



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

Distr. general  
14 de marzo de 2002  
Español  
Original: francés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes  
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la  
eliminación de todas las formas de discriminación contra  
la mujer**

**Cuartos informes periódicos de los Estados partes**

**Luxemburgo\***

---

\* El informe inicial presentado por el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/1 y examinado por el Comité en su 17º período de sesiones. El segundo informe periódico que presentó el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/2 y examinado por el Comité en su 17º período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/3 y examinado por el Comité en su 22º período de sesiones.



GRAN DUCADO DE LUXEMBURGO

---

MINISTERIO PARA EL ADELANTO DE LA MUJER

**CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN  
DE TODAS LAS FORMAS DE  
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

**Cuarto informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo**

**Enero de 2002**

## Índice

	<i>Página</i>
Introducción .....	7
Artículo 2. Eliminación de la discriminación. ....	10
1) Consagración del principio de la igualdad entre la mujer y el hombre en la Constitución. ....	10
2) Leyes aprobadas para instituir el principio de la igualdad del hombre y la mujer .....	11
3) Ley del 28 de junio de 2001, que se refiere a la carga de la prueba en casos de discriminación por motivo de sexo. ....	11
4) Ley de 26 de mayo de 2000, que atañe al acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo y entraña la modificación de varias otras leyes .....	12
5) Comisión Luxemburguesa de Ética en la Publicidad .....	15
6) La feminización de los títulos y la denominación femenina de funciones y profesiones: Femenino-masculino: oficios, títulos y funciones (1998) .....	15
7) La situación en los centros penitenciarios .....	16
8) Pekín + 5 .....	16
Artículo 3. Mecanismos de salvaguarda de los derechos humanos. ....	19
9) Ley de 7 de julio de 1998, que se refiere a la institución de un delegado o una delegada para la igualdad en las empresas del sector privado. ....	19
10) Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999 y estudio sobre la participación de la mujer en las elecciones políticas .....	21
11) Acción internacional .....	21
12) Pekín + 5 .....	22
Artículo 4. Medidas de promoción de carácter temporal. ....	24
13) Premio Femenino de la Empresa .....	24
14) Día Internacional de la Mujer .....	24
15) Marcha Mundial de la Mujer “Contra la pobreza y la violencia” .....	25
16) Análisis cuantitativo de la distribución del tiempo de trabajo en la Administración Pública. ....	25
17) Ley del 1º de agosto de 2001, relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas, parturientas y lactantes .....	27
18) Pekín + 5 .....	28
Artículo 5. Patrones de conducta .....	30
19) Investigación sobre la importancia del aspecto de género para el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales. ....	30

20) La campaña “Basta de compromisos” . . . . .	30
21) Violencia en el hogar . . . . .	31
22) Paridad parental . . . . .	38
23) Modificación y evolución de las funciones y las responsabilidades de mujeres y hombres. . . . .	39
24) Sensibilización, información y publicaciones . . . . .	39
25) Servicios de acogida de día y de noche, servicios de urgencia de organizaciones no gubernamentales y asociaciones sin fines de lucro . . . . .	41
26) Servicios de información, formación y consulta para la mujer . . . . .	43
27) Estudio sobre las mujeres del hogar . . . . .	45
28) La mujer y el trabajo no remunerado . . . . .	47
29) Pekín + 5 . . . . .	48
Artículo 6. Explotación y trata de mujeres. . . . .	50
30) Servicio de ayuda a las prostitutas . . . . .	50
31) Medidas contra la trata de seres humanos y la explotación de niños . . . . .	50
32) Debate en la Cámara de Diputados sobre la trata de mujeres . . . . .	51
Artículo 7. Vida política y pública . . . . .	52
33) El Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999 y el estudio “La mujer y la política” . . . . .	52
34) El estudio “La mujer y la política” . . . . .	53
35) La mujer en la toma de las decisiones de 1999 y 2000 . . . . .	53
36) Política municipal de igualdad entre mujeres y hombres . . . . .	59
37) Mociones a favor de la igualdad de hecho . . . . .	60
38) Distribución de los funcionarios por condición profesional y sexo . . . . .	61
39) Pekín + 5 . . . . .	72
Artículo 8. Representación en el plano internacional. . . . .	73
40) Actividades del Ministerio para el Adelanto de la Mujer en el plano internacional . . . . .	73
41) Conferencias y reuniones relativas a la igualdad de la mujer y el hombre. . . . .	73
42) Representación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones en el plano internacional. . . . .	75
43) Proyectos luxemburgueses de cooperación para el desarrollo con miras al adelanto de la mujer . . . . .	75
44) Pekín + 5 . . . . .	80
Artículo 9. Nacionalidad . . . . .	81
45) La ley de 24 de julio de 2001 relativa a la nacionalidad luxemburguesa . . . . .	81

Artículo 10. Educación . . . . .	82
46) El acceso a la formación inicial y los resultados . . . . .	82
47) Orientación escolar y profesional . . . . .	88
48) Eliminación de los estereotipos y formación de las formadoras y formadores . . . . .	93
49) Fem-training-net. . . . .	94
50) “Compartamos la igualdad – Gläichheet deelen – Gleichheit teilen” . . . . .	96
51) El aspecto de género en el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales . . . . .	99
52) Otorgamiento de becas. . . . .	101
53) Educación de adultos y formación para parados y paradas . . . . .	101
54) Abandono de los estudios . . . . .	104
55) Participación en el deporte y la educación física . . . . .	106
56) Educación para la salud y el bienestar de la familia . . . . .	109
57) Acceso a la educación de las mujeres discapacitadas . . . . .	109
58) Pekín + 5 . . . . .	110
Artículo 11. Empleo . . . . .	112
59) Estrategia europea en materia de empleo . . . . .	113
60) Situación del mercado de trabajo . . . . .	114
61) El desempleo femenino . . . . .	121
62) Las medidas de los planes de acción nacionales a favor del empleo . . . . .	122
63) Participación de las mujeres en la adopción de decisiones económicas. . . . .	130
64) Las medidas propuestas en los planes de acción nacionales a favor del empleo . . . . .	132
65) La formación profesional permanente. . . . .	133
66) Proyectos: La igualdad salarial, un reto para el desarrollo democrático y económico . . . . .	138
67) Estudio comparativo sobre el sistema de la seguridad social titulado “Individualización en el sistema de la seguridad social y la fiscalidad” . . . . .	138
68) El proyecto de ley No. 4887 para modificar el régimen general y los regímenes especiales de pensiones . . . . .	139
69) Las medidas de los Planes de acción nacionales . . . . .	140
70) La protección del embarazo. . . . .	144
Artículo 12. Salud . . . . .	145
71) Esperanza de vida. . . . .	145
72) Mortalidad general . . . . .	145
73) Mortalidad por enfermedades del aparato circulatorio . . . . .	146

---

74) Mortalidad por cáncer . . . . .	147
75) La mortalidad por causas externas . . . . .	152
76) Conductas que influyen en la salud. . . . .	154
77) La mortalidad materna . . . . .	155
78) Pekín + 5 . . . . .	156
Artículo 13. Vida económica y social . . . . .	158
79) El plan de acción nacional pro inclusión social (2001-2003) . . . . .	158
80) La dispensa de la participación en las actividades pro inserción profesional prevista en el marco del ingreso mínimo garantizado (IMG) . . . . .	159
81) Medidas a favor de los beneficiarios de pensiones de cuantía reducida. . . . .	159
82) Adaptación del régimen general de seguro de pensión: ley de 6 abril de 1999 . . . . .	160
83) Pekín + 5 . . . . .	162
Artículo 14. La mujer rural . . . . .	164
84) Ley de 24 de julio de 2001 relativa al apoyo al desarrollo rural. . . . .	164
Artículo 15. Igualdad ante la ley. . . . .	165
Artículo 16. Derechos personales y familiares. . . . .	166
85) Reglamentación del nombre patronímico . . . . .	166
86) Moción aprobada por la Cámara de Diputados en su sesión pública de 12 de mayo de 1999 . . . . .	171

## Introducción

El 2 de febrero de 1989 Luxemburgo ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la ley nacional de 15 de diciembre de 1988. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 27 de la Convención, ésta entró en vigor con respecto a Luxemburgo el 4 de marzo de 1989.

En enero de 1996, Luxemburgo presentó su informe inicial. Los informes periódicos segundo y tercero abarcan los períodos comprendidos entre enero de 1996 y marzo de 1997 y entre marzo de 1997 y diciembre de 1998, respectivamente. El 19 de enero de 2000 la Ministra para el Adelanto de la Mujer se encargó de su presentación ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El informe y las recomendaciones del Comité fueron objeto de un debate de orientación sobre la igualdad del hombre y la mujer que se llevó a cabo el 4 de marzo de 1998 y organizó la Cámara de Diputados a propuesta de su Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer. Tanto el informe como las recomendaciones del Comité fueron remitidos a los ministros, los diputados y diputadas del Parlamento y las organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan a favor de la igualdad de mujeres y hombres y del adelanto femenino. Poco después de la presentación del tercer informe periódico, un grupo de alumnos del Instituto de Estudios Educativos y Sociales colaboró en la actualización de un manual destinado a jóvenes de 16 a 18 años, en que se exponen las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; en los años 2000 y 2001 se distribuyeron 10.000 ejemplares del manual entre los alumnos de liceos de enseñanza secundaria, tanto clásica como técnica.

En cumplimiento de las recomendaciones del Comité, la Ministro para el Adelanto de la Mujer ha cuidado de que el Comité Interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer integrara esas recomendaciones en la Estrategia marco y en el Plan de acción nacional elaborado para llevar a la práctica los documentos finales del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”. El 29 de junio de 2001 el Consejo de Gobierno decidió adoptar el Plan de acción nacional Pekín + 5 (PAN Pekín + 5). Con este Plan se introduce el enfoque de la integración (mainstreaming) de la igualdad del hombre y la mujer, es decir: toda acción política debe analizarse en función de sus efectos posiblemente diferentes para las mujeres y los hombres.

El Gobierno reafirma, pues, su compromiso de

- aplicar el enfoque de la integración de las cuestiones de género en todos los ámbitos políticos y
- organizar actividades positivas y adoptar medidas de acción afirmativa de carácter transitorio para establecer la igualdad de hecho entre mujeres y hombres en todas las esferas donde subsistan o existan discriminaciones.

El presente compromiso completa el Plan de Acción 2000. Todos los años, el Comité Interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer se encarga de elaborar para el Gobierno un plan de trabajo que reúne las medidas e iniciativas previstas por los distintos departamentos ministeriales. Mientras subsistan desigualdades entre mujeres y

hombres, será preciso desarrollar una política activa a favor de la igualdad de unas y otros. Se formularán consideraciones más precisas con respecto a los diferentes ejes prioritarios al final de los capítulos correspondientes a los distintos artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El presente informe, que abarca el período comprendido entre 1998 y 2002, se refiere al cumplimiento de la Convención y a la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín y Pekín + 5. Atañe concretamente a las medidas adoptadas como consecuencia de las recomendaciones formuladas el 19 de enero de 2000 por el Comité, con ocasión del examen del tercer informe.

En respuesta a la petición del Comité de que se incluyera en la Constitución el principio de la igualdad de hombres y mujeres, el proyecto de reforma elaborado por la Comisión de las Instituciones y la Revisión de la Constitución de la Cámara de Diputados propone que el párrafo 2 del artículo 11 de la Constitución quede redactado así: “Mujeres y hombres tienen los mismos derechos y deberes. El Estado podrá adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad de hecho en el ejercicio de esos derechos y deberes”. En la redacción del texto, la Comisión se ha dejado guiar por el párrafo 4) del artículo 141 del Tratado de la Unión Europea. Se prevé que los textos propuestos para la reforma de la Constitución sean aprobados en el período legislativo 2000-2004.

Con respecto a las reservas formuladas con ocasión de la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Luxemburgo efectuó una reserva con respecto al artículo 7 de la Convención, habida cuenta de que las normas de transmisión de la corona del Gran Ducado de Luxemburgo, que establecen el orden de descendencia por línea masculina, se desprenden de la Constitución; sin embargo, no se ha declarado que la disposición constitucional pertinente sea revisable. Es preciso determinar, pues, si el actual ordenamiento constitucional luxemburgués permite declarar que una disposición de la Constitución es revisable en el curso de la legislatura (artículo 114). De todas maneras, el propio artículo 114 ha sido declarado revisable al final del período legislativo precedente. Se prevé la modificación del siguiente texto constitucional: “El poder legislativo tiene derecho a declarar que es necesario revisar cualquier disposición constitucional que determine”.

La labor parlamentaria se encamina ahora hacia el levantamiento de la segunda reserva, que se refiere al nombre patronímico de los niños (artículo 16). El proyecto de ley relativo al nombre patronímico de los niños se presentó en la Cámara de Diputados el 13 de septiembre de 2001.

En lo que se refiere al cambio de comportamientos y modos de pensar basados en tradiciones y estereotipos, las políticas que se desarrollan se sitúan en diversos niveles. En el ámbito legislativo facilitan el otorgamiento de la licencia de maternidad/paternidad tanto para la madre como para el padre, la obligación de concertar en un plano de igualdad con ocasión de las negociaciones de las convenciones colectivas, la adopción de medidas de acción afirmativa en las empresas del sector privado y la ley de protección contra el acoso sexual en el marco de las relaciones laborales.

Se han ampliado las campañas publicitarias y se han multiplicado las actividades ya emprendidas en el campo de la información y la capacitación a favor del personal dedicado a la educación, la enseñanza y la formación en el marco del proyecto “Compartamos la igualdad – Gläichheet delen – Gleichheit teilen”. Las cuestiones relativas al género se incorporan como eje transversal en el nuevo programa “Vivir

mañana en Luxemburgo”, del Fondo Nacional de Investigaciones, y serán analizadas en el estudio relativo a “La importancia del aspecto de género para el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales”. Se organizan numerosas actividades de sensibilización y orientación para las mujeres que pretenden integrarse en el mercado del empleo y participar en la vida económica en el marco del Plan de acción nacional a favor del empleo.

Todos los años se analiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo con ocasión de la puesta en práctica del Plan de acción nacional a favor del empleo. La tasa de actividad de las mujeres jóvenes se caracteriza por su constante progresión. El Gobierno ha previsto desarrollar una amplia campaña para limar la diferencia salarial entre mujeres y hombres, con la participación de las autoridades públicas, los interlocutores sociales y las ONG que trabajan por la mujer (2001). El proyecto que subvenciona la Comisión europea en el ámbito de su programa sobre la Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) se titula “La igualdad salarial y el desafío del desarrollo democrático y económico”. Los asociados internacionales son el Ministerio Federal de Empleo y Trabajo de Bélgica, la Dirección para la Igualdad de Oportunidades, el Ministerio de la Igualdad y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo de Portugal, el Ministerio del Empleo y la Solidaridad y el Servicio de la Igualdad y los Derechos de la Mujer de Francia y la Confederación Europea de Sindicatos (Juventud).

En la declaración gubernamental de 12 de agosto de 1999 el Gobierno asumió el compromiso de impulsar una medida legislativa que permitiera la expulsión del autor de violencia del hogar conyugal. El proyecto de ley sobre violencia en el hogar fue presentado en la Cámara de Diputados el 17 de mayo de 2001. En esta ley se prevé principalmente dotar al Gobierno de los instrumentos necesarios para reunir datos sobre el fenómeno de la violencia en el hogar.

En lo que atañe a la esfera de la salud, se proporcionan en el presente informe los datos numéricos solicitados por el Comité.

Con respecto a la enmienda del párrafo 1 del artículo 20 de la Convención, cuyo objeto es modificar el período de reunión que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer necesita para examinar los informes que se le presentan, y a la ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención, en cuyo articulado se incorpora el derecho de personas o grupos de personas a peticionar en caso de que un Estado parte en la Convención no respete las modalidades de la presentación de informes y de que se hayan agotado previamente los recursos de la jurisdicción interna, dentro de poco se someterá a la consideración del Consejo de Gobierno un proyecto de ley sobre la materia.

En el presente informe se describe el proceso que se desarrolla en Luxemburgo con objeto de alcanzar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

## **Artículo 2**

### **Eliminación de la discriminación**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

**a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio**

**1) Consagración del principio de la igualdad entre la mujer y el hombre en la Constitución**

El proyecto de reforma elaborado por la Comisión de las Instituciones y la Revisión de la Constitución de la Cámara de Diputados propone que el párrafo 2 del artículo 11 de la Constitución quede redactado así: Mujeres y hombres tienen los mismos derechos y deberes. El Estado podrá adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad de hecho en el ejercicio de esos derechos y deberes. En la redacción del texto, la Comisión se ha dejado guiar por el párrafo 4) del artículo 141 del Tratado de la Unión Europea. Se prevé que los textos propuestos para la revisión de la Constitución sean aprobados en el período legislativo 2000-2004.

## 2) Leyes aprobadas para instituir el principio de la igualdad del hombre y la mujer

Después de la presentación del tercer informe, en 1998, se han aprobado las siguientes leyes:

- La ley de 7 de julio de 1998, que modifica: 1) la ley enmendada de 18 de mayo de 1979, que renueva las delegaciones del personal; 2) la ley enmendada de 6 de mayo de 1974, que instituye los comités mixtos en las empresas del sector privado y organiza la representación de los asalariados en las sociedades anónimas (véase el punto 9 del artículo 3).
- La ley de 12 de febrero de 1999, que se refiere al Plan de Acción Nacional (PAN), estipula especialmente
  - la obligación de discutir el establecimiento de un plan de igualdad durante la negociación de los convenios colectivos en el sector privado
  - medidas de acción afirmativa
  - la licencia de maternidad/paternidad y la licencia por razones familiares
  - distintas medidas a favor del empleo de la mujer (véase la sección correspondiente al artículo 11).
- La ley de 8 de junio de 1999, relativa a los regímenes complementarios de pensión.
- La ley marco de 22 de junio de 1999, que tiene por objeto el sostenimiento y el desarrollo de la formación profesional permanente (véase el punto 65 del artículo 11).
- La ley de 26 de mayo de 2000, que se refiere a la protección contra el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo y entraña la modificación de varias otras leyes (véase el punto 4 del artículo 2).
- La ley de 28 de junio de 2001, que atañe a la carga de la prueba en casos de discriminación con motivo de sexo (véase el punto 3 del artículo 2).
- La ley de 1º de agosto de 2001, que se refiere a la protección de las trabajadoras embarazadas, parturientas y lactantes (véase el punto 17 del artículo 4).

### b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer

## 3) Ley del 28 de junio de 2001, que se refiere a la carga de la prueba en casos de discriminación por motivo de sexo

El proyecto de ley No. 4707, que se refiere a la carga de la prueba en casos de discriminación por motivo de sexo, fue aprobado por la Cámara de Diputados el 17 de mayo de 2001 y publicado en el Boletín Oficial (Memorial) el 31 de julio de 2001. He aquí el texto de los artículos 1, 2 y 3 de la ley:

**“Artículo 1. Definiciones**

- el principio de igualdad de trato entraña la ausencia de toda discriminación por motivos de sexo, tanto directa como indirectamente;
- existe discriminación indirecta cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutro afecta a una proporción notoriamente alta de personas de un sexo, a menos que la disposición, el criterio o la práctica sean apropiados y necesarios y puedan justificarse por factores objetivos independientes del sexo de las personas interesadas.

