	1	0
01.01.90-31.12.94	8	0
01.01.95-31.12.99	9	0

Todas las contrataciones en el nivel de empleados particulares son recientes.

Si combinamos este hecho con la edad de las mujeres (véase 3.2) y el tiempo de trabajo (véase 2.2), cabe suponer que las mujeres se presentaron a ese empleo porque les permite conciliar la vida profesional con la vida familiar. Puesto que se sabe que el mercado nacional del empleo creó en el curso de los últimos años una gran cantidad de nuevos puestos de trabajo, al parecer esas mujeres optaron por un trabajo a jornada parcial próximo a su domicilio familiar, es

/...

decir en la comunidad y por consiguiente prefirieron las consideraciones de orden familiar en perjuicio de una carrera profesional en un empleo a jornada completa y situado fuera de la comuna.

#### 4.3. Obreros/obreras

	Mujeres	Hombres	Total
01.01.65-31.12.69	0	1	1
01.01.70-31.12.74	0	4	4
01.01.75-31.12.79	2	2	4
01.01.80-31.12.84	0	6	6
01.01.85-31.12.89	4	6	10
01.01.90-31.12.94	8	13	21
01.01.95-31.12.99	3	4	7
Total	17	36	53

De 17 mujeres, 15 ingresaron a trabajar después del 1° de enero de 1985.

Once mujeres ingresaron al servicio después del 1° de enero de 1988, al igual que 17 hombres.

#### Conclusión 4.

El equipo que trabaja al servicio de la comuna de Bettembourg es un equipo joven.

En tanto que el estatuto aplicable a los funcionarios prevé límites de edad para el ingreso en funciones, el estatuto de las empleadas particulares y de los obreros permite la reinserción profesional de las personas que hayan interrumpido sus actividades profesionales por motivos de familia.

5. Nivel de remuneración/salario

5.1. Funcionarios

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
2	1	0	1
3	0	0	0
4	2	0	2
5	0	0	0
6	3	0	3
7	1	1	2
8	1	5	6
9	1	1	2
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	1	1
13	0	1	1

E1	0	1	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3

Las funcionarias se encuentran en las categorías inferior o media (menos frecuente) de la carrera; los hombres se encuentran en la categoría media de la carrera.

5.2. Empleados

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
6	1	0	1
7	1	0	1
8	2	0	2
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	1	0	1
13	1	0	1

Las colaboradoras del Servicio de la Condición Femenina tienen formación superior y formación universitaria. A diferencia del servicio ecológico, cuya función no está comprendida ya en el ámbito de la ley de la comuna, las colaboradoras trabajan con el estatuto de empleado y no con el estatuto de funcionario.

5.3. Obreros/obreras

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
0	1	0	1
1	16	0	16
2	0	13	13
3	0	6	6
4	0	5	5
5	0	5	5
6	0	4	4
7	0	2	2

El contrato colectivo fija los criterios de evaluación de un trabajo y las condiciones de adelanto. El contrato vigente vence a fines de 1997, cabe quizás esperar que se decidan medidas encaminadas a hacer realidad la Igualdad de Oportunidades.

La definición de los trabajos, así como la asignación exclusiva de hombres o de mujeres a determinadas tareas, entraña distorsiones importantes a nivel de salarios y de posibilidades de ascenso.

Ejemplo de cálculo de salarios de un hombre y de una mujer a la fecha de ingreso en funciones y después de 10 años

Obrero			Obrera		
Salario inicial:	122+14+7= 143 puntos		Salario inicial:	122 puntos	
Bruto:		64 002	Bruto		54 603
Subsidio de alimentación: 7 puntos		3 133	Subsidio de alimentación: 7 puntos		3 133
Subsidio compensatorio: 4,61%		3 095	Subsidio compensatorio: 4,61%		2 661
Total bruto:		70 230	Total:		60 397
Después de 10 años:	182 puntos		Después de 10 años:	131 puntos	
Bruto:		81 457	Bruto:		58 631
Subsidio de alimentación: 7 puntos		3 133	Subsidio de alimentación: 7 puntos		3 133
Subsidio compensatorio: 4,61%		3 900	Subsidio compensatorio: 4,61%		2 847
Total bruto:		88 490	Total bruto:		64 611

Después de 10 años, la diferencia de salarios entre un hombre y una mujer que ejecutan ambos tareas de conservación o de aseo (por ejemplo, limpieza de vías públicas y de edificios) es de

$$88.490 - 64.611 = 23.879 \text{ francos bruto}$$

El ejemplo de las labores de limpieza ilustra particularmente bien lo que se indica en el "Código de conducta en la esfera de la Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres por un trabajo de igual valor", publicado por la Comisión Europea para los asociados sociales. Varios hechos merecen reconsiderarse:

/...

