

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/LUX/3/Add.1
27 August 1998
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز

ضد المرأة

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

التقرير الدوري الثالث للدول الأطراف*

إضافة

لكسمبرغ**

* هذه الوثيقة مقدمة دون تحرير رسمي.

** للاطلاع على التقريرين الدوريين الأولي والثاني المقدمين من حكومة لكسمبرغ، انظر CEDAW/C/LUX/1 و CEDAW/C/LUX/2؛ وبخصوص نظر اللجنة فيهما، انظر CEDAW/C/SR.338 و CEDAW/C/SR.339 و CEDAW/C/SR.344، والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٢٨ (A/52/38/Rev.1)، الفقرات ١٨٤-٢٢٧. وللاطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة لكسمبرغ، انظر CEDAW/C/LUX/3.

المحتوياتالصفحة

٤	مقدمة
٥	لماذا هذا التقرير وخطة العمل الإيجابي؟
٧	إحصاء عام ١٩٩٧
٨	١ - حالة التوظيف في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧
٨	١-١ الموظفون
٨	٢-١ المستخدمون
٩	٣-١ العمال/العاملات
٩	الاستنتاج ١
١٠	٢ - المركز وأوقات العمل
١٣	٣ - المركز وتاريخ الميلاد
١٤	١-٣ الموظفون
١٤	٢-٣ المستخدمات
١٤	٣-٣ العمال/العاملات
١٥	٤ - الأقدمية
١٥	١-٤ الموظفون
١٥	٢-٤ المستخدمون في القطاع الخاص
١٦	٣-٤ العمال/العاملات
١٦	الاستنتاج ٤
١٧	٥ - مستوى الأجور
١٧	١-٥ الموظفون
١٨	٢-٥ المستخدمات
١٨	٣-٥ العمال/العاملات
٢٠	٤-٥ المرتبات التكميلية/البدلات
٢٠	١-٤-٥ الموظفون
٢١	٢-٤-٥ المستخدمات
٢١	٣-٤-٥ العمال/العاملات
٢٢	الاستنتاج ٥

المحتويات (تابع)

الصفحة

٢٢	الحالة المدنية والمعالون	- ٦
٢٢	الموظفون	١-٦
٢٣	المستخدمون	٢-٦
٢٣	العمال/العاملات	٣-٦
٢٤	الاستنتاج ٦	
٢٥	الوظيفة	- ٧
٢٥	الموظفون	١-٧
٢٥	المستخدمون	٢-٧
٢٦	العمال/العاملات	٣-٧
٢٦	الاستنتاج ٧	
٢٧	التدريب/إعادة التدريب	- ٨
٢٧	ترك العمل	- ٩
٢٨	إحصاء عام ١٩٩١	
٢٩	حالة العمل في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١	- ١
٢٩	الموظفون	١-١
٢٩	المستخدمون في القطاع الخاص	٢-١
٢٩	العمال/العاملات	٣-١
٣٠	المركز وساعات العمل	- ٢
٣٠	مستوى الرواتب	- ٣
٣٠	الموظفون	١-٣
٣١	المستخدمون في القطاع الخاص	٢-٣
٣٢	العمال/العاملات	٣-٣
٣٢	الحالة المدنية والمعالون	- ٤
٣٢	الموظفات	١-٤
٣٣	المستخدمات في القطاع الخاص	٢-٤
٣٣	العمال/العاملات	٣-٤
٣٤	مقارنة بين عام ١٩٩١ وعام ١٩٩٧	
٣٦	الاستنتاج	
٣٧	مقترحات	

إدارة بلدية بيتمبرغ

مقدمة

احتفل باليوم العالمي للمرأة في عام ١٩٩٦ في بيتمبرغ تحت شعار "الأعمال الإيجابية".

وخلال المناقشة التي أجريت في المجلس البلدي، في ٥ نيسان/أبريل ١٩٩٦ بشأن توجهات دائرة حالة المرأة في المنطقة البلدية وعلى أساس القرار المقدم من حزب دي غرانغ، وبعد إدخال بعض التعديلات، تم اعتماد القرار التالي بالإجماع:

"إن المجلس البلدي

"إذ يضع في اعتباره

أن سياسة المجلس البلدي لبيتمبرغ تؤيد ضمان المساواة بين النساء والرجال؛

وأن نسبة الموظفات العاملات في الدوائر الإدارية للبلدية مرتفعة جداً؛

وأن الوظائف التي تشغلها المرأة ينبغي أن تشمل كل الفئات؛

يقرر،

إعداد حصيلة مكتوبة عن الوظائف التي تشغلها المرأة؛

وضع بيان هيكلي بالوظائف والمهام والمركز الإداري لمختلف المناصب التي تشغلها المرأة في بلدية بيتمبرغ وذلك بالتعاون مع إدارة حالة المرأة في بلدية بيتمبرغ.

وجاء في تقرير اجتماع العمدة وفريق نوابه المعقود في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٦، تحت البند ٥:

"يكلف ماريا شال - دا كروز ودائرة حالة المرأة بإجراء تقييم لموظفي بلدية بيتمبرغ حسب الجنس".

وهذا التقرير هو حصيلة هذا التعاون. وقد تم إعداده وتنقيحه أثناء اجتماعات العمل المنتظمة. واضطلعت بمهمة التحرير إدارة حالة المرأة استناداً إلى الأرقام التي قدمها مكتب شؤون الموظفين. وقد اعتمدنا على الوثائق التالية:

- النصوص القانونية والتنظيمية (وبصفة خاصة القانون المعدل لعام ١٩٨٥ الذي يحدد الوضع العام لموظفي البلديات)؛

- أنواع تقارير التقييم المستخدمة، بصفة خاصة، في بلجيكا وألمانيا وهي تقارير اتخذت أساسا لإعداد خطة تنفيذية للعمل الإيجابي؛
- خطة عمل الحكومة للإصلاح الإداري؛
- العقد الجماعي (Fur DiR Gemeindearbeiter die Sudgemeinden mit Datunt Vom)، ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢؛
- برنامج تشجيع اتباع سياسة بلدية للمساواة في الفرص بين النساء والرجال، الذي قدمه المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية في آذار/ مارس ١٩٩٥ وأيدته نقابة المدن والقرى؛
- خطة العمل الوطنية لتنفيذ الإعلان وبرنامج العمل اللذين اعتمدهما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين (الصين) في الفترة من ٤ الى ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

لماذا هذا التقرير وخطة العمل الإيجابي؟

نقتبس فيما يلي بعض المقاطع من خطة العمل للإصلاح الإداري:

"... وبما أن عملية تحديث الإدارة يجب ألا تكون إصلاحا ضد الموظفين بل، على نقيض ذلك، إصلاحا مع الموظفين وحتى لصالحهم، فإن مشاركة موظفي الخدمة المدنية الوطنية في الإصلاح يكتسي أهمية بالغة".

ويرمي إشراك الموظفين في الإصلاح الى ما يلي:

- إعادة بناء هوية متينة؛
- إقامة أو تدعيم قيم مشتركة للخدمة المدنية الوطنية؛
- حشد موظفين تلك الخدمة ليقوموا معا بإعداد مستقبل خدمتهم؛
- إشاعة روح المسؤولية بين الموظفين وتنمية روح المبادرة فيهم؛
- الاستجابة لطلب الموظفين والمستعملين.

...

ومن المزمع اتخاذ الإجراءات الملموسة التالية:

...

- إنشاء وسائل لتشجيع الحوار بين المسؤولين الإداريين والموظفين من أجل تحديد الأهداف وتقييم التقدم المحرز في تحقيق هذه الأهداف ومراعاة تطلعات الموظفين؛
- تنظيم أوقات العمل لتحقيق درجة أكبر من التوافق بين الحياة المهنية والعائلية ... إمكانات وطرق إدخال نظام العمل بدوام جزئي في الخدمة المدنية؛
- إعداد الإجراءات الرامية إلى القضاء على جميع أشكال عدم المساواة والتمييز بين الرجال والنساء في مجال العمل".

ومن الإجراءات المحددة التي يقترحها المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية في برنامجها لتشجيع سياسة بلدية، نذكر إجراءات:

"الاضطلاع بإجراءات العمل الإيجابي" في الإدارة والدوائر البلدية في البلديات الكبيرة: الاضطلاع بتلك الأنشطة داخل الإدارة البلدية وقطاعات العمل التابعة للبلدية لتحقيق التوازن بين الرجال والنساء في مختلف القطاعات ومختلف فئات الأجور ووظائف اتخاذ القرارات.

دعم وجود المرأة في الأجهزة الأخرى التابعة للبلدية على أساس تحليلات الحالة التي سبق إجراؤها، ودعم وجود المرأة في كل الأجهزة التي يتسم فيها تمثيل المرأة بالضعف (النقابات البلدية، الأجهزة الأخرى أو مجالس الإدارة التي تكون البلدية ممثلة فيها".

ونأمل أن يحقق هذا التقرير أهدافا ثلاثة هي:

- تحسين المعلومات عن تشكيلة المتعاونين والمتعاونات مع البلدية؛
- إدراك أهمية الإدارة العصرية للموارد البشرية؛
- تشكيل المرحلة الأولى من خطة العمل الإيجابي حسبما تم اقتراحه في اليوم الدولي للمرأة في عام ١٩٩٦ ومن ثم التمهيد للاضطلاع بأعمال يقرها المجلس البلدي (الإضافة ١: خطة العمل الإيجابي، وسيلة لإدارة الموارد البشرية في الأنشطة).