**Artículo 2. Campo de aplicación**

La presente ley se aplica a todo litigio entablado en el marco de un procedimiento civil o administrativo en los sectores público y privado que tenga por objeto el acceso al empleo, la remuneración, las posibilidades de ascenso y formación profesional, el acceso a una profesión independiente y las condiciones de trabajo, así como también los regímenes profesionales de seguridad social.

**Artículo 3. Carga de la prueba**

Siempre que una persona que se considere perjudicada por la transgresión del principio de igualdad de trato establezca, ante una jurisdicción u otra instancia competente, hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta, incumbe a la parte demandada probar que no se ha transgredido el principio de igualdad de trato.”

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación**
- 4) Ley de 26 de mayo de 2000, que atañe al acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo y entraña la modificación de varias otras leyes**

**Definición del fenómeno**

En virtud de la ley de 26 de mayo de 2000, se entiende por “acoso sexual” todo comportamiento físico, verbal o no, que estribe en el sexo, siempre que la persona considerada culpable supiese que menoscababa la dignidad de otra persona en el trabajo, si se cumple alguna de estas tres condiciones:

- que el comportamiento sea intempestivo, abusivo y ofensivo para la persona afectada;
- que el rechazo o la aceptación de ese comportamiento sirva de base para adoptar una decisión que menoscabe sus derechos en el campo profesional;
- que el comportamiento cree un clima de intimidación, hostilidad o humillación para la persona afectada.

Es suficiente que se cumpla una de estas tres condiciones para que el comportamiento se pueda calificar de acoso sexual. Se presupone la intencionalidad.

Incumbe a la víctima probar la materialidad de los hechos y corresponde al autor probar que no sabía ni podía saber que su comportamiento afectaba la dignidad de una persona en su trabajo.

### **Las víctimas**

En su artículo 1, la ley del 26 de mayo de 2000 determina cuáles son las personas que pueden beneficiarse con su protección. Quedan comprendidas las siguientes categorías de personas:

- los asalariados, según la definición del artículo 1º de la ley de 24 de mayo de 1989 relativa al contrato de trabajo;
- los pasantes, los aprendices y los alumnos y estudiantes que trabajen durante las vacaciones escolares.

Disposiciones que modifican la ley establecen la protección de los funcionarios del Estado y los municipios.

### **Los autores de acoso sexual**

El texto de la ley se refiere al acoso sexual “en el marco de las relaciones de trabajo”; quedan comprendidos, pues, no sólo los comportamientos reprobables en los mismos sitios de trabajo, sino también los que tienen lugar con ocasión de un viaje de negocios o en el domicilio particular de la persona acosada.

El campo de aplicación de la ley de 26 de mayo de 2000 abarca el acoso sexual protagonizado por el empleador, un superior jerárquico, un colega de trabajo, un cliente o un proveedor.

### **Las obligaciones del empleador**

A fin de proteger a los trabajadores, el empleador es el responsable de generar un ambiente laboral que excluya el acoso sexual, para lo cual debe adoptar medidas preventivas y poner fin a todo acoso sexual del que tenga conocimiento, sin que importe que el comportamiento provenga de un asalariado, un cliente o un proveedor. Las medidas de prevención entrañan forzosamente medidas de información. A partir de la ley de 26 de mayo de 2000, es preciso que en los convenios colectivos de trabajo se prevean sanciones disciplinarias que puedan ser aplicadas por el empleador en caso de acoso sexual. En ningún momento se pueden adoptar medidas en contra de la víctima del acoso.

### **La protección de la víctima y del testigo del acoso sexual**

En ningún caso un trabajador puede ser objeto de represalias por sus protestas o negativas ante hechos de acoso sexual protagonizados por alguna de las categorías de posibles autores (artículo 5.1 de la ley de 25 de mayo de 2000).

El mismo principio se aplica al trabajador que haya sido testigo de un acoso sexual (artículo 5.2 de la ley de 25 de mayo de 2000).

Toda disposición o todo acto que infrinja este artículo y, especialmente, todo despido que viole las disposiciones del artículo 5, es nulo de pleno derecho. La víctima o el testigo cuyo contrato de trabajo sea rescindido infringiendo este artículo 5 puede demandar su reintegro presentando sencillamente la petición al presidente de la jurisdicción laboral.

En caso de que el empleador no intervenga a pesar de su obligación legal de hacer que cese cualquier acto de acoso sexual del que tenga conocimiento, la víctima puede pedir al presidente del tribunal de trabajo que ordene al empleador que ponga fin, en el plazo que determine, a cualquier maniobra que a su criterio constituya un acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo.

La víctima puede dimitir sin previo aviso y obtener el pago de daños y perjuicios a cargo del empleador cuya falta haya ocasionado la rescisión inmediata del contrato. La falta del empleador en estas circunstancias se evaluará en relación con las obligaciones que le impone la nueva ley: las de abstenerse de cualquier acto que entrañe acoso sexual, de hacer que cese todo acoso sexual del que tenga conocimiento y de adoptar todas las medidas de prevención necesarias para proteger la dignidad de las personas en el marco de las relaciones de trabajo.

#### **La acción del delegado o de la delegada para la igualdad en las empresas del sector privado**

El delegado o la delegada que trabaje por la igualdad entre mujeres y hombres o, en su defecto, la delegación del personal, tiene la misión de velar porque el personal esté protegido contra el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo. Esa persona (él o ella) es competente por igual para prestar asistencia y consejo al trabajador que sea objeto de acoso sexual y tiene la obligación de respetar el carácter confidencial de las informaciones que reciba del trabajador, salvo que éste lo exima de ese compromiso. Asimismo, el trabajador tiene el derecho de contar con la asistencia de un delegado o una delegada siempre que se entreviste con el empleador o su representante en el marco de una investigación emprendida en relación con el acoso sexual.

Esta asistencia prestada por el delegado o la delegada constituye un elemento importante de la ley con miras a la protección de la víctima. Es esencial que ésta pueda confiar en una persona capaz de ayudarla y asesorarla en sus gestiones. La actitud de la víctima que denuncia un acoso sexual en vez de callar es primordial para garantizar su protección.

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación**
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas**
- 5) Comisión Luxemburguesa de Ética en la Publicidad**

La Comisión Luxemburguesa de Ética en la Publicidad es un órgano que se ocupa de las cuestiones éticas en la publicidad. El Ministerio para el Adelanto de la Mujer somete a su consideración diferentes denuncias relativas a la imagen de la mujer en la publicidad. La función de la Comisión consiste en tomar posición y expresar su opinión a pedido del Ministerio. Este transmite esa opinión al anunciante y, llegado el caso, lo invita a darle curso.

- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer**
- 6) La feminización de los títulos y la denominación femenina de funciones y profesiones: Femenino-masculino: oficios, títulos y funciones (1998)**

Se ha redactado una guía titulada *Femenino-masculino: oficios, títulos y funciones (1998)* para interiorizar al público en general de la feminización de los títulos y la denominación femenina de funciones y profesiones.

Esta guía propone denominaciones de oficios, títulos y funciones masculinas y femeninas en los idiomas alemán, francés y luxemburgués. Es el resultado de la labor de un grupo de trabajo, compuesto por mujeres, que fue instituido en 1997 por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer.

La guía pretende incrementar la toma de conciencia a favor del derecho de la mujer a ejercer un oficio o una profesión. Se enumeran en ella las denominaciones femeninas que corresponden a los oficios como medio de contrarrestar la discriminación de la mujer con respecto al hombre. La mujer tiene derecho a utilizar el nombre justo de su oficio, de su título o de su función y a hacerse llamar por él.

Se está preparando una nueva edición de la guía que se adapte a la evolución del idioma y del mundo del trabajo (cfr. el informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1999).

**g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer**

**7) La situación en los centros penitenciarios**

Desde el punto de vista de la situación legal de los presos en relación con el acceso al régimen semiabierto, mujeres y hombres son iguales para el artículo 100 del Código Penal: unas y otros pueden beneficiarse de ese régimen.

Ahora bien, Luxemburgo cuenta con dos centros penitenciarios que funcionan con arreglo a regímenes diferentes. Uno funciona conforme a un régimen semiabierto y alberga exclusivamente a presos del sexo masculino (Givenich); el otro acoge a una población mixta y funciona en régimen cerrado para los presos varones y en régimen tanto cerrado como semiabierto para las mujeres encarceladas (Schraessig).

La diferencia de régimen reside en el nivel de la igualdad de hecho y no de derecho. En 1999 las autoridades, con la venia del Ministro de Justicia, decidieron abrir un pabellón para mujeres en el centro penitenciario de régimen semiabierto (Givenich). Siempre se choca con la dificultad de encontrar personal femenino suficientemente numeroso para desarrollar este proyecto (véase la publicación Foxtrott en el punto 24.3 del artículo 5).

**8) Pekín + 5**

Al final de este capítulo se señala que, con arreglo a la Estrategia marco y al Plan de acción nacional para ejecutar una política de igualdad entre mujeres y hombres (PAN Pekín + 5), que el Gobierno decidió poner en marcha el 29 de junio de 2001, se otorgará máxima prioridad al levantamiento de las dos reservas formuladas cuando se ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: las relativas a la transmisión hereditaria de la Corona del Gran Ducado de Luxemburgo de conformidad con el pacto de familia de la Casa de Nassau y a la elección del nombre patronímico de los niños.

En segundo lugar, el Gobierno confía en aplicar distintas medidas que se encuadrarán en el marco de 12 ejes prioritarios. Se señalan las intenciones de las autoridades en relación con los ejes 8, 9 (parcialmente) y 12:

**Eje prioritario 8: mecanismos de promoción**

El objetivo de los mecanismos de promoción de la igualdad de mujeres y hombres es instaurar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre en todos los sectores de la sociedad. Al efecto, es preciso adoptar diversas medidas de información, sensibilización, formación y persuasión. Los lugares de promoción difieren asimismo en función de los sectores.

La integración sistemática en todas las políticas de las condiciones, las prioridades y las necesidades propias de las mujeres y de los hombres con miras a la promoción de actividades basadas en la igualdad entre mujeres y hombres o a la plena aplicación de políticas y medidas generales que persigan como único objetivo el logro de la igualdad y tengan en cuenta, activa y manifiestamente, desde la etapa de la planificación, la incidencia de esa integración en la situación concreta de mujeres y

hombres durante la aplicación, el seguimiento y la evaluación pertinentes (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21 de febrero de 1996):

- La incorporación en la Constitución del principio de igualdad de mujeres y hombres en relación con los derechos y deberes y la adopción de medidas concretas tendientes a garantizar la igualdad de hecho en el ejercicio de esos derechos y deberes.
- La redefinición de la misión del Comité interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer en virtud del fortalecimiento de la labor de los miembros del Comité, que se benefician de la gestión de un grupo de trabajo intraministerial que se ocupa tanto de la elaboración y la aplicación de un plan de acción propio del Ministerio como de su coordinación en el plano del Comité interministerial encargado del acompañamiento y seguimiento de la aplicación del Plan de acción nacional (PAN Pekín + 5).

### **Eje prioritario 9: ejercicio de los derechos fundamentales**

Al adherirse a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Estado luxemburgués reconoció la importancia de los derechos fundamentales de la mujer. La violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos fundamentales y sus libertades primordiales. El fenómeno de la violencia caracteriza el cambio de relación entre mujeres y hombres en la sociedad luxemburguesa. Las estructuras jerárquicas tradicionales desaparecen y la democratización se instala en las relaciones entre los sexos y genera una incertidumbre en el comportamiento que a menudo se oculta tras actos cometidos para mantener el poder. Es pues indispensable introducir cambios de mentalidad, de actitud y de comportamiento en las estructuras y la sociedad. La participación en la vida pública y privada en pie de igualdad y compartiendo responsabilidades, incluso en las esferas de la sexualidad y la salud genésica, presupone una cooperación y una comunicación abierta entre mujeres y hombres:

- Incorporación del principio de igualdad de la mujer y del hombre en la Constitución.

### **Eje prioritario 12: discriminación contra las niñas**

Los estereotipos tradicionales de los papeles del hombre y la mujer están muy arraigados en la sociedad luxemburguesa. Influyen en la educación de la infancia e impiden que niñas y niños desarrollen su capacidad potencial en campos que se considera que no corresponden a su sexo.

Las actividades que se propone desarrollar Luxemburgo suponen la adopción de las siguientes medidas:

- Incorporación de la pedagogía de género en los planes de estudio del personal que se dedicará a la enseñanza.
- Integración de las experiencias y del material didáctico elaborado en el marco del proyecto “Compartamos la igualdad – Gläichheet delen – Gleichheit teilen” en los programas de enseñanza temprana, preescolar y primaria.
- Suministro de apoyo e información a las niñas que elijan profesiones u oficios no tradicionales.

- Prolongación de la oferta específica de formación en informática formulada a los docentes.
- Estudio de los modos de transmisión de los papeles tradicionales y los estereotipos en los sistemas de enseñanza.

### **Artículo 3**

## **Mecanismos de salvaguarda de los derechos humanos**

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

#### **9) Ley de 7 de julio de 1998, que se refiere a la institución de un delegado o una delegada para la igualdad en las empresas del sector privado**

La ley de 7 de julio de 1998 modifica 1) la ley enmendada del 18 de mayo de 1979, que restablece las delegaciones del personal y 2) la ley del 6 de mayo de 1974, que instituye los comités mixtos en las empresas del sector privado y organiza la representación de los asalariados en las sociedades anónimas.

La institución de un delegado o una delegada en las empresas en que haya una delegación del personal otorga a los trabajadores de ambos sexos la posibilidad de contar con una persona de enlace que defienda sus intereses concretos.

La ley prevé que el delegado o la delegada se ocupe de defender la igualdad de trato entre todos los asalariados, hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la capacitación, al ascenso profesional y a las condiciones de trabajo.

#### **Al efecto, el delegado o la delegada puede:**

- emitir su opinión y formular propuestas sobre cualquier tema que se relacione, directa o indirectamente, con la igualdad de trato, en la esfera de su competencia;
- proponer al empleador o a la empleadora la adopción de medidas tendientes a sensibilizar al personal asalariado de la empresa;
- preparar y presentar un plan de acción al empleador o la empleadora;
- presentar al empleador o la empleadora una reclamación, individual o colectiva;
- prevenir y resolver controversias, individuales o colectivas, que surjan entre el empleador o la empleadora y el personal asalariado;
- recurrir a la Inspección de Trabajos y Minas ante cualquier denuncia u observación que se formule, si no se logra una solución amistosa de las controversias mencionadas *supra*;
- convocar por separado, una vez por año, al personal asalariado de uno y otro sexo;
- velar porque los aprendices y las aprendizas del establecimiento se formen en un marco de igualdad;
- colaborar en el establecimiento y la práctica de un régimen de aprendizaje;

- atender las consultas del personal asalariado del establecimiento en un local apropiado, fuera o dentro del horario de trabajo. En este último caso, el delegado o la delegada debe ponerse de acuerdo con el jefe o la jefa del establecimiento en cuanto a la hora y las modalidades de organización de las consultas, cuya duración se imputa al crédito de horas;
- emitir su opinión antes de la creación de un puesto a jornada parcial en el establecimiento.

### **Él o ella dispone**

- de un crédito de horas remuneradas proporcional al número de trabajadores (mujeres y hombres) que representa, conforme al siguiente criterio:
  - si el establecimiento ocupa regularmente de 15 a 25 trabajadores o trabajadoras, el crédito es de cuatro horas remuneradas por mes;
  - si el establecimiento ocupa regularmente de 26 a 50 trabajadores o trabajadoras, el crédito es de seis horas remuneradas por mes;
  - si el establecimiento ocupa regularmente de 51 a 75 trabajadores o trabajadoras, el crédito es de ocho horas remuneradas por mes;
  - si el establecimiento ocupa regularmente de 76 a 150 trabajadores o trabajadoras, el crédito es de diez horas remuneradas por mes;
  - si el establecimiento ocupa regularmente más de 150 trabajadores o trabajadoras, el crédito es de cuatro horas por semana.
- de un permiso para capacitarse, en la medida en que el perfeccionamiento de sus conocimientos económicos, jurídicos, sociales y psicológicos sea útil para la ejecución de su cometido. Además,
  - de un local apropiado;
  - del derecho a abandonar su puesto de trabajo de común acuerdo con el jefe del establecimiento;
  - del derecho a ser compensado por los gastos de estancia y viaje;
  - de una protección especial contra el despido.

Por su parte, el delegado o la delegada para la igualdad debe observar el reglamento interno y respetar el secreto profesional.

Él o ella dispone asimismo de un permiso para capacitarse que comprende dos medias jornadas de trabajo por año (un máximo de cinco jornadas durante todo su mandato). La duración del permiso para capacitarse se asimila al tiempo de trabajo.

Los gastos de remuneración correspondientes están a cargo del Estado en los establecimientos que ocupan a no más de 150 trabajadores o trabajadoras en total.

Según las últimas estadísticas de la Inspección de Trabajos y Minas<sup>1</sup>, en 1732 empresas dedicadas a distintas ramas de actividad se han registrado 583 delegados para la igualdad (269 mujeres y 314 hombres).

---

<sup>1</sup> Las estadísticas abarcan el período comprendido entre el 1/10/1998 y el 28/3/2001.

En el plano sectorial, los bancos internacionales son los que cuentan con más delegados para la igualdad: 59, de los cuales 40 (es decir, 67,8%) son mujeres.

## 10) **Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999 y estudio sobre la participación de la mujer en las elecciones políticas**

Véase el punto 34 del artículo 7.

## 11) **Acción internacional**

**La Conferencia sobre la Mujer de la Comunidad de Habla Francesa**, dedicada al tema “La Mujer, el Poder y el Desarrollo”, se celebró en Luxemburgo los días 4 y 5 de febrero de 2000. El Gran Ducado de Luxemburgo acogió a los jefes de Estado, los miembros de los Gobiernos, las expertas y los expertos en cuestiones de igualdad procedentes de los 55 Estados miembros de la Organización Internacional de la Comunidad de Habla Francesa (OIF).

Organizada por la Agencia Intergubernamental de la Comunidad de Habla Francesa y el Gran Ducado, esta Conferencia se inscribió en el marco del seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que las Naciones Unidas organizaron en Pekín en 1995. Permitió que los participantes se prepararan para intervenir en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que se proyectaba celebrar en Nueva York en junio de 2000. También les permitió desarrollar las estrategias políticas necesarias para mejorar la condición de la mujer en los Estados miembros de la Comunidad de Habla Francesa.