- la definición del valor de la capacidad

¿Por qué cierto trabajo merece cierto salario? ¿Por qué se remunera en distinta forma el trabajo de limpieza? ¿Por qué hay dos carreras distintas para los hombres y las mujeres?

¿Cuáles son las capacidades exactas que se exigen para ejecutar una tarea?

¿Quién las define, quién las evalúa, quién las supervisa? ¿Con qué instrumentos, la simple apreciación individual, la negociación entre las partes, la capacidad definida dentro de las profesiones reconocidas a nivel nacional o en convenciones?

¿Quién definió el valor de una capacidad: en el pasado, en la actualidad, en el futuro?

- la organización del trabajo

¿Quién organiza el trabajo? Una persona, varias, situación de esas personas en la jerarquía, posibilidades de negociación

¿Cuáles son las posibilidades de asociación?

¿Trabajar en equipo: para ejecutar qué tipo de trabajo? en base a qué criterios (seguridad, capacidad de trabajar en forma autónoma, facilidad de ejecución....)

- criterios de ascenso

¿Cuáles son los criterios?

Antigüedad (número de años)

Formación básica/continua

Experiencia práctica (trabajo ejecutado)

Adquisición de capacidad (tareas precisas)

Ejecución y compromiso

#### 5.4. Suplementos salariales/primas

##### 5.4.1. Funcionarios

	Mujeres	Hombres	Total
Suplemento personal	1	0	1
Prima informática	2	0	2
Prima de maestra preescolar	3	0	3
Prima de riesgo	0	1	1
Total	6	1	7

Salvo una excepción, los funcionarios varones no reciben primas.

5.4.2. Empleados

	Mujeres	Hombres	Total
Prima de obligación	3	0	3

Motivo: disponibilidad exigida. Base: 12 puntos.

El monto de la prima es proporcional a la duración de la tarea.

5.4.3. Obreros/obreras

	Mujeres	Hombres	Total
Prima de insalubridad	0	22	22
Permanencia	0	16	16
Prima de obligación	1	4	5
Licencia de maestría	0	1	1
Suplemento personal	0	1	1

Con una sola excepción, las obreras no reciben primas. Cabe reconsiderar el sistema de asignación de primas en base a las propuestas ya formuladas en el curso del vencimiento del contrato colectivo.

La base jurídica y reglamentaria de esos suplementos salariales es:

- la ley de la comuna
- el contrato colectivo
- la ley de 1989
- la ley sobre la remuneración de los funcionarios de la comuna.

Conclusión 5.

La igualdad de trato ha sido regulada por la ley de 8 de diciembre de 1981 y por la Ordenanza del Gran Duque de 10 de julio de 1974 (anexos 2 y 3).

Hemos comprobado, con referencia al personal que trabaja en la comuna de Bettembourg:

Funcionarios: En la actualidad las mujeres se encuentran en los escalones inferiores de la carrera media. Hay dos explicaciones: la contratación reciente de funcionarias; ellas todavía podrán adelantar algunos escalones en su carrera. La segunda explicación se encuentra a nivel de la definición del valor del trabajo.

Empleados particulares: En comparación con el estatuto de funcionarios y el de obreros/obreras, es el estatuto más precario en la actualidad. Allí encontramos contratos de plazo fijo, que no permiten la creación de una carrera. El fundamento jurídico de dichos contratos es la ley del 24 de mayo de 1989 relativa al contrato de trabajo de plazo fijo, así como el artículo 2 de la Ordenanza del Gran Duque de 11 de julio de 1989 sobre la aplicación de las disposiciones de los artículos 5, 8, 34 y 41 de la ley del 24 de mayo de 1989. La renovación de contratos en la enseñanza es función de la fluctuación del número de maestras y maestros. Habida cuenta de que el Servicio de la Condición Femenina no está definido como función de la comuna, los puestos de trabajo en ese Servicio son precarios.

Obreros/obreras: La convención colectiva refleja el compromiso de los sindicatos con sus miembros que en su mayoría eran y siguen siendo hombres. El ingreso de la mujer en la vida laboral y su compromiso en los sindicatos exigen que se tenga en cuenta la dimensión de la Igualdad de Oportunidades.