وينبغي أن تهدف كل الاستثمارات في إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديث الإدارة وتقديم الخدمات للجمهور؛
- إشاعة الرغبة بين الرجال والنساء العاملين في الإدارة في تحمل المسؤولية على أساس التفاوض والتعاون، وتحسين الإمكانيات المتاحة في هذا المجال.

إحصاء عام ١٩٩٧

- ١ - حالة التوظيف في ١/١/١٩٩٧
- ١-١ الموظفون
- ٢-١ المستخدمون
- ٣-١ العمال/العاملات
- ٢ - المركز وأوقات العمل
- ٣ - المركز وتاريخ الميلاد
- ١-٣ الموظفون
- ٢-٣ المستخدمات
- ٣-٣ العمال/العاملات
- ٤ - الأقدمية
- ١-٤ الموظفون
- ٢-٤ المستخدمون في القطاع الخاص
- ٣-٤ العمال/العاملات
- ٥ - مستوى الأجور
- ١-٥ الموظفون
- ٢-٥ المستخدمات
- ٣-٥ العمال/العاملات
- ٤-٥ المرتبات التكميلية/البدلات
- ٦ - الحالة المدنية والمعالون
- ١-٦ الموظفون
- ٢-٦ المستخدمون
- ٣-٦ العمال/العاملات
- ٧ - الوظيفة
- ١-٧ الموظفون
- ٢-٧ المستخدمون
- ٣-٧ العمال/العاملات
- ٨ - التدريب/إعادة التدريب
- ٩ - ترك العمل

١ - حالة التوظيف في ١٩٩٧/١/١

١-١ الموظفون

العدد	الموظفون في ١٩٩٧/١/١
١٢	النساء
١٠	الرجال
٢٢	المجموع

ومن مجموع ٢٢ موظفا هناك ١٢ امرأة و ١٠ رجال.

وينظم قانون ٢٤ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥ المعدل وضع الموظف والموظفة، ويعتبر دخول المرأة مجال الوظيفة العامة ظاهرة حديثة نسبيا، إذ ظلت هذه الوظيفة وقفا على الرجال زمنا طويلا. ويتم تنظيم العمل والحياة المهنية وتحديد الأجور وفق نموذج عائلي يفترض أن الرجل وحده هو الذي يكسب عيش الأسرة، ولا يطلب منه القيام بالأعمال المنزلية والتربوية، فهو إذن مستعد للعمل ٤٠ ساعة في الأسبوع. ولم تظهر بعض حالات التوقف عن العمل لأسباب عائلية إلا مع دخول بعض النساء مجال الوظيفة العامة. وقد تغيرت عندئذ، في النصوص، مسؤولية المرأة عن الأعمال المنزلية والتربوية. ولم تجر إعادة نظر شاملة في تصور طرق تنظيم العمل لتكييفها مع التغيرات التي يشهدها مجال العمل والمجالات الاجتماعية. ويبرز عدم مشاركة الرجل في الأعمال الأسرية والمنزلية في أن التوقف عن العمل لهذه الأسباب ظل "ميزة" تتمتع بها المرأة. وأدى عدم مشاركة الرجل إلى ظهور مواقف معادية للأنثى فيما يتعلق بعمل المرأة.

٢-١ المستخدمين

العدد	المستخدمون في ١٩٩٧/١/١
١٨	النساء
صفر	الرجال
١٨	المجموع

تقتصر فئة المستخدمين الخواص على المرأة.

وتضطلع أغلب المستخدمين الثماني عشرة بمهام في مجال التعليم (انظر ٧).

٣-١- العمال/العاملات

العدد	العمال/العاملات في ١٩٩٧/١/١
١٧	النساء
٣٦	الرجال
٥٣	المجموع

تعمل ١٧ امرأة و ٣٦ رجلا في وظيفة عامل وعاملة. ويبلغ مجموع هؤلاء الأشخاص ٥٣ شخصا.

الاستنتاج ١

يبلغ عدد النساء ٤٧ وعدد الرجال ٤٦ من مجموع ٩٣ شخصا تستخدمهم البلدية

المجموع	الرجال	النساء	
٢٢	١٠	١٢	الموظفون
١٨	صفر	١٨	مستخدمون خواص
٥٣	٣٦	١٧	عمال/عاملات
٩٣	٤٦	٤٧	المجموع

وحسب الأرقام، تحققت المساواة بين المرأة والرجل.

وتظهر التفاوتات داخل الفئات الوظيفية الثلاث الحالية:

الغلبة للمرأة	فئة وضع الموظفين
وقف على المرأة	فئة المستخدمين الخواص
الثالث من النساء	فئة العمال/العاملات

ويوحي هذا التحليل الأولي، حسب ما يبدو، بتمثيل المرأة تمثيلا زائدا في الفئات المهنية التي تمثل أكثر الوظائف استقرارا وأعلىها أجرا.

ويؤدي إجراء تحليل أكثر تفصيلا إلى استخلاص تقييم أكثر توازنا.

٢ - المركز وأوقات العمل

	المجموع		الرجال		النساء		
	دوام جزئي	دوام كامل	دوام جزئي	دوام كامل	دوام جزئي	دوام كامل	
الموظفون	١	٢١	صفر	١٠	١	١١	٢٢
المستخدمون	١٢	٦	صفر	صفر	١٢	٦	١٨
العمال/العاملات	١٣	٤٠	صفر	٣٦	١٣	٤	٥٣
المجموع	٢٦	٦٧	صفر	٤٦	٢٦	٢١	٩٣

ومن بين ٤٧ امرأة عاملة في البلدية، في كل الفئات الوظيفية، تعمل ٢٦ منهن وفقاً لنظام الدوام الجزئي، وهذا الدوام قاصر على المرأة. ويتراوح عدد الساعات بين ٣ ساعات و ٨ ساعات في اليوم. فما هي أسباب لجوء المرأة إلى العمل بدوام جزئي، أيعود ذلك إلى عدم وجود بدائل في مجال العمل، أي عدم وجود وظائف شاغرة بدوام كامل؟

أو

هل أن العمل بدوام جزئي يتيح لهن فرصة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية؟ وفي هذه الفرضية، ينبغي التحقق من تطابق ساعات العمل فعلاً مع ساعات رعاية الأطفال والأوقات التي يضطلع فيها القرين/الزوج بالعمل التربوي والمنزلي. ولنلق الآن نظرة أدق على ساعات عمل العاملات (الصفحة التالية).

- ولا يعمل أي رجل بدوام جزئي. فلماذا لا يلجأ الرجل إلى نظام العمل بدوام جزئي؟ هناك وظيفتان، هما وظيفة أمين البلدية والمحصل، يفرض القانون عدم جواز شغورهما بسبب العمل بدوام جزئي. فهل يمكن الإبقاء على هذا النص، أولاً في ضوء وجود نصوص قانونية وطنية وأوروبية صريحة، وثانياً وفقاً لروح الإصلاح الإداري، وثالثاً مع مراعاة تطور تقنيات أعمال الأمانة والإدارة ونمو خدمات المحاسبة والخدمات الإدارية التي يعمل بها عدد من الأشخاص كما هو الحال في بتمبرغ؟ وما هي الظروف الواجب تهيئتها (بالإضافة إلى الإمكانية القانونية القائمة لتشجيع الآباء على التوفيق بين المسؤوليات العائلية والمهنية؟
- وفي مجال التعليم، يبلغ عدد ساعات العمل بدوام كامل ٢٤ ساعة.

ويؤدي اللجوء إلى العمل بدوام جزئي إلى إضعاف فرص الشخص المعني في ما يتعلق بحياته المهنية، وذلك إن لم يكن في مجال الترقيات فمن حيث الراتب على الأقل والنظرة الاجتماعية (ينظر إلى العمل بدوام جزئي بوصفه عملاً أقل أهمية ويعتبر الشخص المعني غير مرن وغير مستعد للعمل).