La **Declaración de Luxemburgo**, redactada por expertas y expertos y aprobada con ocasión de la Conferencia, entraña la aspiración de favorecer el progreso social de la mujer en la comunidad de habla francesa, de desarrollar y garantizar sus derechos y de proponer medidas concretas sobre el terreno en la esfera de la educación y la formación. En particular tiene en su mira

- la incorporación del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en todas las actividades políticas;
- la realización de estudios sobre el lugar que ocupa la mujer en los parlamentos de la comunidad de habla francesa;
- la integración de la mujer en el proceso de adopción de decisiones en las actividades de fomento de la paz y la democracia, así como en la esfera de la prevención y la solución de conflictos;
- la promoción de la mujer para ocupar puestos de asesoramiento, adopción de decisiones y responsabilidad en todos los niveles de la Organización Internacional de la Comunidad de Habla Francesa;

- la sensibilización de todos los Estados miembros respecto de la importancia de firmar, ratificar, difundir y aplicar de forma efectiva todos los instrumentos jurídicos internacionales pertinentes, en particular el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- el apoyo a todos los Estados miembros para que velen constantemente por la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y examinen la posibilidad de retirar las reservas formuladas en el momento de su ratificación;
- la adopción de medidas para aplicar de forma efectiva la Convención sobre los Derechos del Niño;
- la aplicación de una política dinámica de cooperación con las demás organizaciones internacionales o regionales y las organizaciones internacionales no gubernamentales que se ocupan de cuestiones relativas a la mujer y la cooperación para el desarrollo, en el marco de la comunidad de habla francesa;
- la cooperación más estrecha posible entre los Estados miembros y los gobiernos participantes de la comunidad de habla francesa para velar por el respeto de esos objetivos y su realización.

El objetivo de la Conferencia fue desarrollar una solidaridad concreta entre las mujeres de la comunidad de habla francesa y poner en funcionamiento redes de colaboración, información e intercambio a fin de facilitar el acceso de la mujer al poder y al desarrollo.

## 12) Pekín + 5

Al final del capítulo se señala la intención de las autoridades con respecto a los ejes 7 y 9 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional para aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre (junio de 2001):

### **Eje prioritario 7: Toma de decisiones**

La participación en pie de igualdad del hombre y la mujer en la toma de decisiones constituye no sólo una exigencia de mera justicia o de la democracia; también debe considerarse como condición indispensable para que los intereses de la mujer sean tenidos en debida cuenta. La desigual división del trabajo y de las responsabilidades en la vida privada impide que la mujer encuentre tiempo para ocuparse de sí misma y adquirir los conocimientos que se necesitan para participar en la adopción de decisiones políticas y económicas.

- Redoblado apoyo a la promoción de la política municipal en materia de igualdad del hombre y la mujer – formación para la mujer
- Investigaciones sobre:
  - las facilidades y los obstáculos que encuentran mujeres y hombres en el ejercicio de su mandato político (estudio que proyecta realizar el Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann)

- la participación de la mujer en la toma de decisiones en el mundo de la economía (estudio que proyecta realizar el Centro de Estudios de las poblaciones, la pobreza y las políticas socioeconómicas)
- Formación de delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado
- Apoyo a la formación de los asalariados de empresas privadas con miras a su adelanto en la carrera profesional (medidas de acción afirmativa)
- Reflexión y sensibilización para promover la creación de empresas dirigidas por mujeres y facilitar eventualmente su desarrollo.

### **Eje prioritario 9: ejercicio de los derechos fundamentales**

Al adherirse a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Estado luxemburgués reconoció la importancia de los derechos fundamentales de la mujer. La violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos fundamentales y de sus libertades primordiales. El fenómeno de la violencia caracteriza el cambio de relación entre mujeres y hombres en la sociedad luxemburguesa. Las estructuras jerárquicas tradicionales desaparecen y la democratización se instala en las relaciones entre los sexos y genera una incertidumbre en el comportamiento que a menudo se oculta tras actos cometidos para mantener el poder. Es pues indispensable introducir cambios de mentalidad, de actitud y de comportamiento en las estructuras y la sociedad. La participación en la vida pública y privada en pie de igualdad y compartiendo responsabilidades, incluso en las esferas de la sexualidad y la salud genésica, presupone una cooperación y una comunicación abierta entre mujeres y hombres.

- Incorporación del principio de igualdad de la mujer y del hombre en la Constitución.
- Aprobación de la ley relativa a la expulsión del autor de actos de violencia del domicilio común.
- Difusión de los derechos de la mujer en la enseñanza impartida a los jóvenes de toda edad tanto por el cuerpo docente como por las fuerzas del orden, los delegados patronales y sindicales y los magistrados.
- Apoyo a las ONG para que desarrollen sus campañas de información sobre los derechos de la mujer.
- Difusión del manual titulado “Igualdad de derechos para niñas y niños, mujeres y hombres”, que se refiere a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

## **Artículo 4**

### **Medidas de promoción de carácter temporal**

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

#### **1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato**

#### **13) Premio Femenino de la Empresa**

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer se encarga de organizar el Premio Femenino de la Empresa con la colaboración del Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes, el Ministerio de Trabajo y Empleo, la Cámara de Oficios, la Cámara de Empleados Privados, la Cámara de Comercio, la Cámara de Trabajo y el Liceo Técnico de Artes y Oficios.

El Premio Femenino de la Empresa fue adjudicado en 1998 a una joven empresa luxemburguesa del sector de la alta tecnología por el apoyo que brinda al empleo de mujeres en el sector y en 2000 a un banco que promueve la cultura de la igualdad en el seno de la empresa.

#### **14) Día Internacional de la Mujer**

Los servicios para la mujer de los municipios de Bettembourg y Sanem organizan todos los años ceremonias para celebrar el Día Internacional de la Mujer. Los seminarios que se llevaron a cabo se ocuparon

en 1998, de “la mujer y la cultura”

en 1999, de “valorizar e integrar el potencial económico de la mujer”

en 2000, de “la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres”

en 2001, de “la implantación de la licencia de maternidad/paternidad”.

El Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo invitó a todos los municipios a que, con ocasión del Día Internacional de la Mujer de 2001, organizaran una reunión o cualquier otra actividad que se relacionase con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, con el lema “La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, un tema de debate en nuestro municipio” (D’Chancegläichheet vu Fraen a Männer ass och en Thema an eiser Gemeng). El Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo brinda apoyo a las ceremonias locales y aporta un cartel y un prospecto desplegable.

En el marco del 8 de marzo, diversos municipios y otras organizaciones que trabajan en favor de la mujer organizan muchos otros actos.

### **15) Marcha Mundial de la Mujer “Contra la pobreza y la violencia”**

En Luxemburgo, 15 organizaciones<sup>2</sup> se encargaron de coordinar las actividades relacionadas con la Marcha Mundial.

### **16) Análisis cuantitativo de la distribución del tiempo de trabajo en la Administración Pública**

En 1998, la Ministra para el Adelanto de la Mujer y el Ministro de la Función Pública y la Reforma Administrativa presentaron los resultados de una encuesta realizada entre el personal de la administración pública. Las preguntas formuladas a 21.000 personas se referían no sólo a la organización del tiempo de trabajo en ese año sino también a la carrera, la formación profesional y las opciones de nuevas formas de organización del trabajo.

He aquí algunos resultados:

- el trabajo a jornada completa se presenta como regla general en los distintos destinos de los funcionarios públicos considerados en conjunto; es el caso de prácticamente todos los hombres y de 60% de las mujeres. El trabajo a jornada completa es más frecuente a medida que aumenta la edad de los niños;
- la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario eran padres de un niño por lo menos;
- con respecto al cuidado de los niños, casi 60% de los padres prefieren que su pareja se encargue de ese cuidado: es lo que ocurre con las tres cuartas partes de los hombres; 40% de las mujeres prefieren que su pareja cuide de sus hijos y 20% se inclina porque los atienda una asistente de hogar privada;

<sup>2</sup> Participaron las siguientes agrupaciones: Actuar contra el desempleo (Agir contre le chômage); Centro de Información y Documentación de la Mujer “Thers Bodé”; Déi Greng Fraen (Mujeres Verdes); Departamento de la Mujer de la OGB-L – Confederación Sindical Independiente de Luxemburgo (uno de los dos sindicatos más representativos del Gran Ducado); Mujeres Comunistas; Mujeres Socialistas; Federación Nacional de Ferroviarios; Trabajadores del Transporte; Funcionarios y Empleados, Luxemburgo; Fraeforum; La Izquierda – Sección Femenina; Mujeres en Peligro (Femmes en Détresse); LIDIA – Enlace, Discusión, Acción; Rosa Lila; Stroosekanner Sao Paolo; Unión de Mujeres Luxemburguesas; Unión de Mujeres Italianas, y Zarabina.

- en promedio, más de 60% de los padres prefieren que las infraestructuras dedicadas a la guardería estén instaladas en los municipios. Es lo que piensan principalmente los hombres y las personas de más de 40 años;
- globalmente, poco menos de la mitad de los padres estima que las ofertas de guardería disponibles son insuficientes y más de un tercio las considera onerosas. Esta tendencia se acentúa en las respuestas de las mujeres;
- sobre todo las mujeres no aprovechan las posibilidades de la carrera: entre ellas, más de 70% no participa en los exámenes para ascender y un porcentaje similar no sigue los cursos de formación permanente del Instituto de Formación Administrativa. Esta tendencia negativa se acentúa entre las personas que trabajan a jornada reducida;
- menos de la mitad de las personas se declaran conformes con su actual situación laboral;
- con respecto al horario de trabajo, casi las dos terceras partes de las personas encuestadas declaran que siempre responde a la organización del servicio;
- para casi la mitad de las personas, su horario parece coincidir con su demanda individual de flexibilidad;
- en cuanto a las opciones de nuevas formas de organización del trabajo, la elección prioritaria de las personas encuestadas, sobre todo entre las que tienen menos de 25 años, es un horario móvil; para las personas de más de 40 años es más interesante la reducción del tiempo de trabajo;
- la modalidad de trabajo individual preferida por casi 60% del personal que opta por nuevos modelos de organización del tiempo de trabajo se relaciona con la duración del trabajo semanal: en 40% de las respuestas prevalece la preferencia por el modelo de cuatro días por semana;
- menos de la mitad se pronuncia por una distribución del tiempo basada en la duración de la jornada laboral: las preferencias varían entre seis y nueve horas de trabajo por día (las mujeres se inclinan por un horario más corto y los hombres por uno más largo);
- los principales obstáculos que una tercera parte de las personas encuentra para reducir el tiempo de trabajo son la organización del servicio y la pérdida de ingresos;
- para más de la mitad del personal interesado (un número equivalente de mujeres y hombres), la familia sería el principal motivo de la reducción del tiempo de trabajo;
- un 38% de las personas que trabajan en instituciones públicas (sobre todo las mujeres, los funcionarios y el personal de la administración general y la enseñanza), aceptarían que la reducción del tiempo de trabajo trajera aparejada una disminución proporcional del salario.

(cfr. Distribución del tiempo de trabajo en la Administración Pública, análisis cuantitativo, marzo de 1998, Ministerio de la Función Pública y la Reforma Administrativa y Ministerio para el Adelanto de la Mujer).

En el marco de la reforma del estatuto general del funcionario (el correspondiente proyecto de ley 4891 fue presentado el 19 de diciembre de 2001), se tendrán en cuenta muchos elementos de esta encuesta.

## **2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria**

### **17) Ley del 1º de agosto de 2001, relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas, parturientas y lactantes**

#### **Definición**

La ley del 1º de agosto de 2001, originada en el proyecto de ley 4661 aprobado por la Cámara de Diputados en su sesión pública del 5 de julio de 2001 y publicado en el Boletín Oficial el 20 de agosto de 2001, brinda protección a las trabajadoras embarazadas, parturientas y lactantes.

Es aplicable a toda mujer, cualquiera que sea su edad o nacionalidad y esté o no casada, que esté sujeta por un contrato de trabajo o de aprendizaje o que esté ocupada en su condición de alumna o estudiante durante las vacaciones escolares, a menos que se beneficie de otras disposiciones legales o convencionales que le resulten más favorables.

Los objetivos son los siguientes:

- conformar la directiva 92/85/CEE del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia, al campo de aplicación de las disposiciones del derecho laboral que brindan protección a las mujeres embarazadas o lactantes. El propósito es extender el campo de aplicación de la ley modificada de 3 de julio de 1975, relativa a la protección de la maternidad de la mujer en el trabajo, a todas las mujeres sujetas a un contrato de trabajo o de aprendizaje u ocupadas en su condición de alumnas o estudiantes durante las vacaciones escolares;
- flexibilizar la prohibición absoluta de trabajar de noche que rige para las mujeres embarazadas o lactantes. En lo sucesivo, la prohibición de trabajar de noche queda limitada a los casos en que el trabajo nocturno ofrezca riesgos para la seguridad o la salud de la mujer embarazada o lactante o para cualquier mujer interesada que invoque su protección. Corresponde que un médico laboralista competente determine, por iniciativa de la mujer, la necesidad del apartamiento de ésta de su puesto de trabajo durante la noche. Cuando sea necesario mantener la prohibición de trabajar de noche en aras de la seguridad o la salud de la mujer, el empleador tiene la obligación de trasladarla a un puesto de trabajo diurno y de respetarle su salario anterior, en el entendimiento de que el seguro de enfermedad/maternidad lo compensará por el recargo del trabajo nocturno. Si el traslado no fuere posible o si no se pudiere exigirle razonablemente, el empleador está obligado a eximir a la mujer de la obligación de trabajar y los gastos de esa eximición quedan a cargo de la colectividad;

- habida cuenta de la experiencia adquirida a partir de la entrada en vigor de la ley de 7 de julio de 1998, que entrañó la modificación de la ley de 3 de julio de 1975, hacer más flexible el sistema de protección de la mujer embarazada o lactante frente a determinados agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que establecían los artículos 5 y 6 de la ley de 3 de julio de 1975. La nueva ley copia el enfoque dual adoptado por la directiva 92/85/CEE. Al igual que la directiva, establece dos listas de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo. En la primera lista, que figura en el anexo I de la ley, se impone la evaluación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la mujer embarazada o lactante. Tan sólo si la evaluación revela que existe un riesgo para la salud o la seguridad o que se pueden producir consecuencias en el embarazo o la lactancia de una mujer asalariada embarazada o lactante, se requiere una modificación de las funciones, que puede entrañar un cambio de destino e incluso la eximición de trabajar. A partir de la ley de 1º de agosto de 2001, cuyas disposiciones se asemejan a las del artículo 24 de la ley de 17 de junio de 1994, que se refiere a los servicios de salud en el trabajo, se puede solicitar ante la Dirección de Salud, de la División de Salud del Trabajo, la reconsideración de los dictámenes de los médicos laboralistas. Es posible recurrir contra la decisión del médico jefe de la División ante un consejo arbitral de la seguridad social. Se puede interponer apelación contra un dictamen del consejo arbitral ante el consejo superior de la seguridad social. Sin embargo, contrariamente a los recursos que establece el artículo 24 de la ley de 17 de junio de 1994 antes citado, el procedimiento que determina la ley de 1º de agosto de 2001 es sumario, pues la cuestión que hay que dirimir requiere una celeridad especial.

## 18) Pekín + 5

Al final del capítulo se señala la intención de las autoridades de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 8 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001).

### **Eje 8: mecanismos de promoción**

El objetivo de los mecanismos de promoción de la igualdad de mujeres y hombres es instaurar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre en todos los sectores de la sociedad. Al efecto, es preciso adoptar diversas medidas de información, sensibilización, formación y persuasión. Los lugares de promoción difieren asimismo en función de los sectores.

La integración sistemática en todas las políticas de las condiciones, las prioridades y las necesidades propias de las mujeres y de los hombres con miras a la promoción de actividades basadas en la igualdad entre mujeres y hombres o a la plena aplicación de políticas y medidas generales que persigan como único objetivo el logro de la igualdad y tengan en cuenta, activa y manifiestamente, desde la etapa de la planificación, la incidencia de esa integración en la situación concreta de mujeres y hombres durante la aplicación, el seguimiento y la evaluación pertinentes (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 20 de febrero de 1996):

- La incorporación en la Constitución del principio de igualdad de mujeres y hombres en relación con los derechos y deberes y la adopción de medidas concretas tendientes a garantizar la igualdad de hecho en el ejercicio de esos derechos y deberes.

- La redefinición de la misión del Comité interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer en virtud del fortalecimiento de la labor de los miembros del Comité, que se benefician de la gestión de un grupo de trabajo intraministerial que se ocupa tanto de la elaboración y la aplicación de un plan de acción propio del Ministerio como de su coordinación en el plano del Comité interministerial encargado del acompañamiento y seguimiento de la aplicación del Plan de acción nacional (PAN Pekín + 5).

## **Artículo 5**

### **Patrones de conducta**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

**a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres**

**19) Investigación sobre la importancia del aspecto de género para el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales**

Véase el punto 51 del artículo 10.

**20) La campaña “Basta de compromisos”**

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993, reconoce que el amplio abanico de las formas de violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos. Desde este punto de vista, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer llevó a cabo en 1999 una campaña nacional para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas. La campaña se desarrolló bajo el patrocinio de Su Alteza Real la Gran Duquesa y contó con la colaboración de una treintena de asociaciones femeninas luxemburguesas (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1998).

El lema de la campaña luxemburguesa fue: “Basta de compromisos, combatamos la violencia contra mujeres y niñas”.

Esta campaña es la continuación de la de 1993, que giró principalmente en torno al lema “romper el silencio” y a la decisión de hacerse cargo de las mujeres y los niños que sufrieran la violencia conyugal.

El programa abarcó las siguientes esferas:

- informar al público sobre la realidad de la violencia existente
- sensibilizar al público para luchar contra los actos de violencia
- dar a conocer las medidas de prevención de la violencia
- romper los tabúes y eliminar los mitos y prejuicios
- responsabilizar a los culpables
- analizar las leyes
- poner en marcha sistemas de intervención coordinados desde el punto de vista jurídico e institucional
- formar a expertos en las diversas disciplinas de intervención
- amparar a las víctimas y brindar asistencia letrada a las mujeres y los niños maltratados

Una treintena de organismos y asociaciones de mujeres participaron activamente en la campaña. Esta participación se manifestó en forma de conferencias y mesas redondas, actos culturales, de sensibilización y de capacitación, publicaciones, etc.

## **21) Violencia en el hogar**

### **21.1. Debate de orientación (2001)**

Con ocasión del debate de orientación sobre la violencia en el hogar desarrollado el 13 de marzo de 2001, la Cámara de Diputados aprobó estas mociones:

- organización de diversos cursos de formación para los profesionales interesados que les permitan reaccionar con eficacia ante el fenómeno de la violencia en el hogar,
- organización de una campaña de sensibilización muy amplia bajo el patrocinio de los departamentos ministeriales interesados,
- proyecto de ley sobre el apartamiento del autor de actos de violencia en el plazo más breve posible.

### **21.2. La presentación del proyecto de ley sobre la violencia en el hogar**

El 17 de mayo de 2001 la Ministra para el Adelanto de la Mujer presentó el proyecto de ley No. 4801 sobre la violencia en el hogar que entraña la modificación 1) de la ley de 31 de mayo de 1999 sobre la policía y la inspección general de la policía, 2) del Código Penal, 3) del Código de Procedimientos en lo penal, 4) del nuevo Código de Procedimientos en lo civil y 5) del Código Civil.

Su objeto es poner en práctica el acuerdo de coalición de agosto de 1999, que prevé que “los dos socios de la coalición se pongan de acuerdo para conseguir que, en lo sucesivo, en caso de violencia contra la mujer en el seno del hogar, ya no sea la mujer la que esté obligada a dejar el domicilio conyugal. Habrá que vigilar para que la persona que genere la violencia se vea impedido de entrar en su domicilio”.