## 6. Estado civil y responsabilidades familiares

### 6.1. Funcionarios

	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Soltero/a	5	0	0	0	6
Casado/a	2	4	6	2	14
Separado/a o divorciado/a	2	1	0	0	3
Total	9	5	6	2	22

Entre los 22 funcionarios encontramos   5 solteros  
   14 casados  
   3 separados/divorciados

9 no tienen hijos a cargo  
 6 funcionarios casados tienen 2 hijos dependientes  
 5 funcionarios tienen 1 hijo dependiente  
 2 funcionarios tienen 3 hijos dependientes

6.2. Empleados

	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	4 niños	Total
Soltero/a	3	0	1	0	0	4
Casado/a	1	2	8	1	1	13
Divorciado/a	0	1	0	0	0	1
Total	4	3	9	1	1	18

De las 18 empleadas particulares:

4 son solteras, de ellas

13 son casadas, de ellas

1 es divorciada

1 mujer tiene 2 hijos dependientes

8 tienen 2 hijos dependientes

2 tienen 1 hijo dependiente

1 tiene 3 hijos dependientes

1 tiene 4 hijos dependientes

y tiene 1 hijo dependiente

6.3. Obreros/obreras

Mujeres	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Solteras	0	1	0	0	1
Casadas	1	0	3	1	5
Separadas/divorciadas	2	4	4	0	10
Viuda	1	0	0	0	1
Total	4	5	7	1	17

De las 17 mujeres:

1 es soltera

10 son separadas o divorciadas, de ellas

5 son casadas, de ellas

1 es viuda

1 con 1 hijo dependiente

4 con 1 hijo dependiente

4 con 2 hijos dependientes

3 con 2 hijos dependientes

1 con 3 hijos dependientes



## 7. Funciones

Definición de funciones:

- 1 = trabajo administrativo: secretaria, recepcionista, redactor/a, contador, ujier, expedidor administrativo, telefonista, mensajero/a
- 2 = trabajo técnico: ingeniero/a; eco-consejero/a, conductor/a, ingeniero/a técnico/a, conductor/a de trabajos, dibujante, expedidor/a técnico/a
- 3 = trabajo obrero: obrero/a, maestro/a obrero/a, contraamaestre/a, jefe/a de equipo, obrero/a calificado/a, conserje
- 4 = trabajo de conservación: aseo, conservación de parques, limpieza de vías públicas, cementerio
- 5 = trabajo psicosocial y pedagógico: social psicólogo/a, pedagogo/a, asistente
- 6 = trabajo educativo: docente, educador/a, cuidador/a de niños, ayuda con los deberes, puericultor/a, maestro/a de natación.

### 7.1. Funcionarios

	Mujeres	Hombres	Total
Función 1	9	6	15
Función 2	0	3	3
Función 6	3	1	4
Total	12	10	22

7.2. Empleados

	Mujeres	Hombres	Total
Función 1	3	0	3
Función 5	3	0	3
Función 6	12	0	12
Total	18	0	18

7.3. Obreros/obreras

	Mujeres	Hombres	Total
Función 3	3	15	18
Función 4	14	20	34
Función 1	0	1	1
Total	17	36	53

Conclusión 7

Funciones	Mujeres	Hombres	Total
1 trabajo administrativo	12	7	19
2 trabajo técnico	0	3	3
3 trabajo obrero	3	15	18
4 trabajo de conservación	14	20	34
5 trabajo psicosocial y pedagógico	3	0	3
6 trabajo educativo	15	1	16
Total	47	46	93

Persiste la segregación profesional. Las mujeres se encuentran en las ocupaciones educativas y administrativas; los hombres, en las ocupaciones técnicas. Cabe observar que a nivel de la función 4 (trabajo de conservación), las diferencias no se observan tanto en la naturaleza del trabajo a cumplir, sino más bien cuando se analizan las diferencias de las condiciones de trabajo y de la remuneración.

8. Capacitación/readaptaciónPersonas que siguieron cursos de capacitación a partir de 1991

	Funcionarios		Empleados/as		Obreros/obreras	
	h	m	h	m	h	m
Informática	5	8	0	4	0	0
Cursos de readaptación para funcionarios y empleados de la comuna	6	7	0	0	0	0
Cursos para el ascenso	2	1	/	/	0	0
Total	13	16	0	4	0	0

Como en tantas otras esferas, la capacitación profesional continua cobra importancia igualmente en el servicio público, atendiendo a la hipótesis de que los ciudadanos y las ciudadanas tienen derecho a un servicio público más eficiente.