ساعات العمل الأسبوعية واليومية للعاملات

توزيع الساعات	يومية	أسبوعياً
٣ X ١٤/٠٠ - ١٧/٠٠ (الخميس، الثلاثاء، السبت) ٣ X ١٦/٠٠ - ١٩/٠٠ (الاثنين، الأربعاء، الجمعة)	٣ ساعات	١٨ ساعة
٢ X ٨/٠٠ - ١٢/٠٠ (الاثنين، الجمعة) ٣ X ١٣/٠٠ - ١٨/٠٠ (الثلاثاء، الخميس، السبت) ١ X ١٦/٠٠ - ٢٠/٠٠ (الأربعاء)		٣٤ ساعة
٤ X ١٦/٠٠ - ٢٠/٠٠ (الاثنين، الأربعاء، الجمعة، السبت) ٢ X ١٤/٠٠ - ١٩/٠٠ (الثلاثاء، الخميس)		٢٦ ساعة
الاثنين - الجمعة ٨/٠٠ - ١٤/٠٠		٣٠ ساعة
الاثنين - الجمعة ١٧/٠٠ - ٢١/٠٠		٢٠ ساعة
٣ X ١٦/٠٠ - ١٩/٣٠ (الاثنين، الأربعاء، الجمعة) ٣ X ١٣/٠٠ - ١٦/٣٠ (الثلاثاء، الخميس، السبت)	٣,٥ ساعات	٢١ ساعة
الاثنين - الجمعة ١٠/٠٠ - ١٢/٠٠ ١٦/٠٠ - ١٨/٠٠ (متغيرة) السبت: ٥ ساعات	٥ X ٥ ساعات	٢٥ ساعة
الاثنين - الجمعة ١٢/٠٠ - ٢٠/٠٠	٥ X ٨ ساعات	٤٠ ساعة
الاثنين، الأربعاء، الجمعة ١٦/٠٠ - ٢١/٠٠ الثلاثاء، الخميس، السبت ١٤/٠٠ - ١٩/٠٠	٦ X ٥ ساعات	٣٠ ساعة
١٦/٠٠ - ٨/٠٠	٨ ساعات	٤٠ ساعة
٨ - ١٢ (١٣/٠٠ - ١٧/٠٠) الثلاثاء، الخميس الاثنين، الأربعاء، الجمعة ١٦/٠٠ - ٢٠/٠٠	٨ ساعات	٤٠ ساعة
الاثنين، الأربعاء، الجمعة، السبت ١٦/٠٠ - ٢٠/٠٠ الثلاثاء، الخميس ١٣/٠٠ - ١٩/٠٠		٢٦ ساعة

توزيع الساعات	يومية	أسبوعيا
الاثنين، الأربعاء، الجمعة ١٦/٠٠ - ٢١/٠٠ الثلاثاء، الخميس، السبت ١٤/٠٠ - ١٩/٠٠	٦ X ٥ ساعات	٣٠ ساعة
الاثنين - الجمعة ٨/٠٠ - ١٢/٠٠	٥ X ٤ ساعات	٢٠ ساعة
عاملة بديلة لساعات متغيرة		
الاثنين - الجمعة ٨/٠٠ - ١٢/٠٠، ١٦/٠٠ - ١٩/٠٠ السبت ١٣/٠٠ - ١٦/٠٠		٣٨ ساعة
الاثنين - الأحد متغيرة		٤٠ ساعة

ويجب تنظيم عمل العاملات إجابة مباشرة عن السؤال المطروح في الصفحة السابقة، أي هل يتيح العمل بدوام جزئي الفرصة للتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. ونلاحظ أن أعمال التنظيف تتم مساء في كثير من الأحيان. وفي هذه الحالة، نقدم فرضية مزدوجة: إما أن العاملة المعيلة لأسرة تتقاسم الأعمال الأسرية والتربوية مع قرينها أو تلجأ إلى طرق تنظيمية أخرى (لا سيما إذا كانت رئيسة عائلة أحادية الوالدين).

تعمل العاملات بين ١٨ ساعة و ٤٠ ساعة في الأسبوع. ووقت عمل العاملة البديلة غير ثابت. وبلغ متوسط ساعات عمل الـ ١٦ عاملة اللاتي لهن وقت عمل محدد ٢٩,٨٧ ساعة في الأسبوع.

٣ - المركز وتاريخ الميلاد

١-٣ الموظفين

الموظفون	نساء	رجال	المجموع
١٩٤٠/١/١ - ١٩٤٤/١٢/٣١	صفر	١	١
١٩٤٥/١/١ - ١٩٤٩/١٢/٣١	٢	١	٣
١٩٥٠/١/١ - ١٩٥٤/١٢/٣١	١	٢	٣
١٩٥٥/١/١ - ١٩٥٩/١٢/٣١	صفر	٣	٣
١٩٦٠/١/١ - ١٩٦٤/١٢/٣١	١	٢	٣
١٩٦٥/١/١ - ١٩٦٩/١٢/٣١	٥	١	٦
١٩٧٠/١/١ - ١٩٧٤/١٢/٣١	٣	صفر	٣

يبلغ عدد الموظفات المولودات بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٦٥، ٨ موظفات من أصل ١٢ موظفة (= ٢/٣)؛ أي أقل من ٣٢ سنة. ويبلغ عدد الموظفين المولودين بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٥، ٦ موظفين من أصل ١٠ موظفين؛ أي أقل من ٤٢ سنة. وإذا كان الموظفون صغاراً في السن إلى حد كبير عادة، فإن الموظفات أصغر سناً نسبياً من الموظفين. ويعزى ذلك إلى سياسة التوظيف الفعالة التي يتبعها فريق نواب العمدة والمجلس البلدي.

ويحدد مرسوم الدوقية - الكبرى الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ شروط القبول، لا سيما الحد الأدنى والحد الأقصى من العمر بالنسبة للموظفين والمهنيين المختلفة ويتراوح نطاق العمر بين ١٧ عاماً كحد أدنى و ٤٥ عاماً كحد أقصى.

٢-٣ المستخدمين

المجموع	الرجال	النساء	المستخدمات
صفر	صفر	صفر	١٩٤٠-١-١ - ١٩٤٤-١٢-٣١
٢	صفر	٢	١٩٤٥-١-١ - ١٩٤٩-١٢-٣١
٣	صفر	٣	١٩٥٠-١-١ - ١٩٥٤-١٢-٣١
٦	صفر	٦	١٩٥٥-١-١ - ١٩٥٩-١٢-٣١
٣	صفر	٣	١٩٦٠-١-١ - ١٩٦٤-١٢-٣١
١	صفر	١	١٩٦٥-١-١ - ١٩٦٩-١٢-٣١
٢	صفر	٢	١٩٧٠-١-١ - ١٩٧٤-١٢-٣١
١	صفر	١	١٩٧٥-١-١ - ١٩٧٩-١٢-٣١

يوجد معظم النساء المستخدمين ضمن فئة العمر ٢٣-٤٧ عاما.

٣-٣ العمال/العاملات

المجموع	الرجال	النساء	العمال/العاملات
٣	٢	١	قبل ١٩٣٩
٢	١	١	١٩٤٠-١-١ - ١٩٤٤-١٢-٣١
٥	٤	١	١٩٤٥-١-١ - ١٩٤٩-١٢-٣١
٨	٥	٣	١٩٥٠-١-١ - ١٩٥٤-١٢-٣١
٦	٥	١	١٩٥٥-١-١ - ١٩٥٩-١٢-٣١
١٦	٨	٨	١٩٦٠-١-١ - ١٩٦٤-١٢-٣١
٧	٦	١	١٩٦٥-١-١ - ١٩٦٩-١٢-٣١
٥	٥	صفر	١٩٧٠-١-١ - ١٩٧٤-١٢-٣١
صفر	صفر	١	١٩٧٥-١-١ - ١٩٧٩-١٢-٣١

يبلغ سن عشر نساء، من أصل ١٧ امرأة، أقل من ٢٧ عاما، ويبلغ سن ثماني نساء ما بين ٣٣ و ٣٧ عاما.

ويبلغ سن ١٩ رجلا من أصل ٣٦ رجلا أقل من ٢٧ عاما.

٤ - الأقدمية

٤-١ الموظفين

المجموع	الرجال	النساء	
١	١	صفر	قبل ٦٥
١	صفر	١	٦٩-١٢-٣١ - ٦٥-١-١
٢	١	١	٧٤-١٢-٣١ - ٧٠-١-١
٣	٣	صفر	٧٩-١٢-٣١ - ٧٥-١-١
٢	١	١	٨٤-١٢-٣١ - ٨٠-١-١
٣	٢	١	٨٩-١٢-٣١ - ٨٥-١-١
٦	٢	٤	٩٤-١٢-٣١ - ٩٠-١-١
٤	صفر	٤	٩٩-١٢-٣١ - ٩٥-١-١
	١٠	١٢	

عينت ثمانين موظفات منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠. ومن أصل ٢٢ موظفا في الخدمة منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، عين عشرة موظفين منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠. ويرجع ذلك الى سياسة التوظيف الإدارية التي ينفجها المجلس البلدي دعما لتكافؤ الفرص.

٤-٢ المستخدمين في القطاع الخاص

الرجال	النساء	
صفر	١	قبل ١٩٩٠
صفر	٨	٩٤-١٢-٣١ - ٩٠-١-١
صفر	٩	٩٩-١٢-٣١ - ٩٥-١-١

جميع التعيينات على مستوى المستخدمين في القطاع الخاص تعيينات حديثة. فإذا جمعنا بين هذا الواقع وسن النساء (انظر ٢-٣)، وعامل وقت العمل (انظر ٢-٢)، يفترض أن النساء تقدمن للحصول على هذا العمل لأنه يمكنهن من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية. وعلمنا بأن سوق العمل الوطنية خلقت طيلة السنوات الأخيرة عددا كبيرا من الوظائف الجديدة، يبدو أن النساء اخترن العمل على أساس عدم التفرغ قرب مقر إقامة الأسرة أي داخل المنطقة البلدية وبالتالي فضلن اعتبارات ذات طابع عائلي على حساب مهنة دائمة في العمل على سبيل التفرغ وخارج المنطقة البلدية.

٣-٤ العمال/العاملات

المجموع	الرجال	النساء	
١	١	صفر	٦٩-١٢-٣١ - ٦٥-١-١
٤	٤	صفر	٧٤-١٢-٣١ - ٧٠-١-١
٤	٢	٢	٧٩-١٢-٣١ - ٧٥-١-١
٦	٦	صفر	٨٤-١٢-٣١ - ٨٠-١-١
١٠	٦	٤	٨٩-١٢-٣١ - ٨٥-١-١
٢١	١٣	٨	٩٤-١٢-٣١ - ٩٠-١-١
٧	٤	٣	٩٩-١٢-٣١ - ٩٥-١-١
٥٣	٣٦	١٧	المجموع

من بين ١٧ امرأة، دخلت ١٥ امرأة الخدمة بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨.