La expulsión del autor de violencia en el hogar anunciada en el acuerdo de coalición es una medida innovadora que, por sí sola, no basta para alcanzar los tres objetivos siguientes que el Gobierno se ha impuesto:

- la prevención de actos de violencia en el hogar,
- la responsabilización de los autores de violencia,
- la toma de conciencia de la sociedad acerca de la gravedad y el carácter específico de la violencia en el hogar.

Por eso, el proyecto de ley No. 4801 propone un concepto global que abarca un conjunto de medidas coherentes.

Este concepto se apoya en cinco elementos íntimamente vinculados entre sí:

1. Circunstancias agravantes,
2. Expulsión por la policía del autor de la violencia,
3. Procedimientos de urgencia especiales
4. Fortalecimiento del papel de las asociaciones que defienden los derechos de las víctimas
5. Supresión de la excusa de “flagrante delito de adulterio”.

#### **1) Circunstancias agravantes**

Una condición necesaria para la aplicación efectiva de la medida de expulsión es la toma de conciencia por parte de la sociedad en general y de los órganos de persecución y represión en particular de que la violencia en el hogar no es *peccata minuta* sino que, por el contrario, constituye una categoría de violencia particularmente grave. Habida cuenta de que el autor de la acción violenta es muy a menudo una persona a la que la víctima está vinculada sentimentalmente, el sufrimiento de esta última es mayor.

Las circunstancias agravantes se inspiran en las previstas por el Código Penal francés (artículos 222-8, 222-10, 222-12, 222-13 del nuevo Código Penal francés) para los daños voluntarios.

Siempre a imagen del Código Penal francés, el proyecto de ley asigna un agravamiento de la pena si el hecho se comete contra el cónyuge o concubinario; contra una persona particularmente vulnerable por su edad, enfermedad, discapacidad, deficiencia física o psíquica o por estar embarazada; contra un pariente o conocido del autor; contra un ascendiente legítimo o natural o el padre o la madre por adopción, o contra un testigo, una víctima o una parte civil en razón de su denuncia, demanda o declaración.

A diferencia del Código Penal francés, se añaden a las víctimas cuya condición constituye una circunstancia agravante para el proyecto de ley, las siguientes personas:

- el ex cónyuge o ex concubinario;
- el hermano o la hermana del autor;
- el padre y la madre legítimos, naturales o adoptivos, los ascendientes naturales o legítimos, los descendientes y los hermanos o hermanas del cónyuge, ex cónyuge, concubinario o ex concubinario;

- una persona vinculada al culpable por lazos de subordinación.

Estas circunstancias agravantes son válidas no solamente en caso de violencia física, como ocurre en el Código Penal francés, sino también en caso de violencia psíquica o sexual: amenazas de agresión, injurias, atentado al pudor, violación, detención o arresto arbitrarios y violencia en el hogar.

## 2) Expulsión por la policía

La intervención policial en caso de violencia en el hogar tiene un fuerte significado simbólico, pues cronológicamente constituye la primera reacción de las autoridades públicas ante la violencia en el hogar. En el marco de la lucha contra la violencia en el hogar es importante que la atribución de responsabilidad al culpable sea más eficaz.

Por consiguiente, se ha postulado la introducción de una medida de carácter administrativo que permita que la policía expulse de su domicilio a la persona que ponga en peligro a otra con la cual cohabite.

En virtud de las disposiciones pertinentes del proyecto de ley, la policía adoptará esta medida únicamente con la autorización del Procurador del Estado y si existen indicios graves, precisos y concordantes de que una persona se apresta a cometer una de las infracciones penales previstas. Antes de adoptarla, podrá consultar un fichero penal donde se guarden datos relativos, especialmente, a las intervenciones policiales y a las demandas y denuncias anteriores (artículo 1º del proyecto de ley) y tendrá en cuenta las prescripciones del proyecto de ley No. 4735 sobre protección de las personas en relación con el manejo de datos de carácter personal.

La duración de la medida será de 14 días como máximo.

La policía podrá emplear la fuerza para conseguir que se respete la medida de expulsión. Si la persona expulsada se introduce en la vivienda violando la medida de expulsión, comete el delito de violación de domicilio, con arreglo al párrafo 2 del artículo 439 del Código Penal cuya modificación se propone.

## 3) Los procedimientos de urgencia

El proyecto de ley prevé tres tipos de medidas de protección que las víctimas de violencia en el hogar pueden solicitar ante la justicia:

- prohibición de retornar inmediatamente después de la medida de expulsión adoptada por la policía (cfr. artículo 1017-1 del nuevo Código de Procedimientos en lo civil, según se ha propuesto);
- expulsión del autor y prohibición de su retorno (cfr. artículo 1017-8 del nuevo Código de Procedimientos en lo civil, según se ha propuesto);
- una serie de prohibiciones aplicables especialmente después de una separación definitiva del autor y de la víctima o como complemento de una prohibición de retorno (cfr. artículo 1017-9 del nuevo Código de Procedimientos en lo civil, según se ha propuesto): por ejemplo, la prohibición de frecuentar ciertos lugares, entablar contacto con la víctima, etc.

Cabe precisar que las personas que pueden solicitar la adopción de estas medidas de urgencia son las mismas que, llegado el caso, se pueden beneficiar de la protección de una medida de expulsión. Al mismo tiempo, el círculo de esas personas no es tan amplio como el de aquellas cuya condición se tiene en cuenta como circunstancia agravante: en efecto, las personas ancianas, impedidas, embarazadas, discapacitadas o subordinadas sin vínculos de parentesco con el autor o su cónyuge quedan excluidas.

#### **4) Fortalecimiento del papel de las asociaciones que defienden los derechos de las víctimas**

Una lucha redoblada contra la violencia en el hogar entraña el fortalecimiento del papel de las asociaciones que defienden los derechos de las víctimas, que por su experiencia, su competencia y su contacto con éstas son socias indispensables en esta esfera.

Tres medidas asegurarán ese fortalecimiento:

- a) La generación de las condiciones necesarias para que las asociaciones puedan adoptar un papel activo cuando la situación se agudice: colaboración obligatoria entre la policía y un servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar;
- b) La posibilidad de que la víctima cuente con la asistencia de un colaborador o colaboradora de un servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar o se haga representar por él o ella;
- c) La posibilidad de que las asociaciones que defienden los derechos de las víctimas inicien la acción pública.

#### **El servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar**

Una nueva disposición obligará a la policía a advertir a un servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar en los casos de expulsión del autor de la violencia. El servicio, por iniciativa propia, entablará contacto con la víctima para proporcionarle la asistencia apropiada e informarla de la posibilidad de entablar una demanda y solicitar con carácter urgente la adopción de otras medidas de protección apropiadas.

#### **Asistencia en el marco de un recurso de urgencia**

La víctima podrá requerir de un colaborador o una colaboradora de un servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar que la ayude, e incluso que la represente, tanto en el marco de un procedimiento iniciado para que se dicte una prohibición de retorno al domicilio como con ocasión del trámite para que se adopten otras medidas civiles, como las propuestas.

### **Derecho de las asociaciones a entablar una acción colectiva**

A imagen de lo ya existente en materia de discriminación ilegal (véase el artículo VI de la ley de 19 de julio de 1997, que complementa el Código Penal modificando la incriminación del racismo y determinando la incriminación del revisionismo y otras maniobras que se fundan en formas de discriminación ilegal), se prevé acordar a las asociaciones de importancia nacional la posibilidad de ejercer los derechos reconocidos a la parte civil en lo que se refiere a hechos de violencia en el hogar o contra ciertas categorías de víctimas particularmente vulnerables (personas discapacitadas o ancianas y niños), que van en detrimento de los intereses colectivos que defienden.

#### **5) El “flagrante delito de adulterio”**

En último término, el proyecto de ley pretende abrogar el artículo 413 del Código Penal, para el que son tolerables el homicidio y los golpes o lesiones que infiere un esposo al otro y a su “cómplice” en el momento mismo en que los sorprende en “flagrante delito de adulterio”. En efecto, este artículo ha caído en desuso y contradice la filosofía del presente proyecto de ley, que condena todo tipo de violencia en el hogar, independientemente del motivo subyacente. Los términos “cómplice” y “flagrante delito de adulterio” son anacrónicos, pues hace ya una veintena de años que ha dejado de existir el delito de adulterio.

El proyecto de ley prevé asimismo la recopilación de datos estadísticos sobre la violencia.

#### **21.3. El servicio de teléfono para la mujer (“Fräentelefon”)**

Desde el 14 de marzo de 1998 la asociación sin fines de lucro “Mujeres en peligro” ofrece el servicio “Fräentelefon 12344”. Un equipo multidisciplinario garantiza que el servicio sea permanente. El objetivo de esta iniciativa es ofrecer ayuda telefónica a las mujeres organizando entrevistas o brindándoles información sobre los siguientes temas: familia, trabajo, alojamiento, cuestiones de dinero, violencia/violación, sexualidad, maternidad, salud síquica y física, vejez, inmigración, tiempo libre, etc. (cfr. informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1998, 1999).

#### **21.4. Actividades organizadas por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer**

En 1999 y 2000 el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó diversas actividades en el marco del Año dedicado a combatir la violencia contra la mujer:

- Conferencia y taller a cargo del profesor Dr. Alberto Godenzi, Suiza. Disertación sobre investigaciones que engloban datos estadísticos concretos y alarmantes con respecto a la magnitud potencial de la violencia del hombre, 1999.
- Conferencia en Luxemburgo a cargo del Dr. Albin Dearing: “Wegweisung und Rückverbot der Täter häuslicher Gewalt” (“Destino e interdicción de quien sea culpable de actos de violencia en el hogar”), 2000.
- Conferencia sobre la violencia familiar en relación con la ley de 31 de mayo de 1999 (medidas contra la trata de seres humanos): comparación con la legislación austriaca.

- El Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó cursos de autodefensa para mujeres y adolescentes.
- Un espacio televisivo, puesto a disposición de Luxemburgo por la Comisión Europea, fue adaptado al luxemburgués y difundido durante 15 días. Se publicaron artículos de prensa en los diarios luxemburgueses y en revistas dedicadas en especial a la mujer.
- Se elaboró especialmente para la campaña una sigla que se difundió en forma de pino. Durante el mes de noviembre, la Administración de Correos y Telecomunicaciones insertó una llama en el matasellos de la sigla de la campaña en toda la correspondencia estampillada.
- En colaboración con el Ministerio de Educación Nacional y Formación Profesional se editó un cartel de concienciación para la campaña. Tanto en el contenido como en la elaboración misma del cartel se hizo hincapié en la prevención y la concienciación de los jóvenes.
- En colaboración con los refugios para mujeres se elaboraron y difundieron tres prospectos plegables sobre la violencia y la violación.
- La campaña oficial se clausuró el 27 de noviembre de 1999 con una jornada de solidaridad. Esta jornada alcanzó gran éxito gracias a la activa participación de una treintena de asociaciones<sup>3</sup>.

### 21.5. Las medidas de la policía gran ducal

Teniendo en cuenta la opinión del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, conforme a la cual era importante incorporar en la enseñanza módulos relativos al fenómeno de la violencia contra la mujer, se propuso desarrollar dos seminarios sobre el tema en el marco del nuevo ciclo de formación policial y, más particularmente, de la instrucción básica de la carrera de inspector art. 3 y la instrucción básica de la carrera de sargento art. 5 del proyecto de reglamento gran ducal —aprobado por el Consejo de Ministros el 6 de diciembre de 2000—, que fija las modalidades de funcionamiento de la Escuela de Policía.

En general, las medidas adoptadas por la Policía Gran Ducal en la esfera de la prevención y la represión de la violencia contra la mujer en el marco de las acciones policiales propuestas por las Naciones Unidas con ocasión del examen del tercer informe periódico relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, son de tres tipos:

<sup>3</sup> AFP – Servicios, asociación sin fines de lucro (a.s.f.l.), Aidsberodung Croix Rouge, Asociación Nacional de Enfermeras Luxemburguesas, Amnistía Internacional, Fundación Caritas, Carrière, CID – Mujeres, CLAE, Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas – Hogar Sud, Fraen an Nout, Mujeres Socialcristianas, Mujeres en Peligro, a.s.f.l., CFFM – Fraenhaus – Kannerhaus – Mederchershaus, Mujeres Socialistas, Fondation Kannerschlass, Fundación Casa de la Puerta Abierta, Fundación Pro Familia, Hogar Bethlehem, Fraëforum, a.s.f.l., Foxtrott, Agrupación LIDIA, Info-Handicap, Iniciativa Liewensufank, Jugendtreff – Reiden, Kiwants Luxembourg Aalstad, Noemi, a.s.f.l., Oekumenische Forumsgruppe, Acción participativa de las mujeres inmigradas, Planificación familiar, Rosa Lila, Servicio para la condición femenina de la Administración municipal de Bettembourg, Unión de Mujeres Luxemburguesas, Unión Luxemburguesa de Mujeres Bahaíes, Liceo Técnico de Artes y Oficios, NAMASTE del Liceo Hubert, Clement, Liceo Técnico de Bonnevoie, Liceo Técnico del Centro, Ministerio de Educación Nacional y Formación Profesional, Ministerio de la Familia, Ministerio de la Fuerza Pública, Ministerio de la Juventud, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud.

- 1) medidas concretas en materia de formación del personal;
- 2) medidas concretas en la esfera de la prevención;
- 3) medidas concretas en el plano de la represión.

## 1) Formación del personal

### ➤ Formación básica de la Escuela de Policía:

Se dicta un curso de ocho sesiones denominadas “ayuda a las víctimas”, que abordan en particular la temática de la violencia en el hogar, para los futuros inspectores de policía. Además, este programa comprende varias exposiciones sobre el tema de que se trata a cargo de conferenciantes procedentes del sector privado (ONG que trabajan a favor de la mujer, especialmente los refugios para mujeres, la Casa de la “Puerta abierta”, la Fundación Pro Familia, Mujeres en peligro (asociación sin fines de lucro) y un médico).

Por otra parte, el curso denominado “comportamiento en situaciones de violencia” comprende un ejercicio práctico sobre la intervención de la policía en el medio familiar en casos de violencia física (cfr. reglamento granducal de 20 de junio de 2001 sobre las condiciones de reclutamiento, instrucción y ascenso del personal del cuadro policial y de ingreso a servicios especiales).

En el punto C) del capítulo II – La carrera del inspector de policía y el punto D) del capítulo III – La carrera de sargento de policía, artículo 19, se definen las materias que integran el examen de admisión definitivo y figura un curso de aplicación práctica sobre el tema de la violencia.

### ➤ Formación permanente:

En el curso de los últimos años, el personal de las secciones de investigaciones y pesquisas penales ha estudiado, en colaboración con una fundación que trabaja por los niños que enfrentan dificultades en la familia:

- La entrevista cognoscitiva,
- El abuso sexual: investigación de la verdad,
- La violencia en el seno de la familia: de la indiferencia a la indiferenciación intergeneracional.

En el marco de la formación básica y la formación permanente, asiste a los cursos tanto el personal masculino como el femenino. La tasa de personal femenino se eleva actualmente a 5,40%.

## 2) Prevención

Se ha preparado y distribuido en las escuelas un prospecto desplegable con consejos a los padres para que protejan a sus hijos del abuso sexual.

Además, se lo encuentra en las salas de espera de las comisarías para sensibilizar al público en general y a los padres en particular.

En 1999, para que la población tomara conciencia de la delincuencia en general (robos con fractura, ataques, agresiones de carácter sexual), la oficina de asesoramiento de la Policía diseñó prospectos y carteles con el lema “Reducamos el riesgo”. Los prospectos fueron distribuidos y puestos a disposición del público. Los

carteles se fijaron en lugares bien visibles con la colaboración de funcionarios municipales e incluso de comerciantes.

En 1999, el Ministerio de la Familia, la Solidaridad Social y la Juventud editó un folleto titulado “Abusos sexuales contra niños” y lo puso a disposición de cada unidad policial.

### 3) Represión

En caso de que se denuncien casos de violencia sexual contra una mujer, la investigación judicial se inicia de oficio y se confía a la sección de investigaciones y pesquisas penales territorialmente competente. Se llevan a cabo las comprobaciones necesarias, se abre la instrucción y se labra un acta. Los instructores escuchan a la víctima con asistencia de personal policial femenino.

En junio de 2000 se empezó a utilizar un nuevo útil de trabajo, el “set de agresión sexual” (SAS), que mejora la técnica policial. Servirá como instrumento de conservación de las huellas de las víctimas de agresiones sexuales y los miembros del Cuerpo recurrirán a él, de acuerdo con la víctima y por orden del fiscal o del juez de instrucción, al investigar violaciones y tentativas de violación. Los SAS, que deben ser manejados exclusivamente por el médico que haga falta para llevar a cabo la investigación, contienen los instrumentos y recipientes necesarios para la toma, la preservación y el mantenimiento de las huellas dejadas por la agresión sexual.

#### 21.6. Los diferentes servicios de ayuda

Las víctimas de una agresión sexual pueden buscar ayuda en Planificación familiar, de la Asociación De Wäisse Rank (Anillo blanco) o en el Servicio de Psicología y Orientación Escolar.

### **b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos**

#### 22) Paridad parental

Bajo la presidencia sueca de la Unión Europea, el 11 de enero de 2001 tuvo lugar en Luxemburgo un coloquio sobre el tema “Paridad profesional – paridad parental”. Este coloquio, organizado por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, la Ciudad de Luxemburgo y la Embajada de Suecia, reunió a participantes luxemburgueses y suecos y a representantes políticos y expertos de ambos sexos.

El objeto del debate fue la evolución de la igualdad entre la mujer y el hombre en los dos países. Asistieron al coloquio 220 personas.

## 23) **Modificación y evolución de las funciones y las responsabilidades de mujeres y hombres**

El proyecto “Paternidad activa, desde el principio” de la asociación sin fines de lucro “Initiativ Liewensufank” (Iniciativa para el comienzo de la vida) es el marco ofrecido para sensibilizar a los futuros padres y prepararlos para su paternidad. Mediante medidas apropiadas, las colaboradoras y los colaboradores de la Iniciativa informan, conciencian y acompañan a los futuros padres y a los padres jóvenes para estimularlos e iniciarlos en la práctica activa de su papel como padres en la vida cotidiana. Otro de los objetivos del proyecto es lograr una distribución más equitativa de las cargas hogareñas entre mujeres y hombres.

Con ocasión del Día Internacional de la Mujer de 2001, los Servicios para la Condición Femenina de los municipios de Bettembourg y Sanem organizaron conferencias, seminarios y exposiciones sobre el tema “Kanner sin fir den Pappencongé” (los hijos son para el descanso de los padres). El informe pertinente presenta un estudio sobre la licencia de los padres en Suecia e incluye la reseña de distintos talleres.

## 24) **Sensibilización, información y publicaciones**

### 24.1. **Espacios televisivos**

A partir de 1998, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer lanzó una campaña televisiva con objeto de sensibilizar al público en general, a corto, mediano y largo plazo, con respecto a:

- una mejor distribución de las tareas profesionales y particulares entre la pareja;
- una modificación de los papeles estereotipados tanto de mujeres como de hombres;
- la importancia de la elección profesional de las jovencitas.

La campaña abarca dos aspectos: el reparto de las obligaciones familiares y profesionales entre la mujer y el hombre en el seno de la pareja y la elección por parte de las hijas de una carrera profesional con futuro.