9. SeparacionesPersonas que abandonaron el servicio a partir de 1991

	Funcionarios		Empleados/as particulares		Obreros/obreras		Total
	m	h	m	h	m	h	
Terminación de contrato	0	0	19	2	0	0	21
Cambio de empleador	1	0	10	0	0	4	15
Pensión de ancianidad	0	1	0	0	1	2	4
Separación voluntaria	0	1	1	0	0	1	3
Licencia sin goce de haber por motivos familiares	2	0	0	0	0	0	2
Despido por el empleador	0	0	0	0	0	1	1
Pensión de invalidez	0	0	0	0	0	5	5
Total	5		32		14		

En las 32 separaciones de empleados/as particulares a partir de 1991, las motivaciones son las siguientes:

21	terminación de contrato, de ellos 19 eran mujeres y 2 hombres
10	cambios de empleador
1	separación voluntaria

La creación de la asociación sin fines de lucro "Haus fir Grouss a Kleng" entrañó el cambio de empleador para la mayoría de las mujeres interesadas. De hecho, la asociación ha retomado y desarrollado la administración de los servicios para las familias que se concentran en "An der Aler Gemeng".

Los motivos para la separación de los 14 obreros/obreras que se apartaron del servicio a partir de 1991 fueron:

Pensión de ancianidad	3
Cambio de empleador	4
Separación voluntaria	1
Pensión de invalidez	5
Despido	1

INVENTARIO PARA 1991

1. Situación del empleo
  - 1.1. Funcionarios
  - 1.2. Empleados
  - 1.3. Obreros/obreras
2. Estatuto y tiempo de trabajo
3. Nivel de remuneración
  - 3.1. Funcionarios
  - 3.2. Empleados
  - 3.3. Obreros/obreras
4. Estado civil y responsabilidades familiares
  - 4.1. Funcionarios
  - 4.2. Empleados
  - 4.3. Obreros/obreras

1. Situación del empleo al 1º de enero de 1991

1.1. Funcionarios

Funcionarios al 1º de enero de 1991	Número
Mujeres	6
Hombres	8
Total	14

De un total de 14 funcionarios había 6 mujeres y 8 hombres.

1.2. Empleados

Empleados/as al 1º de enero de 1991	Número
Mujeres	19
Hombres	1
Total	20

De un total de 20 empleados, había 19 mujeres y 1 hombre.

La mayoría de los empleados/as trabajaban en la esfera de la enseñanza y de la educación de niños.

1.3. Obreros/obreras

Obreros/obreras al 1º de enero de 1991	Número
Mujeres	8
Hombres	37
Total	45

De un total de 45 personas que trabajaban en la condición de obrero y obrera, había 8 mujeres y 37 hombres.

2. Estatuto y tiempo de trabajo

	Mujeres		Hombres		Total	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Funcionarios	6	0	8	0	14	0
Empleados/as	5	14	1	0	6	14
Obreros/obreras	3	5	37	0	40	5
Total	14	19	46	0	60	19

3. Nivel de remuneración

3.1. Funcionarios

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
7	1	2	3
8	0	3	3
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	1	1
12	0	0	0
13	0	2	2
Total	1	8	9

Entre los 9 funcionarios que trabajaban en la administración de la comuna, había 1 mujer y 8 hombres.

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
E1	1	0	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3
E4	1	0	1
Total	5	0	5

Cinco funcionarias trabajaban en la esfera de la enseñanza.

### 3.2. Empleados

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
4	2	0	2
Total	2	0	2

Salario	Mujeres	Hombres	Total
Tasa horaria 123 n.i. 100	10	0	10
Tasa horaria 41 horas	1	0	1
E.1	4	0	4
Cat. 4	1	0	1
Cat. 6	1	0	1
Cat. 7	0	1	1
Total	17	1	18

Por lo general los empleados (11 mujeres) recibían su remuneración de conformidad con una tarifa horaria fijada por decisión del consejo municipal de la comuna. Habida cuenta de que se trataba de contratos de plazo fijo (véase el artículo 2 de la Ordenanza del Gran Duque de fecha 11 de julio de 1989 relativo a la aplicación de la ley del 25 de mayo de 1989 sobre el contrato de trabajo), los contratos se renuevan de año en año. Se asigna una prima global por la interrupción de verano.