ودخلت ١١ امرأة الخدمة بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، بالإضافة الى ١٧ رجلاً.

الاستنتاج ٤

الفريق الذي يعمل في خدمة جماعة بوتنبرغ فريق شاب.

وبينما ينص قانون الموظفين أو الموظفات على حد أقصى للعمر لدخول الوظيفة العمومية، يسمح قانون المستخدمات في القطاع الخاص أو العمال/العاملات لأشخاص قطعوا نشاطهم المهني لأسباب عائلية بأن يندمجوا من جديد في الحياة المهنية.

٥ - مستوى الأجور

١-٥ الموظفون

الرتبة	النساء	الرجال	المجموع
٢	١	صفر	١
٣	صفر	صفر	صفر
٤	٢	صفر	٢
٥	صفر	صفر	صفر
٦	٣	صفر	٣
٧	١	١	٢
٨	١	٥	٦
٩	١	١	٢
١٠	صفر	صفر	صفر
١١	صفر	صفر	صفر
١٢	صفر	١	١
١٣	صفر	١	١

الرتبة التنفيذية

١	صفر	١	١
٢	صفر	صفر	صفر
٣	٣	صفر	٣

تحتل الموظفات رتب الفئة المهنية الدنيا أو المتوسطة (بصفة أقل)؛ ويوجد الرجال ضمن الفئة المتوسطة.

٢-٥ المستخدمين

المجموع	الرجال	النساء	الرتبة
١	صفر	١	٦
١	صفر	١	٧
٢	صفر	٢	٨
صفر	صفر	صفر	٩
صفر	صفر	صفر	١٠
صفر	صفر	صفر	١١
١	صفر	١	١٢
١	صفر	١	١٣

لمنسقات دائرة حال المرأة تكوين عال وتكوين جامعي. وخلافا للدائرة الإيكولوجية التي لم تعد الوظيفة فيها تابعة للقانون الجماعي، تعمل المنسقات بموجب قانون المستخدمين وليس قانون الموظفين.

٣-٥ العمال/العاملات

المجموع	الرجال	النساء	الرتبة
١	صفر	١	صفر
١٦	صفر	١٦	١
١٣	١٣	صفر	٢
٦	٦	صفر	٣
٥	٥	صفر	٤
٥	٥	صفر	٥
٤	٤	صفر	٦
٢	٢	صفر	٧

يحدد العقد الجماعي معايير تقييم العمل وشروط الترقية. وبما أن العقد ينتهي العمل به في نهاية ١٩٩٧، يؤمل في اتخاذ تدابير ترمي الى تحقيق تكافؤ الفرص.

ومما يؤدي الى حدوث تفاوتات مهمة على مستوى الأجور وفي إمكانات الترقية تعريف الأعمال المضطلع بها بالإضافة الى إسناد بعض المهام الى الرجال أو النساء بصورة خاصة.

مثال حساب مرتب رجل وامرأة عند تاريخ بدء العمل

وبعد عشر سنوات

العامل		العاملة	
الراتب الأولي	١٢٢+١٤+٧=١٤٣ نقطة	الراتب الأولي	١٢٢ نقطة
الإجمالي:	٦٤ ٠٠٢	الإجمالي:	٥٤ ٦٠٣
بدل الطعام: ٧ نقاط	٣ ١٣٣	بدل الطعام: ٧ نقاط	٣ ١٣٣
البدل التعويضي: ٤,٦١ في المائة	٣ ٠٩٥	البدل التعويضي: ٤,٦١ في المائة	٢ ٦٦١
المجموع الإجمالي	٧٠ ٢٣٠	المجموع	٦٠ ٣٩٧
بعد عشر سنوات	١٨٢ نقطة	بعد عشر سنوات	١٣١ نقطة
الإجمالي:	٨١ ٤٥٧	الإجمالي	٥٨ ٦٣١
بدل الطعام: ٧ نقاط	٣ ١٣٣	بدل الطعام: ٧ نقاط	٣ ١٣٣
البدل التعويضي: ٤,٦١ في المائة	٣ ٩٠٠ فرنك	البدل التعويضي: ٤,٦١ في المائة	٢ ٨٤٧
المجموع الإجمالي:	٨٨ ٤٩٠	المجموع الإجمالي:	٦٤ ٦١١

وبعد عشر سنوات، يكون فارق المرتب بين رجل وامرأة يقومان كلاهما بأعمال الصيانة و/أو التنظيف (الطرق والمباني على سبيل المثال) كما يلي:

$$٨٨ ٤٩٠ - ٦٤ ٦١١ = ٢٣ ٨٧٩ \text{ فرنك (إجمالي)}$$

ويوضح مثال أعمال التنظيف بصورة جيدة جدا ما تشير إليه "مدونة قواعد السلوك في مجال المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة" وهي مدونة نشرتها اللجنة الأوروبية لفائدة الشركاء الاجتماعيين. وثمة عدة وقائع تستحق إعادة النظر فيها:

• تحديد قيمة الكفايات

لماذا يستحق هذا العمل هذا المرتب؟ لماذا يحدد أجر عمل التنظيف بطريقة مختلفة؟ لماذا هناك مشواران مهنيان مختلفان للرجل والمرأة؟

ما هي الكفايات الخاصة المطلوبة لتنفيذ مهمة من المهام؟

من الذي يحدد هذه الكفايات، من الذي يقيّمها، من الذي يراقبها؟ وبأي أدوات: مجرد تقدير فردي، أو تفاوض بين الأطراف، أو تحديد كفايات في وظائف معترف بها على الصعيد الوطني أو في إطار اتفاقيات؟

من الذي يحدد قيمة الكفاية: في الماضي، في الحاضر، في المستقبل؟

• تنظيم العمل

من الذي ينظم العمل؟ شخص واحد، عدة أشخاص، ما هو وضع هؤلاء الأشخاص في السلم الإداري، إمكانيات التفاوض؟

ما هي إمكانيات الشراكة؟

العمل الجماعي: للقيام بأي عمل؟ وعلى أساس أية معايير (الأمن، القدرة على العمل بصورة مستقلة، سهولة التنفيذ، ...)

• معايير الترقية

ما هي هذه المعايير

الأقدمية (عدد السنوات)
التكوين الأساسي/التكوين المستمر
التجربة العملية (العمل المنفذ)
اكتساب المهارات (المهام الخاصة)
التنفيذ والمبادرة

٥-٤ المرتبات التكميلية/البدلات

٥-٤-١ الموظفون

المجموع	الرجال	النساء	
١	صفر	١	تكلمة شخصية
٢	صفر	٢	بدل المعلومات
٣	صفر	٣	بدل المدرسة قبل المرحلة الدراسية
١	١	صفر	بدل الخطر
٧	١	٦	المجموع

باستثناء حالة واحدة، لا يتلقى الرجال بدلات.

٥-٤-٢ المستخدمين

المجموع	الرجال	النساء	
٣	صفر	٣	بدل المشقة

السبب: لزوم التفرغ. الأساس: ١٢ نقطة

يحدد مبلغ البدل بالتناسب مع مدة المهمة.

٥-٤-٣ العمال/العاملات

المجموع	الرجال	النساء	
٢٢	٢٢	صفر	بدل العمل في ظروف غير نظيفة
١٦	١٦	صفر	المداومة
٥	٤	١	بدل المشقة
١	١	صفر	شهادة الكفاءة
١	١	صفر	مبلغ تكميلي شخصي

وباستثناء حالة واحدة، لا تتلقى النساء العاملات أي بدل. ولذلك يجب إعادة النظر في نظام منح البدلات على أساس المقترحات التي سبق أن صيغت عند استحقاق العقد الجماعي.

ويشمل الأساس القانوني والتنظيمي لهذه المرتبات التكميلية ما يلي:

- القانون الجماعي
- العقد الجماعي
- قانون عام ١٩٨٩
- القانون المتعلق بمرتبات الموظفين الجماعيين

الاستنتاج ٥

ينظم قانون ٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨١ والقانون الجماعي المؤرخ ١٠ تموز/يوليه ١٩٧٤ (المرفقان ٢ و ٣) مسألة المساواة في المعاملة.

وفيما يتعلق بالموظفين العاملين ببلدية بتمبورغ نلاحظ ما يلي:

الموظفون: توجد النساء حاليا ضمن الفئة الدنيا أو الفئة المتوسطة. ويفسر ذلك عاملان وهما: التعيين الأخير للموظفات؛ حيث سيقوم بوضع درجات أحر في إطار الفئة التي يوجد فيها. أما التفسير الثاني فيتعلق بتعريف قيمة العمل.

المستخدمات في القطاع الخاص: بالمقارنة مع وضع الموظفين والعمال/العاملات، يعد وضع المستخدمات في القطاع الخاص أقل الأوضاع استقرارا حاليا. ونجد في هذا الوضع عقودا محددة الأجل لا تتيح تهيئة حياة مهنية. والقاعدة القانونية لهذه العقود هي قانون ٢٤ أيار/ مايو ١٩٨٩ المتعلق بعقد العمل المحدد الأجل وكذلك المادة ٢ من قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ١١ تموز/يوليه ١٩٨٩ المتعلق بتطبيق أحكام المواد ٥ و ٨ و ٣٤ و ٤١ من قانون ٢٤ أيار/ مايو ١٩٨٩. ويتم تجديد العقود في قطاع التعليم حسب تقلب عدد المدرسات والمدرسين. وبما أن العمل داخل دائرة مركز المرأة لم يحدد بوصفه وظيفة جماعية، فإن الوظائف في تلك الدائرة غير ثابتة.