En 2000, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer encargó la producción de tres espacios televisivos, que se muestran alternadamente en la cadena de televisión luxemburguesa y se refieren a mujeres que han elegido oficios no tradicionalmente femeninos:

- mecánica de autos
- ingeniería civil
- operación de cámara cinematográfica

El lema de la campaña es: la igualdad es el futuro.

En el curso de 2001, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer encargó la producción de dos espacios televisivos para el público en general:

- Dos niños, una mujercita y un varoncito, forman un gran montón de arena en común, a partir de dos montones de arena separados, y lo coronan con una

cremallera, resultado de su trabajo en equipo. Mensaje: la igualdad entre la mujer y el hombre se construye desde la infancia.

- Dos jóvenes, una mujer y un varón, se divierten juntos ante la pantalla de una computadora. Por turno, trabajan en el texto y se corrigen mutuamente. El resultado final que se muestra a los espectadores y las espectadoras es el eslogan del Ministerio para el Adelanto de la Mujer “Gleichheit ass d’Zukunft” (La igualdad es el futuro). Satisfechos, la muchacha y el muchacho chocan las manos en gesto de solidaridad. Mensaje: la igualdad entre mujeres y hombres abarca en igual medida a los jóvenes, muchachas y muchachos.

Con respecto a las medidas de acción afirmativa, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer ha hecho elaborar un nuevo concepto publicitario. En 2001 se prepararon e insertaron en la prensa especializada luxemburguesa cuatro anuncios realizados y planificados tras una licitación pública. Los cuatro anuncios son visuales, muestran a mujeres que se ocupan de tareas muy a menudo asociadas con el hombre (pilotaje de aviones, cirugía, etc.) y van acompañados de eslóganes de doble sentido: “Cada vez son más los hombres que hoy confían su vida a las mujeres” (cirujanas) o “Cada vez son más las mujeres que están en las alturas” (pilotos de avión).

El objetivo de esta serie de anuncios es atraer la atención de los encargados de empresas hacia los esfuerzos que se despliegan por alcanzar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el medio profesional e incitarlos a impulsar proyectos que entrañen medidas positivas en el seno de sus organizaciones.

En 2001, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer (MPF) ha hecho reestructurar su sitio en Internet [www.MPF.lu](http://www.MPF.lu) con la ayuda del Servicio de Información y Prensa, del Centro Informático del Estado y de una sociedad externa. La reestructuración gráfica del sitio ha permitido ofrecer una presentación más adaptada a las normas corrientes (ubicación de los logotipos, secciones de navegación y soporte, etc.). En la sección calendario se enumeran todos los actos que auspicia el Ministerio y se da cabida a las asociaciones que trabajan por la mujer para que anuncien sus propias actividades.

## **24.2. Grupos de reflexión**

Desde 1996 funcionan grupos de reflexión regionales que coordina el Ministerio para el Adelanto de la Mujer. Su propósito es ampliar la información que se brinda a la mujer sobre todos los temas que le incumben y generar medidas que favorezcan una mayor conciliación de la vida privada con la vida profesional, por un lado, y permitan una mejor integración de la mujer en el mundo del trabajo, por el otro.

El 12 de noviembre de 1998 se reunieron diversos grupos para constituir una asociación sin fines de lucro denominada FRAEFORUM (Foro de la Mujer).

Los objetivos de FRAEFORUM son trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas, difundir informaciones útiles para la mujer, examinar temas que se relacionen con la condición femenina y organizar actividades coincidentes con sus propósitos. El Ministerio para el Adelanto de la Mujer subvenciona a la asociación.

Desde su creación, FRAEFORUM también se ha ocupado de que funcionara un consejo que se ocupase de las mujeres que enfrentan problemas concretos, como el divorcio o la violencia. Entre otras actividades, FRAEFORUM organiza conferencias regionales sobre los derechos de la mujer, los seguros y pensiones, la mujer y el mundo financiero y la lucha contra la violencia.

### 24.3. Publicaciones

- Igualdad de derechos para mujeres y hombres, niñas y niños – Gleiche Rechte für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer

El 11 de mayo de 2000 la Ministra para el Adelanto de la Mujer presentó al Instituto de Estudios Educativos y Sociales la segunda edición del libro que relata la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en presencia de los alumnos del Instituto y de las autoras que participaron en la redacción de la obra (cfr. informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 2000).

- Feminización de los títulos y denominación femenina de funciones y profesiones: Femenino-masculino: oficios, títulos y funciones (1998) (véase el punto 6 del artículo 2)
- Foxtrott “Mujeres sin barrotos”

La asociación sin fines de lucro Foxtrott se constituyó en febrero de 1999 a fin de promover y desarrollar medidas a favor de la formación y la educación de las personas detenidas en el Centro Penitenciario de Luxemburgo. Está formada por miembros del personal del Centro, mujeres y hombres encarcelados ocasionalmente y gente interesada en la condición de las personas detenidas.

El 3 de marzo de 1999 se llevó a cabo la presentación de un libro escrito por mujeres detenidas en el Centro Penitenciario de Luxemburgo. Tiene 90 páginas de poemas, reflexiones y entrevistas en alemán, francés, luxemburgués, portugués y español, además de nueve ilustraciones y 14 fotos sobre la vida en la cárcel (cfr. informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1999).

## 25) Servicios de acogida de día y de noche, servicios de urgencia de organizaciones no gubernamentales y asociaciones sin fines de lucro

La mayor parte de los centros de acogida brinda hospedaje de día y de noche a las mujeres solas o con hijos que enfrentan situaciones de desamparo, como problemas de violencia, disolución familiar, vivienda, sobreendeudamiento, embarazo difícil, abandono social, etc. Estos servicios son financiados por el Estado.

En una primera etapa, las mujeres con sus hijos son recibidas sin cargo financiero en casas donde se les ofrece educación durante el día. Tras un período de estabilización personal, las mujeres disponen de la posibilidad de aprovechar, por tiempo limitado, una vivienda de segunda etapa, donde el personal de los centros de acogida garantiza su protección. Estas viviendas se ponen a disposición de las mujeres a cambio de un alquiler ajustado a sus recursos hasta que termina el proceso de recuperación de la autonomía y pueden reintegrarse a la vida sin protección.

A continuación se enumeran las actividades de diversos servicios (acogida de día y de noche, servicios de urgencia):

➤ Casa de la Puerta Abierta

La Fundación Casa de la Puerta Abierta alberga a las mujeres embarazadas o con recién nacidos en el Hogar denominado Hotel Maternal.

La mayor parte de las jóvenes alojadas en el Hotel Maternal o pertenecientes al grupo de jóvenes mamás están embarazadas cuando llegan. Dejan el Hogar después de haber construido para ellas y sus bebés una relación de vida estable (trabajo, ingresos mínimos garantizados, vivienda u organización de la futura prosecución de los estudios interrumpidos).

El Hogar Paula Bové es un servicio de albergue para mujeres con criterio de admisión mixto. Las mujeres recibidas han sido víctimas de violencia o se encuentran en una situación de gran desamparo: tienen problemas familiares, de alojamiento, etc.

El servicio social del Centro Ozanam ayuda a las mujeres a realizar trámites administrativos y está a cargo de las admisiones en alguno de los hogares de la Fundación.

El Hogar Sichem es un establecimiento para mujeres desamparadas que acoge a mujeres solas, embarazadas y con hijos.

La Casa “Jóvenes mamás” alberga a mujeres embarazadas o jóvenes mamás con bebés. Muchas de las mujeres alojadas son jóvenes mamás o menores embarazadas.

La Casa Roja es un establecimiento protegido que comprende dos departamentos y dos estudios. Esta Casa sirve en principio de segunda etapa para las mujeres albergadas previamente en los otros dos hogares.

Tanto en el Hogar Sichem como en la Casa Roja se priorizan los problemas de relación conyugal (por ejemplo, la separación de un cónyuge violento).

Muchas mujeres enfrentan regularmente problemas de violencia moral, física, económica y sexual. Después de cierto tiempo, admiten en confianza que han sido víctimas de abusos sexuales y toqueteos en su infancia. Estas experiencias nefastas son muchas veces el origen de problemas de pareja y les impiden construir una relación sobre la base de la confianza mutua.

➤ Mujeres en Peligro

La asociación sin fines de lucro Mujeres en Peligro administra el refugio “Fraenhaus” (La Casa) para mujeres golpeadas, el “Medercheshaus” (Casa para Muchachas) y viviendas protegidas para mujeres y niñas víctimas de violencia.

El “Fraenhaus” aplica sistemáticamente el método de inducir a que se abandone el papel de víctima y de adoptar un criterio feminista en la problemática de la violencia conyugal. Uno de los objetivos de esta técnica es evitar que se reproduzcan situaciones en que se adopte una vez más el papel de víctima y se reavive la violencia institucional, es decir, evitar las situaciones en que la mujer no pueda desarrollar su capacidad de hacerse cargo de lo que ocurre o de adoptar decisiones en nombre de sus hijos y con miras a su vida futura. Las educadoras ayudan a la mujer a restablecer la estima en su propio valor con la intensificación de las entrevistas. El objetivo es que la mujer adquiera con-

ciencia de que le han inculcado la idea de su incapacidad y reconozca los síntomas vinculados con el síndrome del estrés postraumático.

El “Mederscheshaus” de Mujeres en Peligro alberga a las adolescentes que han sido víctimas de abuso sexual, tanto físico como psíquico.

➤ Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo

El criterio de admisión en el Hogar Sur del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo es mixto. La primera razón de admisión es, casi siempre, la violencia conyugal; los problemas de alojamiento constituyen la segunda.

➤ Fundación pro Familia

La Fundación Pro Familia administra un Hogar para mujeres con un criterio de admisión mixto. El Hogar alberga a mujeres en peligro desde el punto de vista psíquico, social o material como consecuencia de la violencia familiar, la separación o los trámites de divorcio, la pérdida del trabajo, dificultades de alojamiento o problemas de relación o sociales.

➤ Noémi, asociación sin fines de lucro

El principal criterio de admisión en el Hogar de Noémi, asociación sin fines de lucro, es el alumbramiento en el anonimato.

El Hogar acompaña a la mujer con hijos en el plano educativo y sicosocial: durante su embarazo, en la educación de los niños y en sus problemas personales, de relación, de sobreendeudamiento y de abandono social.

## 26) Servicios de información, formación y consulta para la mujer

### Las oficinas de información y consulta

El Estado garantiza la financiación de estos servicios para la mujer. Las oficinas de información y consulta de Mujeres en Peligro, asociación sin fines de lucro, del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo y de la Fundación Pro Familia ofrecen servicios de consulta de orden psicológico, social y jurídico.

➤ Mujeres en Peligro

Esta asociación cuenta con diversos servicios:

El servicio de consulta psicológica se ofrece a las mujeres y a las familias monoparentales que atraviesan una crisis personal, conyugal o familiar. Los motivos de la consulta son: el sentido de la vida, la depresión, la soledad, los problemas conyugales y familiares, la separación, el divorcio, el ejercicio del derecho de tutela y de visita y la reorganización de la familia.

El servicio de consulta pedagógica se ofrece a las mujeres y familias monoparentales con problemas que atañen a la educación de los hijos. Los motivos de la consulta son: los problemas de conducta, los problemas escolares, la reflexión sobre el papel de la madre y la manera de ser una “buena” madre, el examen de los efectos del multiculturalismo en la educación de los hijos de familias de origen extranjero, la reflexión sobre los límites y las consecuencias de no respetar límites, etc.

El servicio “Nei-Ufank” (Recomenzar) ofrece ayuda práctica a la mujer que quiere trabajar, reincorporarse en el mercado laboral o seguir un curso de capacitación o que debe resolver una demanda social o hacer trámites administrativos. En consultas individuales o grupales, brinda además sostén sociopedagógico en las esferas del manejo de conflictos, la búsqueda y la afirmación de la identidad o la reducción del estrés.

El “Kopplabunz”, un centro de encuentro para las mujeres, ha organizado conferencias, grupos femeninos y actividades de esparcimiento.

El Servicio “Krank Kanner Doheem” ofrece atención domiciliaria a los niños enfermos cuyos padres trabajan fuera del hogar.

Una tercera parte de las solicitudes de que el Servicio se encargue del cuidado de un niño enfermo proviene de familias monoparentales (exclusivamente de madres solteras).

El Fraentëlëfon 123 44 (Teléfono para la mujer) funciona las 24 horas.

El objetivo del Fraentëlëfon es poner a disposición de las mujeres información sobre los trámites y procedimientos administrativos, sus derechos, los cursos de capacitación y las posibilidades de reorientación.

➤ **Initiativ Rëm schaffen**

Esta asociación (Iniciativa para volver a trabajar) orienta y aconseja a las mujeres que quieren reincorporarse en el mercado laboral. Ofrece a cada mujer que busca trabajo una atención personalizada e individual. Después de la evaluación de las motivaciones, se establece un proyecto profesional.

Casi 75% de la clientela son mujeres que quieren reincorporarse en el mercado laboral y que, en su gran mayoría, aún no están inscritas en la Administración de empleo.

➤ **Initiativ Liewensufank**

Esta asociación (Iniciativa para el inicio de la vida) ofrece un amplio abanico de cursos y grupos prenatales y puerperales, al igual que conferencias sobre estos temas para mujeres, familias y profesionales de la salud. Gracias a las consultas telefónicas y personales, así como al servicio “Doula”, numerosas familias han recibido las informaciones y el apoyo que se requieren durante el período perinatal, que a menudo se vive como un tiempo difícil.

➤ **El CID – Mujeres**

El Centro de Información y Documentación para la Mujer Thers Bodé se desenvuelve en el plano sociocultural. El Cid – Mujeres cuenta con una biblioteca con periódicos y una discoteca, donde se encuentran 1.550 partituras musicales de compositoras. Existe y se puede consultar in situ un archivo con artículos de prensa que describen la situación de la mujer en Luxemburgo. El CID-info, periódico, que se publica cinco veces por año y tiene gran difusión, informa sobre las actividades culturales y sociales de las mujeres en Luxemburgo o en las regiones limítrofes, así como sobre la evolución de los proyectos europeos en la esfera de la igualdad de los sexos en curso de realización en Luxemburgo. El CID – Mujeres ha organizado numerosas conferencias, exposiciones y manifestaciones culturales.

En 2001, en el marco del programa cultural, se ha hecho hincapié en las actividades de sensibilización en el ámbito escolar (conservatorios y escuelas de música, pero también establecimientos de enseñanza primaria y preescolar); en el marco de las actividades socioculturales, se ha dado prioridad a la colaboración con los sindicatos y los municipios para impulsar el proyecto de licencia de maternidad/paternidad (proyecto “Pappecongé”). Está en la etapa de preparación un proyecto de sensibilización con respecto a la igualdad de la mujer y el hombre que ha de desarrollarse en el ámbito escolar.

## 27) Estudio sobre las mujeres del hogar<sup>4</sup>

Los resultados del siguiente estudio, que se efectuó en 1997 por iniciativa del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, fueron publicados en 1998. Se realizaron 1.549 entrevistas individuales. He aquí algunas comprobaciones:

- Más de la mitad de las mujeres del hogar tienen más de 54 años. Las mujeres del hogar de menos de 25 años son sumamente raras.
- La mayoría de las mujeres del hogar están casadas y tienen dos hijos por lo menos; viven con sus maridos.
- Alrededor de 10% de las mujeres del hogar entrevistadas son viudas.
- Son raras las mujeres del hogar que tienen hijos sin estar casadas.
- En su mayoría, las mujeres del hogar residen en sus propias casas o apartamentos y se encuentran en situación económica bastante desahogada, salvo las que provienen de Europa meridional, especialmente de Portugal, cuyos maridos son a menudo trabajadores no calificados.
- Muchas mujeres del hogar son católicas; no obstante, un porcentaje nada despreciable manifiesta su ateísmo o agnosticismo.
- Entre las mujeres del hogar, muchas tienen tan sólo un diploma de terminación de los estudios primarios; solamente en la categoría de las menores de 25 años es más importante el porcentaje de las que tienen un diploma de terminación de los estudios secundarios.
- Muchas mujeres del hogar disponen de experiencia profesional, más o menos prolongada, en un ámbito típicamente femenino (empleadas) que no les permite subvenir a las necesidades financieras del hogar ni garantiza su pleno desarrollo personal.
- La cualificación de las mujeres del hogar más jóvenes permite suponer que el embarazo es la causa del atraso en los estudios o del mal principio de la vida profesional.
- Una de las causas primordiales de que las mujeres del hogar permanezcan en la casa es la llegada de los hijos: por un lado, quieren ocuparse de ellos por sí mismas y, por el otro, las posibilidades ofrecidas en materia de cuidado de los niños no favorecen la continuación de una ocupación profesional. Sobre todo las mujeres del hogar de más edad se ven forzadas en su momento a quedarse

<sup>4</sup> Hausfrauen en Luxemburgo, Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, por SFS, Frau Ellen Hilf, Sozialforschungsstelle, Dortmund Landesinstitut, 1998.

en el hogar, ya por pedido de su marido, ya por haber sido despedidas por sus empleadores.

- En general, las mujeres del hogar realizan solas los quehaceres domésticos. En la mayoría de los hogares, los hijos son una ayuda irregular, lo mismo que el marido, que se ocupa, además de la eliminación de los residuos, de tareas tradicionalmente más masculinas (la jardinería, por ejemplo); sin embargo, el aprovisionamiento semanal se hace en familia. Las mujeres del hogar que reciben más apoyo en su labor cotidiana son las esposas de empleados o parados.
- Algunos padres no se ocupan para nada de sus hijos. Sin embargo, los padres más jóvenes o de familias numerosas realizan actividades que van más allá del juego y del consuelo.
- En materia de educación de los niños, se busca apoyo en las abuelas o se recurre a la ayuda externa, sobre todo cuando la situación familiar es más desahogada.
- Además de la limpieza, las mujeres del hogar realizan multitud de trabajos no remunerados: por ejemplo, se hacen cargo de otros niños o miembros de la familia que necesitan cuidados más o menos intensivos. El voluntariado es un campo en que las mujeres del hogar toman parte activa.
- En general, la jornada de trabajo de una mujer del hogar es de diez horas. Las ventajas prácticas de permanecer en el hogar son la organización individual del trabajo y el placer de acompañar a los hijos en su evolución cotidiana.
- El mayor problema es la falta de reconocimiento social por el trabajo de las mujeres del hogar.
- Con respecto a la dependencia financiera, son solamente una minoría las mujeres que tienen acceso directo a los medios financieros de la familia. Se benefician de un seguro social, ligado a los derechos de sus maridos en materia de seguridad social. Sin embargo, no consideran al matrimonio como una institución de mantenimiento o asistencia, sino como una unión cimentada en los sentimientos. Confirman esta visión las apreciaciones relativas al divorcio. En efecto, las mujeres del hogar manifiestan que los argumentos financieros no se tienen en cuenta cuando se adopta la decisión de divorciarse. Solamente las mujeres del hogar de más edad afirman que la situación del mercado de trabajo, poco alentadora, es un factor inhibitor del divorcio. La existencia de hijos no desempeña ningún papel. La mayoría de las mujeres entrevistadas prefieren criar a sus hijos en un medio monoparental antes que en un medio más cómodo pero conflictivo.
- La cuestión de las pensiones sigue siendo uno de los problemas más importantes para las mujeres del hogar.
- El deseo de reincorporarse en la actividad profesional guarda relación con la edad de las mujeres entrevistadas. Cuanto más jóvenes son, tanto mayor es su deseo de volver a tener un trabajo remunerado. Sin embargo, a menudo les falta el enfoque exacto de la cuestión.
- El concepto de la mujer del hogar por vida se va evaporando y se advierte la aparición de un criterio más igualitario de la vida familiar, con el reparto de las tareas del hogar entre mujeres y hombres y un período más o menos prolongado que se consagra a la educación de los hijos.