3.3. Obreros/obreras

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
0	7	0	7
1	1	3	4
2	0	5	5
3	0	15	15
4	0	3	3
5	0	6	6
6	0	4	4
7		1	1
Total	8	37	45

4. Estado civil y responsabilidades familiares4.1. Funcionarios

	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Solteros/as	2	0	0	0	2
Casados/as	3	3	4	2	12
Separados/as o divorciados/as	0	0	0	0	0
Total	5	3	4	2	14

4.2 Empleados

	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Solteros/as	1	0	0	0	1
Casados/as	4	5	8	2	19
Separados/as o divorciados/as	0	0	0	0	0
Total	5	5	8	2	20

4.3. Obreros/obreras

Mujeres	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Solteras	0	0	0	0	0
Casadas	0	1	2	0	3
Separadas/divorciadas	2	3	0	0	5
Total	2	4	2	0	8

Hombres	Sin niños	1 niño	2 niños	3 niños	Total
Solteros	8	0	0	0	8
Casados	9	8	9	2	28
Separados/divorciados	1	0	0	0	1
Total	18	8	9	2	37

## COMPARACIÓN ENTRE 1991 Y 1997

1. Cantidad general de funcionarios, empleadas/empleados y obreros/obreras

		1991		1997		Variación	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Funcionarios		6	8	12	10	6	2
Empleados		19	1	18	0	-1	-1
Obreros/obreras		8	37	17	36	9	-1
Total mujeres	Total hombres	33	46	47	46	14	0
Total		79		93			

El número general de mujeres aumentó en 14 unidades. En la comuna de Bettembourg hay una feminización del empleo.

Veamos los movimientos dentro de los distintos estatutos:

De los 14 funcionarios presentes en 1991, 11 todavía seguían en funciones en 1997. Una persona se jubiló, una persona se retiró por su propia voluntad.

Entre los empleados, 4 mujeres que trabajaban en 1991 se encontraban en funciones en 1997.

En cuanto al estatuto de obrero, de las 8 mujeres presentes en 1991, 6 seguían en funciones en 1997, lo que demuestra una sólida estabilidad. De los 37 hombres presentes en 1991, 23 seguían en funciones en 1997, 13 habían salido y 12 eran nuevos.

## 2. Tiempo de trabajo

El trabajo a jornada parcial es una forma de trabajo a la cual no recurren los hombres, inclusive si tienen hijos:

	Jornada completa	Jornada parcial	Total del empleo
1991	60 = 14 mujeres y 46 hombres	19 = 19 mujeres y ningún hombre	79
1997	67 = 21 mujeres y 46 hombres	26 = 26 mujeres y ningún hombre	93

## 3. Estado civil y responsabilidades familiares

3.1. De los 14 funcionarios que trabajaban en la comuna en 1991, 11 funcionarios seguían en funciones en 1997. De esas 11 personas, 7 tienen la misma situación familiar (5 hombres y 2 mujeres). Una mujer tiene 2 hijos y ha tomado licencia para trabajar medio tiempo. Una mujer tenía 1 hijo que se separó del hogar (edad adulta).

3.2. Las 4 empleadas que encontramos en 1991 y en 1997 tienen la misma situación familiar. Cada una de ellas tiene 2 hijos.

En 1991, de 20 empleadas en el sector privado: 19 eran casadas  
1 era soltera  
15 tenían hijos (75%)

En 1997, de 18 empleadas en el sector privado: 14 tienen hijos (77%)

3.3. Entre los obreros, la situación es la siguiente:

En 1991, de 37 hombres 18 no tenían hijos dependientes  
8 tenían 1 hijo  
9 tenían 2 hijos  
2 tenían 3 hijos

En 1997, de 36 hombres	18 no tenían hijos dependientes (50%) 23 eran casados 6 son divorciados o separados 7 son solteros
En 1991, de 8 mujeres	2 no tenían hijos 4 tenían 1 hijo 2 tenían 2 hijos
En 1997, de 17 mujeres	4 no tenían hijos 13 tenían hijos dependientes 7 eran de jefes de familias monoparentales (41%)

### Conclusión

- Los responsables políticos de la comuna de Bettembourg practican una gestión decididamente moderna y dinámica tanto en el descubrimiento de las necesidades de la población y de la responsabilidad por ellas como en el plano de los recursos humanos en la administración de la comuna.
- Los responsables políticos de la comuna de Bettembourg dedican particular atención a la dimensión de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tanto en el plano de los servicios a la población local como a nivel de los recursos humanos en la administración de la comuna.
- Se necesita la iniciativa de los demás agentes sociales para examinar estas pistas con mayor detenimiento: se trata de las mujeres y los hombres en general, los sindicatos, los sindicatos intercomunales y las autoridades nacionales.

### PROPUESTAS

A continuación hacemos algunas propuestas de acción que podrían elaborarse en el marco del servicio de la comuna, siempre que se cumplan dos premisas:

- Estas actividades sean aprobadas por el consejo municipal de la comuna y el colegio de regidores
- Estas actividades reciban el apoyo de la mayoría de las colaboradoras y los colaboradores.