العمال/العاملات: تعكس الاتفاقية الجماعية التزام النقابات إزاء أعضائها الذين كانوا ولا يزالون من فئة الرجال في معظمهم. ويتطلب دخول المرأة في الحياة العملية، وإشراكها في العمل النقابي مراعاة بُعد تكافؤ الفرص.

٦ - الحالة المدنية والمعالون

١-٦ الموظفون

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	
٥	صفر	صفر	صفر	٥	أعزب/ عازبة
١٤	٢	٦	٤	٢	متزوج/ متزوجة
٣	صفر	صفر	١	٢	منفصل/ منفصلة أو مطلق/ مطلقة
٢٢	٢	٦	٥	٩	المجموع

من بين الموظفين الـ ٢٢، نجد ٥ عزاب
١٤ متزوجا
ثلاثة منفصلين/ مطلقين

٩ أشخاص ليس لهم أطفال تحت كفالتهم.
٦ موظفين متزوجين لهم طفلان تحت كفالتهم.
٥ موظفين لهم طفل واحد تحت كفالتهم.
موظفان لهم ثلاثة أطفال تحت كفالتهم.

٦-٢ المستخدمين

المجموع	أربعة أطفال	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	
٤	صفر	صفر	١	صفر	٣	أعزب/ عازبة
١٣	١	١	٨	٢	١	متزوج/ متزوجة
١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	مطلق/ مطلقة
١٨	١	١	٩	٣	٤	المجموع

من أصل ١٨ امرأة مستخدمة في القطاع الخاص توجد:
٤ نساء عازبات منهن امرأة واحدة تكفل طفلين
١٣ امرأة متزوجة منهن ٨ يكفلن طفلين
٢ يكفلن طفلا واحدا
امرأة تكفل ثلاثة أطفال
امرأة تكفل أربعة أطفال
امرأة واحدة مطلقة تكفل طفلا واحدا

٦-٣ العمال والعاملات

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	النساء
١	صفر	صفر	١	صفر	عازبة
٥	١	٣	صفر	١	متزوجة
١٠	صفر	٤	٤	٢	منفصلة/ مطلقة
١	صفر	صفر	صفر	١	أرملة
١٧	١	٧	٥	٤	المجموع

من أصل ١٧ امرأة يوجد:

امرأة عازبة تكفل طفلا واحدا

١٠ نساء منفصلات أو مطلقات منهن ٤ نسوة تكفلن طفلا واحدا

و ٤ تكفلن طفلين

٣ تكفلن طفلين

٥ نساء متزوجات منهن

و ١ تكفل ثلاثة أطفال

امرأة أرملة

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	الرجال
٧	صفر	صفر	صفر	٧	أعزب
٢٣	٣	٧	٧	٦	متزوج
٦	صفر	١	صفر	٥	منفصل/ مطلق
٣٦	٣	٨	٧	١٨	المجموع

من أصل ٣٦ رجلا يوجد:

٧ رجال يكفلون طفلا واحدا ٢٣ متزوجا منهم

و ٧ رجال يكفلون طفلان

و ٣ رجال يكفلون ثلاثة أطفال

١٢ عازبا أو منفصلا/ مطلقا لا يوجد تحت كفالتهم أي طفل

١ مطلق ويكفل طفلان

الاستنتاج ٦

من أصل ٢٢ موظفا لدى ١٣ موظفا، منهم سبعة رجال وست نساء، أطفال تحت كفالتهم.

ومن أصل ١٨ مستخدمة تكفل ١٤ مستخدمة أطفالا. فهل وجود الأطفال هو الذي شكّل عاملا محفزا للاختيار المهني واختيار مهنة غير ثابتة تمكّن على الأقل من العمل قرب محل الإقامة والمدرسة التي يدرس بها الأطفال؟

نصف العمال ليس لديهم أطفال تحت كفالتهم. وتكفل ١٣ عاملة من أصل ١٧ عاملة أطفالا. ومعظم النساء ربات أسرة بأب واحد. ونطرح نفس السؤال الذي طرّح بالنسبة للمستخدمات في القطاع الخاص، مع توجيه الانتباه إلى أن العاملات تعملن في مواعيد أقل مناسبة للتوفيق بين المسؤوليات العائلية والمهنية. وعلمنا بأن كفالة الأسرة من بين الأسباب التي يتم الرجوع إليها فيما يتعلق بتحديد معدلات الأجور، فإن

هذه الأرقام ستؤدي بصورة منطقية إلى إيلاء مزيد من الاهتمام بتطور مرتبات النساء، وبخاصة العاملات، بما أن النساء بصورة عامة هن اللواتي يتحملن مسؤولية تربية الأطفال، لا سيما بعد الانفصال أو الطلاق.

٧ - الوظيفة

تعريف الوظائف

- ١ - العمل الإداري: سكرتير، قابض، محرر، محاسب، حاجب، متصرف إداري، عامل بدالة، ساعي
- ٢ - العمل التقني: مهندس، مستشار اقتصادي، مسير، مهندس تقني، مسير أعمال، خطاط، متصرف تقني
- ٣ - العمل اليدوي: عامل، عامل أول، رئيس عمال، رئيس فريق، عامل متخصص، بواب
- ٤ - عمل الصيانة: التنظيف، صيانة المركبات، رفع القمامة، صيانة المقابر
- ٥ - العمل في مجال علم النفس الاجتماعي والبيداغوجي: طبيب نفساني، خبير في علم النفس، مرشد اجتماعي
- ٦ - العمل التربوي: معلم، معلم أطفال، قائم برعاية أطفال، مدرب سباحة

١-٧ الموظفين

المجموع	الرجال	النساء	
١٥	٦	٩	الوظيفة ١
٣	٣	صفر	الوظيفة ٢
٤	١	٣	الوظيفة ٦
٢٢	١٠	١٢	المجموع

٢-٧ المستخدمين

المجموع	الرجال	النساء	
٣	صفر	٣	الوظيفة ١
٣	صفر	٣	الوظيفة ٥
١٢	صفر	١٢	الوظيفة ٦
١٨	صفر	١٨	المجموع

٣-٧ العمال/العاملات

المجموع	الرجال	النساء	
١٨	١٥	٣	الوظيفة ٣
٣٤	٢٠	١٤	الوظيفة ٤
١	١	صفر	الوظيفة ١
٥٣	٣٦	١٧	المجموع

الاستنتاج ٧

المجموع	الرجال	النساء	الوظائف
١٩	٧	١٢	١ - العمل الإداري
٣	٣	صفر	٢ - العمل التقني
١٨	١٥	٣	٣ - العمل اليدوي
٣٤	٢٠	١٤	٤ - عمل الصيانة
٣	صفر	٣	٥ - العمل في مجال علم النفس الاجتماعي والعمل البيداغوجي
١٦	١	١٥	٦ - العمل التربوي
٩٣	٤٦	٤٧	المجموع

ولا تزال التفرقة المهنية قائمة. تعمل النساء في المهن التربوية والإدارية والرجال في المهن التقنية. ومن الملاحظ على مستوى الوظيفة ٤ (عمل الصيانة) أن الفروق لا تظهر فيما يتعلق بطبيعة العمل المتعين إنجازها بقدر ما تظهر عند تحليل ظروف العمل والرواتب.

٨ - التدريب/إعادة التدريب

الأشخاص الذين تلقوا تدريباً منذ ١٩٩١:

العمال		المستخدمون		الموظفون		
النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
صفر	صفر	٤	صفر	٨	٥	المعلوماتية
صفر	صفر	صفر	صفر	٧	٦	دورة إعادة تدريب لموظفي ومستخدمي البلديات
صفر	صفر	/	/	١	٢	دورة تدريبية للنهوض بالمستوى
صفر	صفر	٤	صفر	١٦	١٣	المجموع

وكما هو الشأن في مجالات عديدة أخرى، أخذت أهمية التدريب المهني المستمر تزيد أيضاً في الخدمات العامة باعتبار أن من حق المواطنين والمواطنات أن يحظوا بخدمات عامة كافية.

٩ - ترك العمل

الأشخاص الذين تركوا الخدمة منذ عام ١٩٩٠:

المجموع	العمالون		المستخدمون في القطاع الخاص		الموظفون		
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٢١	صفر	صفر	٢	١٩	صفر	صفر	انتهاء العقد
١٥	٤	صفر	صفر	١٠	صفر	١	تغيير صاحب العمل
٤	٢	١	صفر	صفر	١	صفر	تقاعد
٣	١	صفر	صفر	١	١	صفر	ترك العمل طوعاً
٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	طلب إجازة بدون راتب لأسباب عائلية
١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	طرد
٥	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	تقاعد بسبب العجز
	١٤		٣٢		٥		المجموع

فيما يتعلق بوجود ٣٢ مستخدماً تركوا عملهم في القطاع الخاص منذ ١٩٩٠، كانت الدوافع هي التالية:

٢١ انتهاء العقد، ١٩ امرأة ورجلان؛ ١٠ تغيير صاحب العمل؛ ١ ترك العمل طوعاً.