- Para que este criterio se imponga, las mujeres desean una estructura más eficiente y adaptada a las necesidades concretas del cuidado de los niños (estructura de acogida, horarios móviles). Se prevé el aumento de las plazas en los establecimientos destinados al cuidado de los niños y la ampliación de las estructuras de acogida en el marco del Plan de Acción Nacional de 1999 (véase el artículo 11).
- Mientras la representación social del trabajador a jornada completa sea la de una persona del sexo masculino sin obligaciones de familia y sin necesidad de consagrar más tiempo a los hijos o a la familia, la mujer tendrá que optar entre una vida de mujer del hogar dependiente desde el punto de vista financiero y una vida de agotamiento permanente con un trabajo doble e incluso triple. Se prevén el otorgamiento de la licencia parental y el cambio de conducta en el marco del Plan de Acción Nacional (véase el artículo 3).
- Muchas de las mujeres del hogar jóvenes tienen la impresión de que se deben justificar por negarse a hacerse cargo del trabajo doble y aceptar la dependencia financiera. Por el contrario, las mujeres que trabajan tienen dudas permanentemente sobre el bienestar de sus hijos. A menudo, si cuentan con medios financieros, contratan una ayuda externa que se ocupe de la limpieza y de los hijos.
- Sin embargo, los dos grupos de mujeres exigen la intervención del Estado, ya sea implantando un sistema que reduzca el riesgo personal resultante de la dependencia financiera mediante el pago de un salario educativo y de una pensión en que se tengan en cuenta los años de educación, ya sea estableciendo un sistema que se haga cargo del cuidado de los hijos y entrañe la generalización tanto de los horarios móviles como del trabajo a jornada parcial.

En general, las mujeres del hogar expresan su deseo de que el Estado establezca estructuras e introduzca reformas adaptadas a la nueva visión de la familia. El Gobierno ha incorporado muchas de estas reivindicaciones en su acción política.

## 28) La mujer y el trabajo no remunerado

El 26 de febrero de 1998 se llevó a cabo un debate de orientación sobre la igualdad de oportunidades (cfr. *informe aprobado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer, NR 4387, Cámara de Diputados, período ordinario de sesiones 1997-1998, con fecha de 26 de febrero de 1998*). He aquí extractos del informe de la Comisión parlamentaria:

### Definiciones

Un trabajo no remunerado:

- se puede definir como un trabajo para el cual no hay contrapartida financiera ni inmediata (salario) ni diferida (pensión o jubilación),
- incluye tanto el trabajo doméstico (tareas de limpieza y ocupaciones familiares, es decir, el cuidado de niños y ancianos) como actividades de voluntariado que comprendan aspectos benéficos, sociales, culturales y deportivos,

- lo realiza en Luxemburgo un porcentaje de mujeres alto en comparación con otros países de la Unión Europea,
- posee, sin embargo, un valor económico nada desdeñable,
- lo efectúan mayoritariamente mujeres (los hombres dedican las tres cuartas partes de su tiempo laboral al trabajo remunerado mientras las mujeres le dedican una tercera parte),
- lo efectúan mayoritariamente mujeres, ya que son éstas quienes renuncian al trabajo asalariado para consagrarse a los quehaceres domésticos. La vida de la mujer está, pues, más determinada que la del hombre por las necesidades de la familia.

**Problemática:**

- el cónyuge que ayuda desarrolla sus actividades a favor de su pareja efectuando, la mayoría de las veces, un trabajo no remunerado,
- en ese caso, al igual que la mujer del hogar, no queda afiliado a la seguridad social ni tiene asegurada su jubilación,
- se advierte una dependencia financiera total del marido,
- en caso de divorcio, el cónyuge que ayuda no tiene derecho a una pensión propia.

**Conclusiones**

Sería conveniente

- valorar el trabajo no remunerado con su inclusión en el producto interno bruto,
- atribuir al trabajo no remunerado el derecho a la afiliación a la seguridad social y a la jubilación,
- ajustar el derecho a recibir una pensión (por ejemplo, el subsidio de educación) teniendo en cuenta los años dedicados a los bebés tanto por las mujeres que trabajaban como por las que no trabajaban antes de la maternidad,
- proceder, en caso de divorcio, a la partición de los derechos a pensión,
- utilizar obligatoriamente todas las posibilidades legales en el caso de cónyuges ayudantes,
- evaluar el trabajo no remunerado, al igual que la contribución real de la mujer a la economía mundial, mediante instrumentos estadísticos.

Cfr. el estudio “Individualización en el sistema de la seguridad social”, del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo, en el punto 67 del artículo 11.

**29) Pekín + 5**

Al final del capítulo se señala la intención de las autoridades de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 4 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001).

**Eje prioritario 4: violencia**

Mujeres y niñas son víctimas de violencia física, sexual y psicológica cualesquiera que sean sus ingresos, su clase social y su cultura. La violencia contra mujeres y niñas se manifiesta tanto dentro de la familia y en el lugar de trabajo como en el seno de la comunidad y la sociedad. Los actos de violencia contra la mujer constituyen una violación de sus derechos fundamentales, traban su desarrollo personal y limitan su acceso a los recursos. Mantienen la desigualdad entre los sexos.

- Aprobación de una ley que estipule la expulsión del domicilio común del autor del acto de violencia.
- Campañas de sensibilización y para combatir la violencia contra mujeres y niñas.
- Recolección de datos estadísticos sobre actos de violencia desglosados por sexo.
- Programa de educación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres, niñas y niños, en las escuelas
- Recolección de datos estadísticos sobre actos de acoso sexual desglosados por sexo.
- Formación para todos los actores y las actoras que corresponda.

## **Artículo 6**

### **Explotación y trata de mujeres**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

#### **30) Servicio de ayuda a las prostitutas**

El dispensario de la Cruz Roja “Visítanos” (“Drop-in”) ofrece a las prostitutas y sobre todo a las personas más débiles servicios profesionales de atención sanitaria, consulta y asistencia medicosociales.

Las trabajadoras del sexo utilizan los locales “Visítanos” para organizar reuniones, conciertos y jornadas de reflexión e información.

Los temas abordados en el curso de las sesiones con el psicólogo o la psicóloga atañen a la identidad sexual, el consumo de drogas, la violencia sexual, la reinserción laboral, la recuperación de la confianza, la mediación y la autodeterminación. El enfoque multidisciplinario (médicos, asistentes sociales, educadores, psicólogos, etc.) permite ofrecer soluciones a los problemas encontrados.

#### **31) Medidas contra la trata de seres humanos y la explotación de niños**

Luxemburgo aprobó la ley de 31 de mayo de 1999, que aumenta la severidad de las medidas contra la trata de seres humanos y la explotación sexual de los niños y modifica el Código Penal y el Código de Procedimientos en lo penal.

Cabe señalar las particularidades siguientes:

- El artículo 379 del Código Penal, en su versión enmendada, prevé dos nuevas conductas que quedan incriminadas: la explotación de un menor con fines de prostitución o de producción de material pornográfico (art. 379.2) y la trata de menores con fines de explotación (art. 379.3).
- El párrafo 2 del punto 1 del nuevo artículo 379 bis prevé una circunstancia agravante suplementaria en la hipótesis de abuso contra una persona particularmente vulnerable por su situación administrativa ilegal o precaria, embarazo, enfermedad, discapacidad o deficiencia física o mental.
- El nuevo artículo 384 del Código Penal castiga el hecho de estar en posesión de material de carácter pedófilo.
- El artículo 5-1 del Código de Procedimientos en lo penal, en su versión enmendada, extiende la aplicación de la ley luxemburguesa a ciertos delitos cometidos en el exterior por un luxemburgués o un extranjero que se encuentre en Luxemburgo. Esta nueva disposición permitirá reprimir todas las formas de turismo sexual.

- El nuevo artículo 48-1 del Código de Procedimientos en lo penal permite el registro sonoro o audiovisual de los dichos de un menor o un testigo. Esta nueva solución facilitará la audición de toda persona que tenga dificultades para expresarse en una audiencia ordinaria o cuya comparecencia ulterior sea difícil (terapia, residencia en el extranjero) o inoportuna (víctima de abuso sexual).

La ley de 31 de mayo de 1999, citada *supra*, hace más severas en general las sanciones previstas en el Código Penal.

### **32) Debate en la Cámara de Diputados sobre la trata de mujeres**

El 20 de septiembre de 2000 se llevó a cabo un debate sobre la trata de mujeres en la Cámara de Diputados; a su término, se aprobó una moción para que se examinaran los siguientes temas:

- el estatuto de los artistas de cabaré, las visas de entrada y los permisos de trabajo de carácter temporal,
- la protección social de los artistas de cabaré,
- las medidas de prevención,
- las posibilidades de protección, acogida y ayuda a las víctimas de la trata de seres humanos,
- la posibilidad de dictar leyes para proteger a las víctimas,
- la Declaración de La Haya, de 24 a 26 de abril de 1997, que prevé el establecimiento de un relator o una relatora nacional para luchar contra la trata de mujeres,
- las medidas contempladas por el Gobierno luxemburgués para luchar contra la trata de seres humanos,
- la política de otorgamiento de visas de embajadas,
- la legislación vigente y las reformas necesarias.

Todavía se siguen analizando las propuestas en las comisiones correspondientes.

## Artículo 7

### Vida política y pública

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referendos públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

#### a) **Votar en todas las elecciones y referendos públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas**

#### 33) **El Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999 y el estudio “La mujer y la política”**

El Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999, creado en otoño de 1998 por el Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas (CNML) y subvencionado por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, llevó a cabo un análisis de la evolución de la participación de la mujer en el seno de los distintos partidos políticos en tres elecciones: las elecciones nacionales y europeas de junio de 1999 y las elecciones municipales de octubre de 1999.

El análisis se refirió asimismo a la posición de los diferentes programas políticos con respecto al adelanto de la mujer en todas las esferas y todos los planos. A continuación, el Observatorio examinó pormenorizadamente los resultados de las elecciones y los publicó en forma de estadísticas.

A pesar del considerable trabajo realizado por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, de las numerosas campañas del CNML, de la labor de sensibilización y de las iniciativas de ciertos partidos políticos, se puede comprobar que no se ha hecho más que mantener el statu quo:

**Antigua Cámara de Diputados:** 60 diputados y diputadas

- 11 mujeres (18,3%)
- 4 candidatas, que formaban parte del antiguo Gobierno, fueron reelectas
- 7 ex diputadas no fueron reelectas
- 4 ex diputadas fueron reelectas.

**Nueva Cámara de Diputados:** 60 diputados y diputadas

- 12 mujeres (20%) resultaron electas directamente.

### Mujeres electas: resultados por partido político

<i>Electas directamente</i>	<i>ADR Comité de lucha por la democracia y las pensiones</i>	<i>CSV Partido Socialcristiano</i>	<i>Déi Lenk Parido Comunista</i>	<i>Déi Greng Partido Ecologista</i>	<i>DP Partido Demócrata</i>	<i>LSAP Partido Socialista</i>
1994	0	5	0	1	3	3
1999	0	5	0	1	4	2

### Resultados por diputada electa

<i>Diputadas</i>	<i>ADR Comité de lucha por la democracia y las pensiones</i>	<i>CSV Partido Socialcristiano</i>	<i>Déi Lenk Parido Comunista</i>	<i>Déi Greng Partido Ecologista</i>	<i>DP Partido Demócrata</i>	<i>LSAP Partido Socialista</i>
1994	0	5	0	1	3	2
1999	0	3	0	1	3	3

(cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1999.)

### 34) El estudio “La mujer y la política”

El objetivo del estudio “La mujer y la política”, realizado con ocasión de las elecciones legislativas y municipales de 1999 por el Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann (Luxemburgo), es comprender el campo político luxemburgués. El estudio explica los diferentes movimientos de la política femenina y empieza por analizar los debates actuales sobre el tema de la exclusión de la mujer; a continuación expresa opiniones sobre la participación femenina en la vida política y la conducta electoral de la mujer.

El sistema electoral y la combinación de candidatos de listas diferentes están profundamente arraigados en la política luxemburguesa; sin embargo, la promoción del voto de la mujer pasa por el empleo del voto proporcional en reemplazo del voto personalizado. Se formulan las cuatro propuestas que siguen:

### 35) La mujer en la toma de las decisiones de 1999 y 2000

En el marco de este capítulo se señalan tres acontecimientos: los dos debates de orientación de la Cámara de Diputados sobre el particular y el premio a la mejor práctica de la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

#### 35.1. Debate de orientación sobre la participación de la mujer en la toma de la decisión del 25 de febrero de 1999

Este debate abarcó el tema de la mujer en el marco del proceso decisorio y giró en torno a la participación femenina en la adopción de decisiones (cfr. informe de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer de 25 de febrero de 1999, documento parlamentario No. 4498, Cámara de Diputados, período ordinario de sesiones 1998-1999).

**Prólogo (extractos)**

Aunque la participación de la mujer en las distintas esferas de la adopción de decisiones dista mucho de ser suficiente, puede comprobarse que la mujer va ganando lentamente terreno. Sin embargo, también es preciso reconocer que hay un renacimiento de antiguas maneras de pensar y de la división de las funciones, al amparo, por un lado, de la organización laboral (horarios de trabajo, movilidad) y, por el otro, de las atribuciones del Estado, siempre a favor de los esquemas antiguos.

Ahora bien: es un hecho que, para ascender en el escalafón de la carrera y participar en la toma de decisiones, se requieren disponibilidades importantes y medios logísticos y financieros con que la mujer no cuenta aún en cantidad suficiente.

El modo de vida de la mujer y el papel que le asigna la sociedad no le permiten liberarse en la medida que se requiere para poder cumplir plenamente la función de tomar decisiones.

La mentalidad (que, como se sabe, sólo cambia muy lentamente) de gran parte de nuestra sociedad no está todavía lista para asignar a las mujeres el lugar que les corresponde tanto por su número —52% de mujeres frente a 48% de hombres— como por su capacitación y competencia.

No obstante, son las propias mujeres las que deben aprender a defender mejor sus intereses y a no seguir cumpliendo el papel que el mundo masculino les quiere asignar. Deben organizarse y utilizar en sus relaciones los mismos recursos que los hombres para ponerse en condiciones de competir con ellos.

Además, las autoridades deben ofrecer a las mujeres la posibilidad de intervenir lo mismo que los hombres en la vida profesional y política. Las reivindicaciones de vieja data —que atañen a las estructuras destinadas a la custodia de los niños, a horarios escolares adaptados a los horarios de trabajo y a posibilidades de formación permanente abiertas para todas y todos— siguen en vigencia en la medida en que todavía no se ha concretado la participación por igual de ambos sexos en la adopción de decisiones.

**Conclusiones y recomendaciones**

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer ha formulado recomendaciones concretas que deberían permitir la creciente participación de las mujeres en la adopción de decisiones políticas y económicas

**al Gobierno:**

- para que inicie a los jóvenes, desde su infancia, en la igualdad de los sexos y los prepare para actuar en un mundo en que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en la toma de decisiones. Una educación cívica más amplia, que prepare a los jóvenes de los cursos posprimarios para que acepten la igualdad de la mujer y el hombre, sería la mejor manera de llegar a una sociedad en que las responsabilidades se compartan con más equidad;
- para que examine la oportunidad de limitar a dos tercios de las candidaturas el número de candidatos de un sexo en las listas que se presenten en las distintas elecciones, a semejanza del modelo belga;

- para que motive a las mujeres para que participen más intensamente en la adopción de decisiones políticas y económicas. La información y la formación son las premisas de esa participación. Hay que añadirles también la posibilidad de disponer del tiempo necesario. Por eso hay que ayudar a las mujeres en el plano de la vida familiar para permitirles que se dediquen a tareas que no sean las hogareñas;
- para que establezca una estrategia con miras a la puesta en marcha de un plan político nacional. Este plan a favor de la igualdad de oportunidades tendrá que abarcar tanto las esferas de la educación y la formación como las de la economía y la política;

**al SYVICOL (Sindicato de ciudades y municipios de Luxemburgo):**

- para que precise el campo de aplicación de las recomendaciones y haga un balance provisional de su campaña, que corre el riesgo de quedar ceñida a la buena voluntad de una minoría de responsables locales o a manifestaciones de intención;
- la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer se pronuncia unánimemente por el establecimiento de un marco jurídico para el desarrollo de una política municipal a favor de la mujer;

**a los municipios:**

- la Comisión recomienda a los responsables políticos de los municipios que prevean el establecimiento de un servicio para la condición femenina a semejanza de los servicios de Bettembourg y Sanem.

Como complemento de lo que antecede, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer se ha remitido

- al “Plan de Acción 2000”, es decir, a la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer organizada por las Naciones Unidas en Pekín
- a la “toma de posición y a las reivindicaciones del Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas con miras al debate parlamentario de 3 de marzo de 1999 sobre la mujer en la adopción de decisiones”.

**35.2. Debate de orientación “La mujer y las elecciones de 1999 – análisis y perspectivas” (9 de marzo de 2000)**

Este debate tiene por objeto analizar la participación de la mujer en las elecciones legislativas, europeas y municipales de 1999 y diseñar perspectivas que garanticen una mayor representación de la mujer en los órganos de decisión política (Informe de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer, No. 4610, Cámara de Diputados, período ordinario de sesiones 1999-2000, con fecha de 9 de marzo de 2000).

**Las preguntas que siguen marcan la evolución del debate:**

Con respecto a las elecciones precedentes, ¿ha habido cambios marcados?

- ¿Han sido más numerosas las candidaturas femeninas?

- ¿Han invitado los distintos partidos políticos a sus militantes mujeres a participar en mayor medida en la adopción de decisiones?
- ¿Están las mujeres mejor representadas ahora en los distintos niveles de la toma de decisiones políticas u ocurre lo contrario?