#### 1. Introducir módulos de formación continua en distintas esferas:

Técnicas de secretaría  
Acogida al público en el servicio público  
Gestión del tiempo y la organización del trabajo  
Trabajo en equipo. Métodos de colaboración.

#### 2. Considerar un horario adaptado a las necesidades del público, de los servicios y de las colaboradoras y los colaboradores.

3. Prever soluciones de gestión de las vacaciones, en particular las vacaciones largas en los distintos servicios:

Distribución del trabajo dentro del servicio  
Soluciones internas  
Creación de un conjunto intercomunal de reemplazantes.

4. Salarios: abolir la carrera concreta de empleada de equipo para favorecer una sola carrera para el personal de aseo. La prima de insalubridad que en la actualidad se paga a los hombres que hacen trabajos de limpieza se pagaría igualmente a las mujeres.

5. Condiciones de trabajo:

Seguridad: analizar la necesidad del trabajo en equipo en los distintos servicios.

6. Favorecer la desegregación de las profesiones contratando a hombres para que ocupen puestos denominados "femeninos" y a mujeres para que ocupen puestos denominados "masculinos".

7. Elaborar una política de contratación que vele por una renovación constante de las calificaciones.

8. Dar a la oficina de personal los medios necesarios para el cumplimiento de las complejas tareas que le incumben:

\* introducción de plataformas de horas alternas entre un servicio abierto (que los empleados/as puedan consultar) y un servicio cerrado (que permita trabajar tranquilamente en la documentación)

\* introducción y organización de métodos eficaces de gestión de la información y la documentación.

9. Utilizar el "Biergerservice" para sondear las necesidades de las mujeres y de los hombres en su condición de ciudadanas y ciudadanos en las distintas fases de su vida: niño, adolescente, adulto, tercera edad, ...

10. Cambiar los límites de edad previstos para los funcionarios.

11. Prever la facultad de participar en las medidas de capacitación (continua) para las mujeres y los hombres que hayan tomado vacaciones por motivos familiares.

12. Reconocer a las personas que trabajan en el Servicio de la Condición Femenina la condición de funcionarios a fin de dotar de una base sólida a dicho instrumento de Igualdad de Oportunidades.

Anexo I

[Original: Alemán]

PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA

El plan de acción afirmativa consiste de varias etapas y medidas que varían según el tipo de empresa de que se trate. Es de primordial importancia la voluntad expresa de la administración, los empleados y los sindicatos de trabajar juntos con el propósito de formular un plan de acción afirmativa que haga posible lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

1. Evaluación de la situación actual

La evaluación proporciona información acerca de dónde, cuándo y en qué puestos de trabajo se desempeñan los hombres y las mujeres que trabajan en la empresa. Se deberían mencionar las diferencias en el curso de la carrera de hombres y mujeres dentro de la empresa (por ejemplo, como promedio las mujeres permanecen en la empresa más tiempo que los hombres, pero por lo general trabajan menos horas después de una licencia por motivos familiares, los hombres trabajan el mismo número de horas antes y después del nacimiento de su hijo, pero por lo común se alejan de la empresa después de 10 años).

2. Plan de acción

El plan de acción indica lo que es necesario cambiar y qué medidas concretas habrá que tomar. El objetivo del plan se expresa exactamente. En un calendario se establece el período de las actividades a realizar y se establece en qué momento se debe llegar al objetivo.

3. Ejecución

La ejecución es la fase activa, después de haber notificado a todos los interesados en la empresa y de haber establecido la infraestructura necesaria. Esta fase comprende el nombramiento de un funcionario o un comité encargado de la acción afirmativa, o el anuncio de cada una de las medidas adoptadas en un panel donde todos puedan verlo.

4. Examen

En el examen se identifican los éxitos y los fracasos. Al tener en cuenta la nueva información obtenida y el nuevo impulso cobrado, el examen hace posible proyectar las próximas medidas con mayor efectividad.

Las posibilidades de éxito de un plan de acción afirmativa dependen enteramente de la consagración efectiva de todas las personas interesadas y de su disposición a entablar el diálogo de ser necesario.

## Anexo II

### LEY DE 8 DE DICIEMBRE DE 1981 RELATIVA A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LO QUE ATAÑE AL ACCESO AL EMPLEO, LA CAPACITACIÓN Y EL ADELANTO PROFESIONALES, Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 1

El principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres se aplica al acceso al empleo, al adelanto profesional, a la orientación, a la capacitación, al perfeccionamiento y a la readaptación profesionales, al acceso a una profesión independiente y a las condiciones de trabajo.