أدى إنشاء منظمة "Haus fir Grouss a Kleng" ASBL إلى تغيير صاحب العمل بالنسبة لأغلبية النساء المعنيات. فقد أخذت هذه المنظمة على عاتقها في الواقع مهمة إدارة الخدمات المقدمة إلى الأسر المتمركزة في منطقة "An der Aler Gemeng" وطورتها.

فيما يتعلق بالعمال وعددهم ١٤ عاملا الذين تركوا الخدمة منذ عام ١٩٩٠، كانت الدوافع كما يلي:

٣	التقاعد
٤	تغيير صاحب العمل
١	ترك العمل طوعا
٥	التقاعد بسبب العجز
١	الطرد

إحصاء عام ١٩٩١

- ١ - حالة العمل في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١
 - ١-١ الموظفون
 - ٢-١ المستخدمون في القطاع الخاص
 - ٣-١ العمال/العاملات
- ٢ - المركز وساعات العمل
- ٣ - مستوى الرواتب
 - ١-٣ الموظفون
 - ٢-٣ المستخدمون في القطاع الخاص
 - ٣-٣ العمال/العاملات
- ٤ - الحالة المدنية والمعالون
 - ١-٤ الموظفات
 - ٢-٤ المستخدمات في القطاع الخاص
 - ٣-٤ العمال/العاملات

١ - حالة العمل في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١

١-١ الموظفون

العدد	الموظفون في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١
٦	نساء
٨	رجال
١٤	المجموع

من مجموع ١٤ موظفا، كان هناك ٦ نساء و ٨ رجال.

٢-١ المستخدمون في القطاع الخاص

العدد	المستخدمون في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١
١٩	نساء
١	رجال
٢٠	المجموع

من مجموع ٢٠ مستخدما، كان هناك ١٩ امرأة ورجل واحد، ومعظم المستخدمين قد عملوا في مجالي التعليم وتعليم الأطفال.

٣-١ العمال/العاملات

العدد	العمال في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١
٨	نساء
٣٧	رجال
٤٥	المجموع

من مجموع ٤٥ شخصا يعملون في فئة العمال، كان هناك ٨ نساء و ٣٧ رجلا.

٢ - المركز وساعات العمل

المجموع		رجال		نساء		
غير متفرغين	متفرغون	غير متفرغين	متفرغون	غير متفرغات	متفرغات	
صفر	١٤	صفر	٨	صفر	٦	الموظفون
١٤	٦	صفر	١	١٤	٥	المستخدمون
٥	٤٠	صفر	٣٧	٥	٣	العمال
١٩	٦٠	صفر	٤٦	١٩	١٤	المجموع

٣ - مستوى الرواتب

١-٣ الموظفين

المجموع	رجال	نساء	الرتبة
٣	٢	١	٧
٣	٣	صفر	٨
صفر	صفر	صفر	٩
صفر	صفر	صفر	١٠
١	١	صفر	١١
صفر	صفر	صفر	١٢
٢	٢	صفر	١٣
٩	٨	١	المجموع

من بين الموظفين الـ ٩ الذين يعملون في إدارة البلدية، كان هناك امرأة و ٨ رجال.

الرتبة	نساء	رجال	المجموع
رتبة ١	١	صفر	١
رتبة ٢	صفر	صفر	صفر
رتبة ٣	٣	صفر	٣
رتبة ٤	١	صفر	١
المجموع	٥	صفر	٥

كانت خمس موظفات يعملن في مجال التعليم.

٢-٣ المستخدمين في القطاع الخاص

الرتبة	نساء	رجال	المجموع
٤	٢	صفر	٢
المجموع	٢	صفر	٢

الراتب	نساء	رجال	المجموع
١٢٣ فرنكا لكسمبرغيا ومائة مليم في الساعة	١٠	صفر	١٠
أجر العمل لكل ٤١ ساعة	١	صفر	١
الرتبة أولى	٤	صفر	٤
درجة ٤	١	صفر	١
درجة ٦	١	صفر	١
درجة ٧	صفر	١	١
المجموع	١٧	١	١٨

معظم المستخدمين (١١ امرأة) يتلقون أجرا بحسب ساعات العمل بموجب قرار للمجلس البلدي. ونظرا لأن العمل يتعلق بعقود لمدد محددة (انظر المادة ٢ من النظام الصادر عن الدوقية الكبرى في ١١ تموز/يوليه ١٩٨٩ لتطبيق قانون ٢٥ أيار/ مايو ١٩٨٩ المتعلق بعقود العمل) تجدد العقود كل سنة. وتدفع علاوة في شكل مبلغ إجمالي تعويضا عن فترة الانقطاع الصيفية.

٣-٣ العمال/العاملات

الرتبة	نساء	رجال	المجموع
صفر	٧	صفر	٧
١	١	٣	٤
٢	صفر	٥	٥
٣	صفر	١٥	١٥
٤	صفر	٣	٣
٥	صفر	٦	٦
٦	صفر	٤	٤
٧		١	١
المجموع	٨	٣٧	٤٥

٤ - الحالة المدنية والمعالون

٤-١ الموظفات

عازبات	بدون أطفال	طفل واحد	طفلان	ثلاثة أطفال	المجموع
٢	٢	صفر	صفر	صفر	٢
متزوجات	٣	٣	٤	٢	١٢
منفصلات/ مطلقات	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
المجموع	٥	٣	٤	٢	١٤

٢-٤ المستخدمين في القطاع الخاص

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	
١	صفر	صفر	صفر	١	عازبات
١٩	٢	٨	٥	٤	متزوجات
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	منفصلات/ مطلقات
٢٠	٢	٨	٥	٥	المجموع

٣-٤ العمال/العاملات

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	نساء
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	عازبات
٣	صفر	٢	١	صفر	متزوجات
٥	صفر	صفر	٣	٢	منفصلات/ مطلقات
٨	صفر	٢	٤	٢	المجموع

المجموع	ثلاثة أطفال	طفلان	طفل واحد	بدون أطفال	رجال
٨	صفر	صفر	صفر	٨	عزاب
٢٨	٢	٩	٨	٩	متزوجون
١	صفر	صفر	صفر	١	منفصلون/ مطلقون
٣٧	٢	٩	٨	١٨	المجموع

مقارنة بين عام ١٩٩١ وعام ١٩٩٧

١ - العدد الإجمالي للموظفين والمستخدمين والعمال

التغيير		١٩٩٧		١٩٩١			
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
٢	٦	١٠	١٢	٨	٦	الموظفون	
١-	١	صفر	١٨	١	١٩	المستخدمون	
١-	٩	٣٦	١٧	٣٧	٨	العمال	
صفر	١٤	٤٦	٤٧	٤٦	٣٣	مجموع الرجال	مجموع النساء
		٩٣		٧٩		المجموع	

زاد العدد الإجمالي للنساء بمقدار ١٤ امرأة. ويتنامى حضور المرأة في الوظائف التابعة لبلدية بيتبورغ.

ولنستعرض الحركة المسجلة في داخل مختلف الفئات الوظيفية:

من مجموع الموظفين الـ ١٤ الموجودين في عام ١٩٩١، ١١ لا يزالون هناك في عام ١٩٩٧ وثمة شخص أحيل على المعاش وآخر ترك العمل طوعاً.

من بين المستخدمين، لا تزال هناك في عام ١٩٩٧ النساء الأربع اللاتي كن هناك في عام ١٩٩١. وفيما يتعلق بفئة العمال، لا تزال هناك في عام ١٩٩٧، ٨ نساء من اللاتي كن موجودات في عام ١٩٩١ مما يدل على استقرار كبير. ومن مجموع الرجال الـ ٣٧ الذي أحصوا في عام ١٩٩١، لم يزل ٢٣ منهم موجودين في عام ١٩٩٧، في حين أن ١٣ غادروا و ١٢ من الجدد.

٢ - ساعات العمل

العمل دون تفرغ أسلوب لا يلجأ إليه الرجال حتى عندما يكون لهم أطفال:

مجموع الوظائف	غير متفرغين	متفرغون	
٧٩	١٩ = ١٩ امرأة ولا أحد من الرجال	٦٠ = ١٤ امرأة و ٤٦ رجلا	١٩٩١
٩٣	٢٦ = ٢٦ امرأة ولا أحد من الرجال	٦٧ = ٢١ امرأة و ٤٦ رجلا	١٩٩٧

٣ - الحالة المدنية والمعالون

١-٣ في عام ١٩٩٧، كان لا يزال هناك ١١ موظفا من بين الموظفين الأربعة عشر الذين كانوا يعملون في البلدية خلال عام ١٩٩١. وتتشابه الحالة الأسرية لسبعة من هؤلاء الموظفين الأحد عشر (٥ رجال وامرأتان). فإلحدي الامرأتين طفلان ومنحت إجازة للعمل على أساس عدم التفرغ وللأخرى ولد غادر الأسرة (بلغ سن الرشد).

٢-٣ وتتشابه الحالة الأسرية للموظفات الأربع الموجودات في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٧. فلكل منهن ولدان.