**Las conclusiones:**

- En Luxemburgo, la presencia de mujeres en la toma de decisiones políticas siempre ha dejado que desear. A pesar de que más mujeres presentaron sus candidaturas en las elecciones legislativas, europeas y municipales celebradas en 1999, el número de mujeres electas en la Cámara de Diputados, el Gobierno, el Parlamento europeo e incluso los consejos municipales no ha evolucionado positivamente, salvo en el plano de los municipios.
- Las mujeres deben tener la posibilidad de participar más en la vida política en el seno de los diferentes partidos. Por eso es conveniente que se examine la conveniencia de estimular la incorporación de la mujer en los engranajes políticos de los partidos, especialmente en aquellos en que la proporción de mujeres candidatas no llegó a un tercio en las tres renovaciones del Poder Legislativo de 1999.
- Las encuestas realizadas con motivo de las elecciones demuestran con claridad que gran parte de la población considera que la situación no es satisfactoria. La opinión pública estaría, pues, a favor de una mayor participación de la mujer en la política.
- Esta conclusión se ve reforzada por el hecho de que 57% de las personas interrogadas por el Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann y el Instituto Luxemburgués de Investigaciones Sociales y Estudios de Mercado (que se dedica a las investigaciones de mercado y a los sondeos de opinión) se declara a favor de la paridad en las listas electorales. Sin embargo, de ese 57%, sólo un 11% puede imaginarse que esa paridad tenga fundamento legal.
- En la gente se advierte, pues, la voluntad no sólo de no excluir a la mitad de la población de la toma de decisiones políticas, sino también de integrarla de manera proporcional.
- Sin embargo, es muy interesante comprobar en este contexto que la aceptación de los cupos disminuye con el grado de capacitación.
- Si se quiere que las mujeres participen más activamente en la toma de decisiones políticas y si la mayoría de la población parece favorecer la paridad entre hombres y mujeres en las listas electorales, es preciso que se garantice que las mujeres tengan la posibilidad de conciliar su vida privada y familiar con la vida pública y política.
- En el punto 4.7 de su informe relativo al debate de orientación sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones de 1999, la Comisión puso de manifiesto las razones de la escasa representación femenina en la adopción de decisiones políticas.
- Una de sus conclusiones fue que era necesario crear condiciones generales de organización de vida que favorecieran la intervención de las mujeres. Es preciso que funcionen estructuras de custodia y acogida de los niños con horarios suficientemente flexibles para permitir la actuación pública. Además,

el trabajo político tiene que poder hacerse en un horario compatible con las obligaciones de la vida de familia.

La Comisión se pronunció a favor de un seguimiento electoral para analizar la actuación de las mujeres elegidas en 1999.

Otra necesidad es la educación y la formación de las mujeres y los hombres en la esfera de la igualdad. Desde hace años, la Comisión señala a la atención de todos que es necesario ofrecer a las mujeres la formación necesaria para que puedan participar en mejores condiciones en la toma de decisiones de la sociedad. Esta formación debe iniciarse desde edad temprana, es decir, en la casa y en la enseñanza precoz, preescolar y primaria, como en el proyecto “Compartamos la igualdad, Gläichheet deelen, Gleichheit teilen” (cfr. el punto 50 del artículo 10).

Además, las mujeres deben tener acceso a cursos de formación especiales que las preparen para participar en la toma de decisiones. Estos cursos se deben dictar de manera tal pueda participar en ellos el mayor número posible de mujeres. La reivindicación de la Comisión de descentralizar los cursos ofrecidos a la mujer se extiende asimismo a los cursos de formación política.

En lo que se refiere a soluciones factibles para aumentar la participación femenina en la toma de decisiones políticas, la Comisión señaló las siguientes posibilidades, además de una formación política más completa:

- 1) la tutoría,
- 2) una ayuda financiera concedida en función de la presencia de mujeres en las listas electorales; el dinero de la ayuda debe emplearse en la formación y la promoción de esas candidatas,
- 3) la obligatoriedad del funcionamiento de comisiones para la igualdad de oportunidades en los municipios y la instauración de delegados para la igualdad de oportunidades,
- 4) la intensificación de la cooperación entre las instancias públicas y las organizaciones femeninas para desarrollar actividades que promuevan la presencia de mujeres en la toma de decisiones,
- 5) la promoción de una mejor representación femenina en el seno del Consejo de Estado.

1) *La tutoría*

La *tutoría* consiste en inducir sistemáticamente a las mujeres a intervenir en la política y en ayudarlas a desarrollar su actividad política. En efecto, a menudo las mujeres creen que les falta la preparación necesaria para la política. Un sistema de tutoría podría convencerlas de lo contrario. Así, las mujeres que quieran tomar parte en las decisiones políticas serán introducidas en los engranajes de la política y contarán también con los conocimientos y la ayuda que se necesitan para desarrollar una carrera política. Parece obvio que el sistema de tutoría sólo habrá de rendir frutos después de cierto número de años. Garantizará, no obstante, que las mujeres que se presenten en las elecciones estén dispuestas a consagrarse plenamente a su trabajo político.

2) *La ayuda financiera*

La *ayuda financiera* sería una manera de influir en mayor medida sobre los partidos para que presenten candidatas en las elecciones. La ayuda financiera concedida a los partidos sería tanto más importante cuanto más mujeres hubiere en las listas. Este enfoque sería el mismo que el aplicado por Luxemburgo en el Plan de Acción Nacional por el Empleo, es decir, el de favorecer al sexo subrepresentado (cfr. el punto 62 i) del artículo 11). La ayuda financiera deberá utilizarse en la formación y la promoción de las candidatas.

3) *Las comisiones municipales para la igualdad de oportunidades*

La Comisión señaló que muchos municipios no habían instaurado todavía una *comisión para la igualdad de oportunidades*. La Comisión parlamentaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer pide que esas comisiones se establezcan obligatoriamente. No hay duda de que ese establecimiento tendría repercusiones favorables en la concienciación de la opinión pública sobre el tema. Asimismo, habría que generalizar en los municipios el puesto de *delegado o delegada para la igualdad*. La generalización de ese cargo garantizaría la consolidación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Habida cuenta de que la encuesta del Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann y del Instituto Luxemburgués de Investigaciones Sociales y Estudios de Mercado pone de manifiesto que 67% de las personas interrogadas no conocían la función de delegado de la igualdad, se impone la adopción de medidas concretas en esa esfera, tanto más cuanto que desde ese cargo también se puede contribuir a promover una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones políticas.

4) *Las organizaciones de mujeres*

Las *organizaciones de mujeres* llevan a cabo un excelente trabajo en la esfera de la promoción de una mayor participación femenina en la toma de decisiones. La Comisión parlamentaria considera que los partidos políticos y las instancias de decisión del país deberían colaborar más intensamente con estas organizaciones para obtener con más rapidez una representación adecuada de la mujer en la toma de decisiones políticas.

5) *El Consejo de Estado*

La Comisión pide que los partidos políticos, el Gobierno y la Cámara de Diputados favorezcan a las candidatas cuando propongan nombramientos en el *Consejo de Estado*. En efecto, habida cuenta de que los miembros del Consejo de Estado son designados y no elegidos, tendría que ser más fácil lograr en este caso una representación apropiada de la mujer. Corresponde a las instancias relacionadas con los nombramientos procurar que haya una mayor presencia femenina en el Consejo de Estado y garantizar así que sean tenidos mejor en cuenta los intereses del 51% de la población.

Fueron nombradas cuatro mujeres en el Consejo de Estado: la primera, designada en 1975, dimitió en 1999 por haber llegado al límite de edad. En el año 2000 se produjeron dos nombramientos; el último se produjo en 2001.

### **35.3. Premio a la mejor práctica de la política municipal de igualdad entre mujeres y hombres**

Este premio, instituido en 2001, se adjudicará en lo sucesivo todos los años al municipio que dé pruebas de que desarrolla actividades ejemplares a favor de la mujer y promueva la igualdad entre mujeres y hombres, tras un concurso organizado por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer y a propuesta de un jurado compuesto por los delegados o delegadas del antedicho Ministerio, de los Ministerios del Interior, de Cultura y de Educación Superior e Investigaciones y del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo.

La entrega del premio por parte de la Ministra para el Adelanto de la Mujer a las autoridades municipales de Bettembourg y Sanem se realizó el 23 de enero de 2002 en presencia de representantes, mujeres y hombres, de la población.

### **36) Política municipal de igualdad entre mujeres y hombres (2000-2005)**

A partir de septiembre de 1997 y como consecuencia de un convenio/contrato concertado con el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, el Consejo Nacional de Mujeres Luxemburguesas (CNML) ha podido contratar a una diplomada en ciencias políticas que, desde un puesto de trabajo a media jornada, colabora con los miembros del consejo de administración del CNML. El CNML ha estimulado y sostenido los esfuerzos de los municipios mediante un amplio conjunto de medidas: organización de reuniones semestrales de órganos municipales de igualdad de oportunidades; reparto de invitaciones y de documentos relativos, entre otras cosas, a las actividades de los órganos municipales de igualdad de oportunidades; organización de conferencias y mesas redondas; organización de cursos de formación; encuestas sobre la presencia de mujeres en comités consultivos; colaboración con el trabajo del “Observatorio de la participación política de la mujer en las elecciones de 1999”; actividades de cabildeo (con respecto, por ejemplo, a la plantación del “Fraebësch” (bosque de las mujeres) en una comuna del Norte; apoyo a los actos locales de celebración del Día Internacional de la Mujer, y otras varias actividades.

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer asiste a las reuniones semestrales de información de los órganos municipales que trabajan por la igualdad de oportunidades; el CNML organiza esas reuniones en las comunas que han instituido comisiones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Ministerio brinda su apoyo a esta red de intercambio de informaciones y buenas prácticas entre los órganos pro igualdad de oportunidades de las comunas y financia los cursos de formación para delegados y delegadas municipales.

### Distribución de los órganos comunales pro igualdad de oportunidades

	1999	2000	2001
Comunas que han nombrado un delegado o una delegada para la igualdad de oportunidades entre los miembros del consejo municipal	48	71	70
Comunas que han instituido una comisión consultiva pro igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	13	35	41
Comunas que han instituido un servicio que cuenta con personal remunerado calificado	2	2*	2
Comunas que han instituido al menos un órgano pro igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	58	83	87

\* Algunas otras comunas proyectan establecer un servicio en un futuro próximo.

## 37) Mociones a favor de la igualdad de hecho

### 37.1. Primera moción de la Cámara de Diputados de 15 de marzo de 2000:

Los diputados invitan al Gobierno a perseverar en la promoción de la participación política de la mujer, especialmente:

- encargándose de completar el estudio “La mujer y la política”, que realizó el Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann, con un folleto en que se expongan las experiencias concretas de las mujeres en la vida política;
- explorando las posibilidades de poner a disposición del público —por ejemplo, por Internet— el banco de datos elaborado por el *Observatorio de la participación política de la mujer*, que reúne la información sobre la participación de la mujer en la política en Luxemburgo desde 1945;
- comprometiéndose a poner a disposición de los organismos mencionados medios financieros suficientes.

Como consecuencia de la moción, el Ministerio para la Promoción de la Mujer encargó al Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann la realización del estudio ELU-E-S (ELEGIDOS/ELEGIDAS) (cfr. el punto 34 del artículo 7). Es posible consultar los datos reunidos por el Observatorio en Internet, [www.cnfl.lu](http://www.cnfl.lu).

### 37.2. Segunda moción de la Cámara de Diputados de 15 de marzo de 2000

Los diputados invitan al Gobierno a perseverar en su labor para

- emprender una política a favor del adelanto de la mujer como la convenida en el acuerdo de coalición y la ley PAN de 12 de febrero de 1999,
- guiarse por las recomendaciones y conclusiones del informe presentado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y el Adelanto de la Mujer, que aprobaron por amplia mayoría,
- instituir, en este contexto, un órgano permanente que efectúe un análisis permanente de la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas,

- concienciar a los municipios para que establezcan una comisión para la igualdad de oportunidades y crear, llegado el caso y en un marco de sinergia, el puesto de delegado o delegada para la igualdad.

**b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales**

**38) Distribución de los funcionarios por condición profesional y sexo**

A continuación se indica la distribución de las mujeres y los hombres en los diferentes regímenes de la administración pública:

**Distribución de las personas por condición profesional y sexo en la Administración Pública en 2001<sup>5</sup>**

Condición profesional	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Funcionarios	7 846	4 559	12 405	63,2	36,8	100,0	80,0	53,2	67,5
Empleados	993	2 733	3 726	26,7	73,3	100,0	10,1	31,9	20,3
Obreros	964	1 278	2 242	43,0	57,0	100,0	9,8	14,9	12,2
<b>Total*</b>	<b>9 803</b>	<b>8 570</b>	<b>18 373</b>	<b>53,3</b>	<b>46,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Administración del Personal del Estado (APE).

\* El total engloba a funcionarios y funcionarias, empleados y empleadas y obreros y obreras que trabajan a jornada completa y a jornada parcial. En la categoría de funcionarios se cuentan los pasantes, pero no los ministros.

Al personal de plantilla de la Administración Pública hay que añadir las personas que buscan empleo y se benefician de contratos como auxiliares temporales del sector público; en febrero de 2001 ascendían a 688, de las cuales casi 60% son mujeres.

**38.1. Funcionarios de la Administración Pública**

El desglose por tipo de administración pone de manifiesto una distribución más o menos equilibrada entre hombres y mujeres en la magistratura y la enseñanza. Por el contrario, la representación femenina es notoriamente baja en la fuerza pública (64 mujeres frente a 1.352 hombres) y la aduana (27 mujeres frente a 410 hombres):

<sup>5</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

**Distribución de los funcionarios\*, por tipo de administración y sexo, en 2001<sup>1</sup>**

Tipo de administración	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Administración general	3 368	1 339	4 707	71,6	28,4	100,0	42,9	29,4	37,9
Magistratura	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	1,9	1,3
Fuerza pública	1 352	64	1 416	95,5	4,5	100,0	17,2	1,4	11,4
Enseñanza	2 625	3 037	5 662	46,4	53,6	100,0	33,5	66,6	45,6
Funciones especiales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,1
Aduanas	410	27	437	93,8	6,2	100,0	5,2	0,6	3,5
<b>Total</b>	<b>7 846</b>	<b>4 559</b>	<b>12 405</b>	<b>63,2</b>	<b>36,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* Incluidos los pasantes, pero no los ministros de culto.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### 38.1.1. Los funcionarios que trabajan a jornada completa

Los funcionarios empleados a jornada completa trabajan por lo menos 40 horas por semana:

#### **Distribución de los funcionarios\* de todas las carreras que en 2001 trabajaban a jornada completa, por tipo de administración y sexo<sup>1</sup>**

Tipo de administración	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Administración General	3 343	1 011	4 354	76,8	23,2	100,0	42,9	26,5	37,5
Magistratura	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	2,3	1,4
Fuerza Pública	1 349	51	1 400	96,4	3,6	100,0	17,3	1,3	12,1
Enseñanza	2 597	2 644	5 241	49,6	50,4	100,0	33,3	69,2	45,1
Funciones especiales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,2
Aduanas	410	24	434	94,5	5,5	100,0	5,3	0,6	3,7
<b>Total</b>	<b>7 790</b>	<b>3 822</b>	<b>11 612</b>	<b>67,1</b>	<b>32,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* Incluidos los pasantes, pero no los ministros de culto.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

En el seno de cada una de estas administraciones, las mujeres se sitúan en niveles de carrera distintos de los correspondientes a los hombres.

### La administración general:

La mayoría (51%) de las mujeres que trabajan en el seno de la administración general ocupan una carrera media. La otra mitad se reparte entre las carreras inferiores (35%) y las carreras superiores (14%). La distribución de los hombres es diferente: su presencia es mayoritaria (49%) en las carreras inferiores y llega tan sólo a un tercio en las carreras medias y a 17% en las carreras superiores:

### Distribución de los funcionarios\* que en 2001 trabajaban a jornada completa en la Administración General, por tipo de carrera y sexo<sup>1</sup>

Carrera	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior	1 652	354	2 006	82,4	17,6	100,0	49,4	35,0	46,1
Media	1 124	519	1 643	68,4	31,6	100,0	33,6	51,3	37,7
Superior	567	138	705	80,4	19,6	100,0	17,0	13,6	16,2
<b>Total</b>	<b>3 343</b>	<b>1 011</b>	<b>4 354</b>	<b>76,8</b>	<b>23,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* Incluidos los pasantes.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### La magistratura:

Globalmente, la distribución de los hombres y las mujeres en la magistratura es más o menos equilibrada, incluso cuando la representación de las mujeres es menor, como ocurre en las carreras de magistrado de tribunal administrativo y de fiscal (con todo, las mujeres representan siempre menos de un tercio del personal). Por el contrario, la representación femenina es alta (72%) en la carrera de magistrado de tribunal de distrito.

Es preciso aclarar que los cambios de funciones son una práctica muy frecuente en la magistratura (a veces cada seis meses). El hecho de que las mujeres estén mejor representadas en una u otra función es cuestión de oportunidad (salvo en las altas funciones de procurador):

### Distribución de los funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada completa en el tramo superior de la carrera de magistrado, por sexo<sup>1</sup>

Tramo superior de la carrera	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MCAd	3	2	5	60,0	40,0	100,0	3,8	2,3	3,0
MCSJ	16	13	29	55,2	44,8	100,0	20,5	14,9	17,6
JP	12	15	27	44,4	55,6	100,0	15,4	17,2	16,4
MTAd	8	4	12	66,7	33,3	100,0	10,3	4,6	7,3
F	22	12	34	64,7	35,3	100,0	28,2	13,8	20,6
MTD	16	41	57	28,1	71,9	100,0	20,5	47,1	34,5
PGE	1	0	1	100,0	0,0	100,0	1,3	0,0	0,6
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>164</b>	<b>47,3</b>	<b>52,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

Abreviaturas:

MCAd: magistrado de la Corte Administrativa

MCSJ: magistrado de la Corte Suprema de Justicia

JP: juez de paz

MTAd: magistrado de tribunal administrativo

F: fiscal

MTD: magistrado de tribunal de distrito

PGE: procurador general del Estado

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### La fuerza pública:

La fuerza pública es casi exclusivamente masculina: apenas 3,6% de mujeres trabajan en ella. En la fuerza pública se agrupan sectores tradicionalmente masculinos, como el ejército, la gendarmería y la policía:

### Distribución de los funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada completa en la Fuerza Pública, por tipo de carrera y sexo<sup>1</sup>

Carrera*	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior	68	0	68	100,0	0,0	100,0	5,0	0,0	4,9
Oficial de la Fuerza Pública	79	3	82	96,3	3,7	100,0	5,9	5,9	5,9
Suboficial de la Fuerza Pública	1 202	48	1 250	96,2	3,8	100,0	89,1	94,1	89,3
<b>Total</b>	<b>1 349</b>	<b>51</b>	<b>1 400</b>	<b>96,4</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* Incluido el personal militar.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### La enseñanza:

En esta administración, las mujeres son un poco más numerosas que los hombres (2644 mujeres y 2597 hombres). Según las carreras que se consideren, se manifiestan ciertas diferencias entre ambos sexos.

En efecto, la presencia femenina es mayor en las carreras medias (73% de mujeres) y menos numerosa en las carreras superiores (27% de mujeres); la tendencia se invierte entre los hombres. Un 46% de los hombres trabajan en carreras medias y un 53% en carreras superiores:

#### Distribución de los funcionarios\* que en 2001 trabajaban a jornada completa en la enseñanza, por tipo de carrera y sexo<sup>1</sup>

Carrera	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior	20	4	24	83,3	16,7	100,0	0,8	0,2	0,5
Media	1 201	1 920	3 121	38,5	61,5	100,0	46,2	72,6	59,5
Superior	1 376	720	2 096	65,6	34,4	100,0	53,0	27,2	40,0
<b>Total</b>	<b>2 597</b>	<b>2 644</b>	<b>5 241</b>	<b>49,6</b>	<b>50,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* Incluidos los pasantes.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### Las funciones especiales:

Bajo este título se agrupan, por una parte, el presidente del Tribunal de Cuentas y, por la otra, los 14 miembros del Gobierno, de los cuales, 10 son hombres y cuatro mujeres.