#### Artículo 2

1) El principio de la igualdad de trato en el sentido que tiene en las disposiciones de la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por motivos de sexo, sea directa o indirectamente, con referencia en particular al estado civil o familiar.

2) Provisionalmente no se consideran contrarias a las disposiciones de la presente ley

1. Las disposiciones jurídicas y reglamentarias relativas al trabajo nocturno de las mujeres en la industria
2. Las disposiciones jurídicas y reglamentarias relativas al empleo de las mujeres en las minas
3. Las disposiciones jurídicas y reglamentarias relativas a la participación de voluntarias del sexo femenino en el ejército, o al empleo de oficiales, suboficiales y agentes de policía del sexo femenino, así como de oficiales, suboficiales y gendarmes del sexo femenino.
4. Las disposiciones jurídicas, reglamentarias y administrativas relativas al empleo de agentes de aduana, carteros, guardias de cárceles, guardabosques, músicos militares, ujieres y oficiantes de cultos.

3) No se consideran contrarias a la presente ley: las disposiciones jurídicas, reglamentarias y administrativas relativas a la protección de la mujer, en particular en lo que atañe al embarazo y la maternidad, y a las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para remediar las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de la mujer en las esferas mencionadas en el artículo 1º.

#### Artículo 3

1) La igualdad de trato en materia de condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo,

independientemente del sector o rama de actividad, y a todos los niveles de la jerarquía profesional, debe garantizarse en las disposiciones reglamentarias, administrativas y estatutarias, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas y en los estatutos de las profesiones independientes, así como en la práctica.

Queda prohibido en particular:

- 1° a los empleadores así como a todos los que diseminan o publican ofertas de empleo o anuncios relativos al empleo, hacer referencia al sexo del trabajador o a utilizar en las ofertas o anuncios elementos que, inclusive sin hacer referencia explícita, indiquen o den a entender el sexo del trabajador.

En los anuncios o publicaciones en los cuales se diseminan las ofertas de empleo, el término genérico del trabajador buscado debe ir seguido de las letras (M) o (F) o su equivalente en el idioma utilizado;

- 2° hacer referencia al sexo del trabajador, asalariado o independiente, en las condiciones de acceso y los criterios de selección para los empleos o puestos de trabajo, independientemente del sector o la rama de actividad, o utilizar en esas condiciones o criterios elementos que, inclusive sin hacer referencia explícita al sexo del trabajador, conduzcan a la discriminación.
- 3° denegar u obstaculizar el acceso al empleo o al ascenso profesional por motivos explícitos o implícitos fundados directa o indirectamente en el sexo del trabajador.

2) Mediante Ordenanza del Gran Duque emitida después de haber solicitado la opinión de las cámaras profesionales competentes y del comité de trabajo femenino cuya organización, composición, atribuciones y funcionamiento hayan sido determinados por Ordenanza del Gran Duque, el Gobierno puede definir los casos en los cuales se podrá mencionar el sexo en las condiciones de acceso al empleo, inclusive llegado el caso, a una formación que conduzca a ello o a una actividad profesional para la cual, debido a la naturaleza o las condiciones de su ejercicio, el sexo del trabajador constituya una condición determinante.

#### Artículo 4

Debe garantizarse la igualdad de trato en lo tocante al acceso a todos los tipos y a todos los niveles de orientación, capacitación, perfeccionamiento y readaptación profesionales para todas las personas en las disposiciones reglamentarias, administrativas y estatutarias, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas y en los estatutos de las profesiones independientes, así como en la práctica.

Que prohibido en particular:

- 1° hacer mención del sexo de la persona en las condiciones o criterios de acceso a la orientación, la formación, el perfeccionamiento y la

readaptación profesionales, y utilizar en esas condiciones o criterios elementos que aun sin hacer referencia explícita del sexo de la persona conduzcan a una discriminación por motivos de sexo, o permitan inferirla;

- 2° presentar la formación, en particular en la publicidad y la información preparadas por los establecimientos u organismos que las distribuyen, como particularmente más conveniente para las personas de un sexo o del otro;
- 3° denegar el acceso a una de las esferas mencionadas en el acápite 1° por motivos relacionados directa o indirectamente con el sexo de la persona;
- 4° crear, según el sexo, condiciones distintas de obtención o de entrega de todo tipo de diplomas y títulos.

#### Artículo 5

La igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, debe garantizarse a los trabajadores mediante disposiciones reglamentarias, administrativas y estatutarias, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas y en los estatutos de las profesiones independientes, así como en la práctica.