في عام ١٩٩١، كان من بين ٢٠ مستخدمة
١٩ متزوجات
١ عازبة
١٥ لهن أطفال (٨٥ في المائة)

في عام ١٩٩٧، كان من بين ١٨ مستخدمة في القطاع الخاص
١٤ لهن أطفال (٧٧ في المائة)

٣-٣ وكان الوضع كالاتي بالنسبة للعمال:

في عام ١٩٩١، كان من بين ٣٧ رجلا
١٨ بدون أطفال معالين
٨ لهم طفل واحد لكل عامل
٩ لهم طفلان لكل عامل
٢ لكل واحد منهما ثلاثة أطفال

١٨ بدون أطفال معالين (٥٠ في المائة)
٢٣ متزوجون
٦ مطلقون أو منفصلون
٧ عزاب

في عام ١٩٩٧، كان من بين ٣٦ رجلاً

٢ بدون أطفال
٤ لديهن لكل واحدة منهن طفل واحد
٢ لكل واحدة منهما طفلان

في عام ١٩٩١، كان من بين ٨ نساء

٤ بدون أطفال
١٣ لهن أطفال معالون
٧ يرأسن عائلات وحيدة الوالدين (٤١ في المائة)

في عام ١٩٩٧، كان من بين ١٧ امرأة

الاستنتاج

- يتبع المسؤولون السياسيون في بلدية بتمبورغ أساليب إدارية عصرية بصورة ثابتة وابتكارية، سواء في تحديد احتياجات السكان المحليين ومعالجتها أو على مستوى الموارد البشرية في إدارة الشؤون البلدية.
- ويولي المسؤولون السياسيون في بلدية بتمبورغ عناية خاصة للبعد المتعلق بالمساواة في الفرص بين المرأة والرجل سواء على صعيد الخدمات المقدمة إلى السكان المحليين أو الموارد البشرية في إدارة الشؤون البلدية.
- وهناك حاجة إلى قيام جهات فاعلة اجتماعية أخرى بمبادرات للمضي قدماً في تطوير هذه المجالات: وتتمثل هذه الجهات في الرجال والنساء بصفة عامة النقابات والنقابات المشتركة بين البلديات والسلطات الوطنية.

مقترحات

نعرض أدناه مقترحات للعمل يمكن تطويرها في إطار الخدمة البلدية إذا تم الوفاء بشروطين أساسيين هما:

- الموافقة عليها من جانب المجلس البلدي والهيئة المكونة من العمدة ونوابه
- حصولها على دعم أغلبية الموظفين والموظفين

١ - استحداث امحوظات التدريب المستمر في مجالات مختلفة:

تقنيات مهنة السكرتارية
الاستقبال في الخدمة العامة
تدبير الوقت وتنظيم العمل
العمل بروح الفريق. أساليب التعاون

٢ - التفكير في أوقات عمل تلبى احتياجات الجمهور والدوائر والموظفات والموظفين.

٣ - إيجاد حلول لإدارة الإجازات، ولا سيما الإجازات الطويلة المدة، في مختلف الدوائر:

توزيع العمل داخل الدائرة
إيجاد حلول على الصعيد الداخلي
تشكيل فريق من المعوضين، تشترك بين البلدات.

٤ - الأجرور: إلغاء نظام المستقبل الوظيفي الخاص بكل خادمة. وتعويضه بنظام موحد لجميع عمال التنظيف. وسوف تدفع للنساء كذلك علاوة التنظيف التي تدفع حاليا للرجال الذي يقومون بأعمال التنظيف.

٥ - ظروف العمل:

الأمّن: تحليل ضرورة العمل كفريق في مختلف الدوائر.

٦ - تشجيع مزج المهن عن طريق توظيف رجال فيما يسمى بالوظائف "النسائية" ونساء فيما يسمى بالوظائف "الرجالية".

٧ - وضع سياسة للتوظيف تكفل التجديد المتواصل للكفاءات.

- ٨ - منح مكتب شؤون الموظفين الوسائل اللازمة لأداء المهام المعقدة المناطة به:
- * استحداث جدول زمني للتناوب بين خدمة مفتوحة (لاستقبال الموظفين) وخدمة مغلقة (لتمكين العاملين فيها من دراسة الملفات في المكاتب في هدوء).
- * استحداث وتطوير أساليب الإدارة الناجعة للبيانات والملفات.
- ٩ - الإفادة من "دائرة المواطنين" للتعرف على احتياجات الذكور والإناث باعتبارهم مواطنين ومواطنات في مختلف مراحل العمر: الطفولة، المراهقة، سن الرشد، الكهولة، إلى آخره).
- ١٠ - تغيير السن الدنيا المنصوص عليها بالنسبة للموظفين.
- ١١ - تمكين الرجال والنساء الذي حصلوا على إجازات لأسباب عائلية من المشاركة في التدريب (المستمر).
- ١٢ - اعتبار عاملي دائرة مركز المرأة موظفين بغرض إرساء أسس متينة لهذا الجهاز المعني بالمساواة في الفرص.

المرفق الأول

[الأصل: بالألمانية]

خطة العمل الإيجابي

تنطوي خطة العمل الإيجابي على عدد من المراحل والتدابير تختلف باختلاف الشركات المعنية. وما يكتسي أهمية قصوى هو الاستعداد الصريح من جانب الإدارة والعمال والنقابات للعمل معا بغرض وضع وتنفيذ خطة للعمل الإيجابي تتيح إمكانية تحقيق المساواة في الفرص بين الذكور والإناث.

١ - تقييم الحالة الراهنة

يتيح التقييم معلومات عن الشركات التي يعمل فيها الرجال والنساء وفترات عملهم ونوع الوظائف التي يشغلونها. وينبغي ذكر الفوارق في المسارات الوظيفية للرجال والنساء داخل الشركة (من ذلك على سبيل المثال أن النساء يعملن لمدة أطول، في المتوسط، من الرجال وإن كان عدد ساعات عملهن أقل، بصفة عامة، بعد الإجازات الممنوحة لأسباب تتعلق بالأسرة؛ يظل عدد ساعات عمل الرجل على حالة قبل ولادة طفل وبعدها، لكنهم يغادرون الشركة، بصفة عامة، بعد ١٠ سنوات من العمل).

٢ - خطة العمل

تحدد خطة العمل ما يجب تغييره والتدابير المعنية اللازم اتخاذها. ويحدد بوضوح الهدف من الخطة. ويحدد الجدول الزمني الإطار الزمني للإجراءات اللازم اتخاذها ووقت بلوغ الهدف.

٣ - التنفيذ

التنفيذ هو المرحلة العملية التي تبدأ إثر إخطار جميع المعنيين في الشركة، ووضع الهياكل الأساسية اللازمة. وتشمل هذه المرحلة تعيين موظف أو لجنة للعمل الإيجابي، أو الإعلان عن كل خطوة تتخذ في لوحة للإعلانات كي يطلع عليها الجميع.

٤ - الاستعراض

يحدد الاستعراض جوانب النجاح والإخفاق. ويتيح الاستعراض، عن طريق أخذ المعلومات الجديدة المكتسبة والزخم الجديد المتحقق في الاعتبار، إمكانية التخطيط للخطوات المقبلة، بقدر أكبر من الفعالية. ويتوقف نجاح أو فشل خطة العمل الإيجابي على الالتزام الفعلي من جانب كافة الأشخاص المعنيين وعلى مدى استعدادهم للحوار عند الاقتضاء.

المرفق الثاني

قانون ٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨١ المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يخص الحصول على العمل والتدريب والترقية الوظيفية وظروف العمل

المادة ١ - ينطبق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء على الحصول على العمل والترقية الوظيفية والتوجيه والتدريب ونقل المهارات وإعادة التدريب المهني، وإمكانية ممارسة مهنة مستقلة، وعلى ظروف العمل.

المادة ٢ (١) إن مبدأ المساواة في المعاملة بالمعنى المقصود في أحكام هذا القانون يعني ضمناً عدم ممارسة التمييز من أي نوع على أساس الجنس، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ولا سيما بالاستناد إلى الحالة الزوجية أو الأسرية.

(٢) وبصورة مؤقتة لا تعتبر منافية لأحكام هذا القانون:

١ - الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعمل المرأة ليلاً في قطاع الصناعة؛

٢ - الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعمل المرأة في المناجم؛

٣ - الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بتجنيد المتطوعات في الجيش وتوظيف ضابطات وضابطات صف وأفراد إناث في الشرطة وضابطات وضابطات صف وأفراد إناث في الدرك؛

٤ - الأحكام القانونية والتنظيمية والإدارية المتعلقة بتعيين موظفي الجمارك، وسعاة وساعيات البريد، وحراس السجون، وحراس الغابات، والعازفين في الجيش، والحجّاب، وموظفي الشؤون الدينية.

(٣) لا تعتبر منافية لهذا القانون:

الأحكام القانونية والتنظيمية والإدارية المتعلقة بحماية المرأة ولا سيما فيما يخص الحمل والأمومة، وبالتدابير الرامية إلى النهوض بالمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، وعلى الخصوص عن طريق تقويم حالات اللامساواة بحكم الواقع، التي تنتقص من فرص المرأة في المجالات المشار إليها في المادة ١.

المادة ٣ (١) يجب أن تضمن الأحكام التنظيمية والإدارية والقانونية، والاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، والنظم الداخلية للمؤسسات الصناعية، والنظم الأساسية للمهن الحرة وكذا الممارسات، المساواة في المعاملة فيما يتعلق بشروط الحصول على وظائف أو مناصب، أيا كان القطاع أو فرع النشاط، والوصول إلى جميع مستويات التسلسل الإداري، ومن ضمن تلك الشروط معايير الانتقاء.