Queda prohibido en particular:

- 1° hacer referencia al sexo del trabajador en las condiciones de trabajo y en las condiciones, criterios o motivos de despido, o utilizar en esas condiciones, criterios o motivos elementos que, aún sin hacer referencia explícita al sexo del trabajador, conduzcan a la discriminación;
- 2° establecer o aplicar condiciones, criterios o motivos en forma discriminatoria en función del sexo del trabajador.

#### Artículo 6

Toda disposición convencional, reglamentaria o estatutaria contraria al principio de la igualdad de trato, tal como se define en la presente ley, es nula de pleno derecho.

#### Artículo 7

Las impugnaciones surgidas por la aplicación de las disposiciones de la presente ley serán presentadas, por el sector privado ante la jurisdicción competente en materia de contratos de prestación de servicios, y por el sector público ante el Consejo de Estado, Comité de lo Contencioso.

#### Artículo 8

Debe considerarse abusivo todo despido cuyo motivo principal esté basado en la reacción del empleador

- ante la presentación de una denuncia motivada, sea a nivel de la empresa o del servicio privado o público que la ocupa, sea a la inspección del trabajo y de minas,
- ante una intervención de la inspección del trabajo y de minas,
- ante una acción justiciable,

encaminada a hacer respetar el principio de la igualdad de trato en las esferas de la presente ley.

#### Artículo 9

El empleador, sus encargados o mandantes o cualquier persona que utilice o publique ofertas de empleo o anuncios relativos al empleo que no estén en consonancia con el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres señalado en el artículo 3 de la presente ley y que, pese a la instancia escrita de la Administración del Empleo para que se ajusten a dicho artículo, persistan en el mantenimiento de dichas ofertas o anuncios, será pasible de una multa de 2,501 a 20,000 francos. En caso de reincidencia, esa multa podrá ser equivalente al doble de la cantidad máxima.

El libro 1º del Código Penal, así como la ley de 18 de junio de 1879, relativos a la adjudicación a cortes y tribunales de la apreciación de las circunstancias atenuantes, tal como fue modificada por la ley del 16 de mayo de 1904, son aplicables a las infracciones previstas en la presente ley.

El número II del artículo 1º, inciso B de la ley de 26 de febrero de 1973, relativa a la extensión de la competencia de los tribunales de policía en materia represiva se ha completado como sigue:

"29º La ley de 8 de diciembre de 1981 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que atañe al acceso al empleo, a la formación, y al ascenso profesionales, y las condiciones de trabajo."

#### Artículo 10

Por cuanto que conciernen a sus competencias los asuntos tratados en el artículo 1º, la Inspección del Trabajo y de Minas y la Administración del Empleo quedan encargadas, cada una en lo que le atañe, de velar por el cumplimiento de la presente ley.

Mandamos y ordenamos que la presente ley se incluya en el Memorial para que sea ejecutada y observada por todos los interesados.

Anexo III

ORDENANZA DEL GRAN DUQUE DE FECHA 10 DE JULIO DE 1974 RELATIVA  
A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

"Artículo 1º

1. Todo empleador está obligado a garantizar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

2. Por remuneración en el sentido que tienen las disposiciones del presente reglamento se ha de comprender el salario o pago ordinario básico o mínimo y todas las demás ventajas y accesorios pagados, directa o indirectamente, en especie o en efectivo, por el empleador al trabajador por razón del empleo de este último.

3. 1) Los distintos elementos que integran la remuneración deben calcularse con arreglo a normas idénticas para los hombres y para las mujeres.

2) Las categorías y los criterios de clasificación y de adelanto profesionales, así como todas las demás bases del cálculo de la remuneración, en particular los modos de evaluación de los empleos, deben ser comunes a los trabajadores de ambos sexos.

4. Toda disposición comprendida en un contrato de prestación de servicios, un convenio colectivo de trabajo, un reglamento de empresa o de taller que incluya, para el (los) trabajador (es) de uno de los dos sexos una remuneración inferior a la de los trabajadores del otro sexo por un mismo trabajo de igual valor, es nula de pleno derecho.

La remuneración más alta de que gocen estos últimos trabajadores sustituirá de pleno derecho a la remuneración que incurra en la disposición tachada de nulidad.

5. La Inspección del Trabajo y de Minas queda encargada de velar por la aplicación de las disposiciones de la presente Ordenanza.

6. Las impugnaciones surgidas de la aplicación de las disposiciones de la presente Ordenanza serán presentadas ante la jurisdicción competente en materia de contratos de prestación de servicios."

-----