ويمنع بصورة خاصة:

١ - على أصحاب العمل وعلى جميع الجهات التي توزع أو تنشر عروض العمل أو إعلانات تتعلق بالتوظيف، الإشارة إلى نوع جنس العامل أو استخدام عناصر، في عروضهم أو إعلاناتهم، تدل على نوع جنس العامل أو توحى به، حتى وإن لم تتضمن إشارة صريحة إلى ذلك. ويجب أن تستخدم في الإعلانات أو المنشورات التي تعمم بواسطتها عروض العمل، عبارة عامة للإشارة إلى العامل المرغوب فيه مقترنة بعبارة (ذكر) أو (أنثى)، أو ما يعادلها في اللغة المستعملة؛

٢ - الإشارة إلى نوع جنس العامل أو الأجير أو العامل لحسابه في شروط الحصول على العمل ومعايير الانتقاء لأغراض شغل الوظائف والمناصب، وذلك أيا كان القطاع أو فرع النشاط، أو استخدام عناصر، في هذه الشروط أو المعايير، تؤدي إلى التمييز حتى وإن لم تشر صراحة إلى نوع جنس العامل؛

٣ - منع أو إعاقة الحصول على العمل أو الترقية الوظيفية لأسباب صريحة أو ضمنية تستند بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى نوع جنس العامل؛

(٢) يجوز للحكومة، بواسطة لائحة من الدوقية الكبرى وبعد التماس رأي الغرف المهنية المختصة، ولجنة عمل المرأة التي تحدد لوائح الدوقية الكبرى تنظيمها وتشكيلها واختصاصاتها وأسلوب عملها، أن تحدد الحالات التي يمكن فيها الإشارة إلى نوع الجنس ضمن شروط الحصول على عمل، ومن ذلك عند الاقتضاء، التدريب المفرض إلى ذلك العمل أو نشاط مهني يشكل نوع الجنس شرطا محددًا لممارسته بسبب طبيعة ذلك النشاط أو ظروف ممارسته.

المادة ٤ - يجب أن تُضمن لكل شخص المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحصول على جميع أنواع ومستويات التوجيه المهني والتدريب وصقل المهارات المهنية وإعادة التدريب المهني، وذلك في الأحكام التنظيمية والإدارية والقانونية وفي الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، وفي النظم الداخلية للمؤسسات الصناعية والنظم الأساسية للمهن الحرة وكذا في الممارسات.

ويمنع على وجه الخصوص:

١ - الإشارة إلى نوع جنس الشخص ضمن شروط أو معايير الحصول على التوجيه والتدريب المهنيين وصقل المهارات المهنية وإعادة التدريب المهني، أو استخدام عناصر ضمن هذه الشروط أو المعايير تؤدي إلى التمييز على أساس نوع الجنس أو توحى به، حتى وإن لم تتضمن إشارة صريحة إلى نوع جنس الشخص؛

٢ - تقديم عروض التدريب، ولا سيما في الإعلانات والمعلومات التي تعدها المؤسسات أو الأجهزة القائمة بالتدريب، على أنها تلائم بوجه خاص أشخاصا ينتمون إلى أحد الجنسين؛

٣ - الاستبعاد من أحد المجالات المذكورة في الفقرة الفرعية ١ لأسباب تتصل مباشرة أو بصورة غير مباشرة بنوع جنس الشخص؛

٤ - وضع شروط مختلفة، حسب نوع الجنس، للحصول على جميع أنواع الشهادات والألقاب، أو لمنحها.

المادة ٥ - يجب أن تُضمن للعمال المساواة في المعاملة فيما يخص ظروف العمل، بما في ذلك شروط الفصل عن العمل، في الأحكام التنظيمية والإدارية والقانونية وفي الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية وفي النظم الداخلية للمؤسسات الصناعية والنظم الأساسية للمهن الحرة وكذا في الممارسات.

ويمنع على وجه الخصوص:

١ - الإشارة إلى نوع جنس العامل ضمن شروط العمل وفي شروط أو معايير أو أسباب الفصل عن العمل، أو استخدام عناصر، ضمن هذه الشروط أو المعايير أو الأسباب، تؤدي، إلى التمييز، حتى وإن لم تتضمن إشارة صريحة إلى نوع جنس العامل؛

٢ - وضع أو تطبيق شروط أو معايير أو أسباب بطريقة تمييزية حسب نوع جنس العامل.

المادة ٦ - يعتبر باطلاً بحكم القانون أي اشتراط اتفاقي أو تنظيمي أو قانوني يتنافى مع مبدأ المساواة في المعاملة على النحو الذي عرّف به في هذا القانون.

المادة ٧ - تعرض النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بالقطاع الخاص، على السلطة القضائية المختصة في عقود استئجار الخدمات، وفيما يتعلق بالقطاع العام، على لجنة المنازعات التابعة لمجلس الدولة.

المادة ٨ - يعتبر تجاوزاً أي فصل عن العمل يكون سببه الرئيسي رد فعل صاحب العمل:

- على شكوى لها ما يبررها قُدمت إما على صعيد المؤسسة أو على مستوى الدائرة التي يعمل بها الشخص في القطاع الخاص أو العام، أو إلى مفتشية العمل والمناجم؛

- على تدخل من مفتشية العمل والمناجم؛

- على دعوى قضائية؛

إذا كان الهدف من الشكوى أو التدخل أو الدعوى فرض احترام مبدأ المساواة في المعاملة في المجالات المشمولة بهذا القانون.

المادة ٩ - يعاقب بغرامة تتراوح بين ٢ ٥٠١ و ٢٠ ٠٠٠ فرنك أي صاحب عمل، أو مأموره أو وكلاؤه أو أي شخص آخر، يستخدم أو ينشر عروض عمل أو إعلانات تتعلق بالتوظيف لا تتوافق مع مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء، المنصوص عليه في المادة ٣ من هذا القانون، وذلك على الرغم من تسلمه أمراً مكتوباً من إدارة العمالة بالامتثال لهذا المبدأ. وفي حالة العود، يمكن أن تصل هذه العقوبة إلى ضعف حدها الأقصى.

تنطبق على المخالفات المنصوص عليها في هذا القانون أحكام الباب الأول من قانون العقوبات وكذا أحكام قانون ١٨ حزيران/يونيه ١٨٧٩ التي تخول للمحاكم وهيئات التحكيم صلاحية تقدير ظروف التخفيف، بصيغتها المعدلة بقانون ١٦ أيار/مايو ١٩٠٤.

وفيما يلي النص المكمل لأحكام الفقرة الفرعية باء من المادة ١ ثانياً من قانون ٢٦ شباط/فبراير ١٩٧٣ المتعلقة بتوسيع اختصاصات محاكم الشرطة فيما يتعلق بالقمع:

"٢٩ - قانون ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يخص الحصول على العمل والتدريب والترقية الوظيفية وظروف العمل".

المادة ١٠- تكلف بالسهر على تطبيق هذا القانون مفتشية العمل والمناجم وإدارة العمالة، كل في مجال اختصاصها، وفي حدود صلاحياتها المشمولة بالمواضيع المنصوص عليها في الفقرة ١.

تخطر وتأمّر بإدراج هذا القانون ضمن السجل بغرض إنفاذه والامتثال له من جانب جميع من يعينهم الأمر.

المرفق الثالث

لائحة الدوقية - الكبرى الصادرة في ١٠ تموز/يوليه ١٩٧٤
المتعلقة بالمساواة في الأجور بين الرجال والنساء

"المادة ١"

- ١ - يجب على كل صاحب عمل أن يكفل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، فيما يتعلق بنفس العمل أو بأعمال متساوية القيمة.
- ٢ - الأجور بالمعنى الوارد في أحكام هذه اللائحة هي المعاشات أو المرتبات الأساسية العادية أو الدنيا، وكل ما يدفع مباشرة أو بصورة غير مباشرة من امتيازات ومبالغ إضافية نقدا كانت أو عينا، من جانب صاحب العمل إلى العامل مقابل عمل هذا الأخير.
- ٣ - (١) تحدد العناصر المختلفة التي يتشكل منها الأجر وفقا لذات القواعد فيما يتعلق بالرجال والنساء.
(٢) يجب أن تكون فئات ومعايير التصنيف الوظيفي والترقية الوظيفية وكذا جميع الأسس التي يُستند إليها في حساب الأجر ولا سيما أساليب تقييم العمل، موحدة بالنسبة للعمال من الجنسين.
(٣) يكون لاغيا بقوة القانون أي حكم يرد بصورة خاصة في عقد لاستئجار الخدمات أو في اتفاقية عمل جماعية أو نظام داخلي لمؤسسة صناعية أو ورشة، ويتضمن، فيما يتعلق بأحد العمال من الجنسين أو بجمعهم، أجرا أدنى من أجر العمال من الجنس الآخر، مقابل أعمال متساوية القيمة.
- (٤) ويحل، بحكم القانون، الأجر الأعلى الذي يدفع للعمال من الجنس الآخر محل الأجر المنصوص عليه في الحكم الملغى.
- (٥) تكلف مفتشية العمل والمناجم بالسهر على تطبيق أحكام هذه اللائحة.
- (٦) تعرض النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذه اللائحة على الولايات القضائية المختصة في عقود استئجار الخدمات".