### La aduana:

Como ocurre en el caso de la fuerza pública, en la Administración de Aduanas se registra una bajísima representación femenina: tan sólo 4,6% de mujeres trabajan en ella:

#### Distribución de los funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada completa en la Aduana, por tipo de carrera y sexo<sup>1</sup>

Carrera*	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior	341	15	356	95,8	4,2	100,0	83,2	62,5	82,0
Media	69	9	78	88,5	11,5	100,0	16,8	37,5	18,0
<b>Total</b>	<b>410</b>	<b>24</b>	<b>434</b>	<b>94,5</b>	<b>5,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

\* En la rama de la Aduana, no hay un tramo superior de la carrera; el total engloba también a los pasantes.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### 38.1.2. *Los funcionarios que trabajan a jornada parcial*

Trabajar a jornada parcial en la administración pública no significa lo mismo que en el sector privado; en la actualidad no hay más que dos formas de trabajo para los funcionarios y empleados del Estado: media jornada y jornada completa.

En agosto de 2001, 93,5% de los funcionarios trabajaban a jornada completa y 6,5% a jornada parcial. Un 16,5% de los funcionarios de sexo femenino y sólo 0,7% de los funcionarios de sexo masculino trabajan a jornada parcial.

#### **Funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada parcial, por tipo de administración y sexo (en %)<sup>1</sup>**

<i>Tipo de administración</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Administración General	0,8	25,6
Magistratura	–	–
Fuerza Pública	0,7	16,5
Enseñanza	1,1	13,1
Funciones especiales	–	–
Aduanas	–	11,1
<b>Total</b>	<b>0,7</b>	<b>16,5</b>

*Fuente:* Ministerio de Administración Pública.

– = resultado rigurosamente nulo.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

No en todas las administraciones hay jornada parcial. Este horario de trabajo es más corriente en la administración general (donde 25% de las mujeres trabajan medio día) y no existe en otros tipos de administración.

El análisis de la distribución de los funcionarios que trabajan medio día pone de manifiesto la preponderancia de la mujer en este régimen de trabajo.

**Distribución de los funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada parcial en todas las carreras de la Administración Pública, por tipo de funciones y sexo<sup>1</sup>**

Tipo de administración	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Administración General	25	325	350	7,1	92,9	100,0	44,6	44,5	44,5
Magistratura	0	0	0	–	–	–	–	–	–
Fuerza Pública	3	13	16	18,8	81,3	100,0	5,4	1,8	2,0
Enseñanza	28	393	421	6,6	93,4	100,0	50,0	53,3	53,1
Funciones especiales	0	0	0	–	–	–	–	–	–
Aduanas	0	3	3	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,4
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>737</b>	<b>793</b>	<b>7,1</b>	<b>92,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

En la administración general, los puestos de jornada parcial están un poco menos desarrollados que en las carreras superiores (trabajan a jornada parcial 20% de las mujeres empleadas en carreras superiores, en comparación con 26% de las que ocupan el conjunto de los puestos de la administración general).

En la enseñanza, las mujeres tienen menor presencia en las carreras medias (11% de las mujeres que trabajan en carreras medias lo hacen a jornada parcial, en comparación con 13% de las que ocupan el conjunto de los puestos de la enseñanza). Por el contrario, la representación femenina es mayor en las carreras inferiores (28% de mujeres) y en las carreras superiores (18%).

**Funcionarios que en 2001 trabajaban a jornada parcial, por tipo de administración, tipo de carrera y sexo (en %)<sup>1</sup>**

Carrera y tipo de administración	Hombres	Mujeres
Administración General		
Inferior	0,7	28,4
Media	0,9	25,0
Superior	0,5	20,0
<b>Total de la Administración General</b>	<b>0,8</b>	<b>25,6</b>
Enseñanza		
Inferior	–	28,4
Media	0,5	11,1
Superior	1,6	18,3
<b>Total de la Enseñanza</b>	<b>1,1</b>	<b>13,1</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

– = resultado rigurosamente nulo.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### 38.2. Los empleados y las empleadas de la Administración Pública

Las mujeres constituyen una amplia mayoría (73%) de los empleados del sector público. Habida cuenta de que hay muchas mujeres entre los empleados, la jornada parcial está sumamente desarrollada: 42% de los empleos son de media jornada y los ocupan 52% de mujeres:

#### Distribución de los empleados y las empleadas de todas las carreras del sector público que trabajaban a jornada parcial en 2001<sup>1</sup>

Jornada de trabajo	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	824	1 317	2 141	38,5	61,5	100,0	83,0	48,2	57,5
Jornada parcial	169	1 416	1 585	10,7	89,3	100,0	17,0	51,8	42,5
<b>Total</b>	<b>993</b>	<b>2 733</b>	<b>3 726</b>	<b>26,7</b>	<b>73,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

### 38.3. Los obreros y las obreras de la Administración Pública

Entre los obreros y las obreras, la diferencia entre el número de hombres y de mujeres es menos pronunciada que en el resto de la administración pública (57% de mujeres frente a 43% de hombres). Empero, aunque las mujeres son mayoría, sólo están fuertemente representadas en un tipo de carrera, la A (ayudantes de limpieza, obreros y obreros auxiliares y repartidores de periódicos), donde 98,6% del personal está formado por mujeres. En las demás carreras, las mujeres son poco numerosas:

#### Distribución de los obreros y las obreras del sector público, por tipo de carrera y sexo, en 2001<sup>1</sup>

Carrera	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
A	15	1 085	1 100	1,4	98,6	100,0	1,6	84,9	49,1
B	684	162	846	80,9	19,1	100,0	71,0	12,7	37,7
C	98	19	117	83,8	16,2	100,0	10,2	1,5	5,2
D	80	1	81	98,8	1,2	100,0	8,3	0,1	3,6
E	87	11	98	88,8	11,2	100,0	9,0	0,9	4,4
<b>Total</b>	<b>964</b>	<b>1 278</b>	<b>2 242</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

Significados:

A: ayudantes de limpieza, obreros auxiliares, repartidores de periódicos

B: mozos de cocina, encargados de limpieza, obreros, encargados de la clasificación postal

C: jefes de limpieza, cocineros sin CATP, obreros artesanos

D: chóferes profesionales, encargados de almacén con CATP

E: artesanos con CATP

CATP: certificado de aptitud técnica y profesional

<sup>1</sup> Cifras actualizadas a agosto de 2001.

El porcentaje correspondiente a la jornada parcial también es alto en la carrera A: 80% de las mujeres obreras trabajaban a media jornada en agosto de 2001:

**Obreros y obreras del sector público que trabajaban a tiempo parcial en agosto de 2001, por tipo de carrera y sexo**

<i>Carrera</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
A	6,7	79,7
B	1,5	30,9
C	4,1	15,8
D	2,5	–
E	5,7	–
<b>Total</b>	<b>2,3</b>	<b>71,8</b>

*Fuente:* Ministerio de Administración Pública.

#### **38.4. La reforma del estatuto general de los funcionarios**

El proyecto de ley No. 4891 (presentado el 19 de diciembre de 2001), que reforma la ley enmendada de 16 de abril de 1979 sobre el estatuto general de los funcionarios del Estado, prevé la aplicación de cierto número de medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la administración pública. Con esas medidas se pretende, en particular,

1. favorecer la conciliación de la vida de familia con la vida profesional,
2. instituir el puesto de delegado o delegada para la igualdad entre el hombre y la mujer en la administración pública.

En lo que se refiere a nuevas medidas que posibiliten una mejor conciliación de la vida de familia con la vida profesional, las que se proponen en relación con el estatuto general de los funcionarios favorecen a ambos sexos. Las principales son las siguientes:

1. *Medidas a favor de la conciliación de la vida de familia con la vida profesional*

i) **La ampliación de las posibilidades de trabajar a jornada parcial.** Ha sido una de las principales medidas incluidas en el acuerdo salarial para la administración pública de 29 de mayo de 2000. Al respecto, la ley de 28 de julio de 2000 inscribió el servicio de jornada parcial a razón de 25%, 50% ó 75% de la jornada completa en la ley enmendada de 16 de abril de 1979, que fija el estatuto general de los funcionarios del Estado. El proyecto de ley No. 4891 confirma la posibilidad del funcionario de trabajar a jornada parcial y, a la vez, precisa las modalidades y las condiciones de aplicación pertinentes. Así, en virtud del proyecto de ley, cada administración, conforme a sus obligaciones y necesidades particulares, puede organizar, libre e individualmente, el horario de cada prestador de servicios a jornada parcial y de cada agente con permiso para trabajar a media jornada sobre la base de una parte del día e incluso de una parte de la semana, del mes o del año.

Por otra parte, no se podrá considerar la posibilidad de ejercer una actividad a jornada parcial si se opone al interés del servicio. Es preciso consultar al jefe de la administración, a la representación del personal y al delegado o la delegada para la

igualdad entre hombres y mujeres, así como al Ministro de la Función Pública, antes de que el ministro competente adopte la decisión definitiva.

Los funcionarios pasantes, al igual que las personas que ocupan puestos de responsabilidad, quedan excluidos del círculo de posibles beneficiarios del servicio de jornada parcial.

Cada administración y cada carrera determinan el número máximo de agentes que se pueden beneficiar del servicio de jornada parcial; este número equivale al 25% del personal de plantilla de cada administración y cada carrera. El propósito evidente es evitar una dispersión excesiva de tareas que pueda trabar o hipotecar el buen funcionamiento del servicio.

ii) **La bonificación integral de diez años en caso de licencia sin goce de sueldo, licencia para trabajar media jornada o desempeñar un servicio a tiempo parcial para ocuparse de los hijos de menos de 15 años de edad.** Se tiene en cuenta el tiempo íntegro de servicio durante un lapso máximo de diez años para la aplicación de aumentos en la remuneración y ascensos en el escalafón (incluida la elevación del índice) tanto para las promociones como para el derecho de admisión en los exámenes de promoción.

iii) **La reincorporación de funcionarios del sexo femenino obligados a dimitir antes de 1984** para consagrarse a la educación de sus hijos. Esta medida mejora la situación de los funcionarios del sexo femenino que, por imperio de la antigua legislación sobre licencias sin goce de sueldo y licencias para trabajar a mitad de jornada, se vieron muy a menudo en la obligación de dejar sus funciones para poder consagrarse a la educación de sus hijos. Ahora bien, toda dimisión entraña la pérdida del empleo y no es posible reanudar el servicio sin someterse a un nuevo examen o concurso y sin cumplir un nuevo período de pasantía, es decir, sin empezar la carrera de cero, por así decirlo. En la medida en que, en el curso de los últimos años, un importante número de funcionarios del sexo femenino manifiestan su deseo de volver a trabajar cuando sus hijos llegan a la edad adulta, la nueva disposición les permitirá reintegrarse a sus antiguas funciones en su administración de origen. Se restablecerá su situación profesional tal como era en el momento de la dimisión tras un período obligatorio de reciclaje.

iv) **La creación de una base legal para el teletrabajo.** El Gobierno considera que el teletrabajo puede satisfacer determinadas necesidades del Estado-protector y, a la vez, ciertas aspiraciones de los agentes. Por eso pretende proceder a la apertura del teletrabajo en el sector público adoptando un enfoque prudente. Se preocupa particularmente porque estas prácticas laborales poco familiares no sean impulsadas a expensas de la seguridad del empleo, de la igualdad de la remuneración ni de la vida privada, la salud y los derechos de los funcionarios y empleados del Estado.

v) **La consolidación de los derechos de los funcionarios al cabo de diferentes licencias y la afirmación del derecho a la reincorporación,** llegado el caso por conducto de un cambio de administración, merced a la flexibilidad de las condiciones y modalidades de la ley enmendada de 27 de marzo de 1986, que atañe a ese cambio.

vi) **La posibilidad de prolongar o de suspender prematuramente las licencias sin goce de remuneración y los permisos para trabajar media jornada sin que sea preciso que el Gobierno, en reunión de consejo, compruebe la existencia de**

**circunstancias excepcionales.** El interés del servicio será el único factor que se tendrá en cuenta para determinar el derecho a prolongar o suspender prematuramente las licencias.

vii) **La formación permanente del funcionario tras una licencia sin goce de remuneración de una duración de más de dos años.** La reincorporación estará subordinada a la participación previa en cursos de formación permanente organizados por el Instituto Nacional de Administración Pública o por otro organismo de formación.

viii) **La licencia para trabajar media jornada para las parejas de funcionarios.** Dos cónyuges que sean funcionarios se podrán beneficiar, ambos, de una licencia para trabajar media jornada a fin de criar a su hijo o sus hijos.

ix) **Las licencias de varios meses sin goce de remuneración o para trabajar a media jornada.** Por razones de mayor flexibilidad, las licencias sin goce de remuneración y las licencias para trabajar a media jornada podrán solicitarse en el futuro no tan sólo por años enteros, sino también por meses enteros.

x) **Flexibilización de la organización del tiempo de trabajo.** En caso de licencia para trabajar a media jornada o prestar un servicio a tiempo parcial es desde ahora posible, si el interés del servicio lo permite, distribuir el tiempo de trabajo en una parte de la semana, del mes e incluso del año.

## 2. *Medidas relativas a la instauración del delegado o la delegada para la igualdad entre mujeres y hombres*

Entre las demás innovaciones previstas por el proyecto de ley No. 4891, que modifica el estatuto general de los funcionarios del Estado, figura, entre otras cosas, el establecimiento del delegado o la delegada para la igualdad.

Es una medida que tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de remuneración entre los agentes del sexo femenino y los del sexo masculino y debe contribuir a mejorar el clima de trabajo y a robustecer las motivaciones de los agentes como consecuencia de la eliminación del descontento que generan las discriminaciones.

Si bien el concurso de admisión garantiza la igualdad de acceso a la administración pública cuando se realizan las contrataciones en el sector público, no es menos cierto que en el plano de las condiciones de trabajo y del acceso a la formación sigue siendo indispensable, tanto en el sector público como en el sector privado, la protección contra la discriminación.

La misión del delegado o de la delegada para la igualdad consiste, principalmente, en formular propuestas sobre cualquier cuestión relacionada directa o indirectamente con la igualdad de trato a los hombres y las mujeres que trabajen en la administración, el servicio o el establecimiento y, muy especialmente, con el acceso al empleo, a la formación y al adelanto profesional o con la remuneración y las condiciones de trabajo; en proponer al ministro competente la adopción de medidas de concienciación del personal o tendientes a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; en atender las consultas del personal sobre todos estos temas, y en velar por la protección del personal asalariado contra el acoso sexual o profesional en el marco de las relaciones de trabajo.

### 39) Pekín + 5

En este punto se señala la intención de las autoridades con respecto al eje 7 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional para aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre (junio de 2001):

#### **Eje prioritario 7: Toma de decisiones**

La participación en pie de igualdad del hombre y la mujer en la toma de decisiones constituye no sólo una exigencia de mera justicia o de la democracia; también debe considerarse como condición indispensable para que los intereses de la mujer sean tenidos en debida cuenta. La desigual división del trabajo y de las responsabilidades en la vida privada impide que la mujer encuentre tiempo para ocuparse de sí misma y adquirir los conocimientos que se necesitan para participar en la adopción de decisiones políticas y económicas.

- Redoblado apoyo a la promoción de la política municipal en materia de igualdad del hombre y la mujer – formación para la mujer
- Investigaciones sobre:
  - las facilidades y los obstáculos que encuentran mujeres y hombres en el ejercicio de su mandato político (estudio que proyecta realizar el Centro de Investigaciones Públicas Gabriel Lippmann)
  - la participación de la mujer en la toma de decisiones en el mundo de la economía (estudio que proyecta realizar el Centro de Estudios de las poblaciones, la pobreza y las políticas socioeconómicas)
- Formación de delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado
- Apoyo a la formación de los asalariados de empresas privadas con miras a su adelanto en la carrera profesional (medidas de acción afirmativa)
- Reflexión y sensibilización para promover la creación de empresas dirigidas por mujeres y facilitar eventualmente su desarrollo.

## **Artículo 8**

### **Representación en el plano internacional**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

#### **40) Actividades del Ministerio para el Adelanto de la Mujer en el plano internacional**

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer representa al Gobierno en el Comité Permanente para la igualdad entre el hombre y la mujer del Consejo Europeo, en Estrasburgo, y en el Comité Consultivo para la igualdad de mujeres y hombres de la Comisión de la Unión Europea, en Bruselas.

Es miembro del Comité de gestión para la aplicación de la Estrategia marco y del programa de la Comisión de la Unión Europea para la igualdad de la mujer y el hombre (2001-2005).

Ha participado en el Comité de gestión del cuarto Programa de Acción Comunitaria a plazo medio para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000).

#### **41) Conferencias y reuniones relativas a la igualdad de la mujer y el hombre**

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer ha participado en actividades organizadas

##### **en el marco de las presidencias del Consejo de Ministros de la Unión Europea:**

- Conferencia de ministros europeos a cargo de la condición femenina, Belfast, 5 a 6 de mayo de 1998, “Las posibilidades de empleo de la mujer y la importancia de la custodia de los hijos”,
- Consejo oficioso bajo la presidencia austríaca, en Innsbruck, 8 y 9 de julio de 1998, “Acrecentamiento de la igualdad de oportunidades y consolidación de los objetivos de igualdad en las líneas directrices de 1999: enfoque de integración (mainstreaming)”,
- Seminario en Praga, 2 a 4 de julio de 1998, “Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres”,
- Conferencia sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Madrid, 23 y 24 de noviembre de 1998, “Integración (Mainstreaming)”,
- Conferencia europea, Viena, 3 y 4 de diciembre de 1998, “Combatir las discriminaciones: futuras orientaciones”,
- Conferencia europea sobre la violencia contra la mujer, Colonia, 29 y 30 de marzo de 1999,

- Conferencia europea “Mujeres y hombres al poder, una sociedad solidaria, una economía dinámica, una ambición europea”, París, 15 a 17 de abril de 1999,
- Reunión oficiosa de ministros a cargo de la igualdad entre mujeres y hombres, Berlín, 14 y 15 de junio de 1999,
- Conferencia organizada por la presidencia de la Unión Europea, “La igualdad de oportunidades y la política de empleo”, Helsinki, 29 y 30 de septiembre de 1999 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1999),
- Conferencia de Ministros para la igualdad entre mujeres y hombres, París, 27 de octubre de 2000,
- Conferencia “Violencia contra la mujer: tolerancia cero”, cierre de la campaña europea, Lisboa, 4 a 6 de junio de 2000 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 2000);

**en el marco del Consejo Europeo:**

- Conferencia organizada con ocasión del 50º aniversario del Consejo Europeo, “Enfoque integrado de la igualdad entre mujeres y hombres: una oportunidad para el siglo XXI”, Atenas, 16 a 18 de septiembre de 1999 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 1999),
- Conferencia sobre la violencia hogareña, Chipre, 26 a 30 de noviembre de 2000 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 2000);

**en el marco de las Naciones Unidas:**

- Conferencia preparatoria del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, Nueva York, 3 de marzo de 2000 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 2000),
- Conferencia de las Naciones Unidas “Beijing + 5”, “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, Nueva York, 5 de junio de 2000 (cfr. Informe anual del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, 2000);

**en el marco de la Organización Internacional de la Comunidad de Habla Francesa:**

- El Ministerio para el Adelanto de la Mujer participó en los preparativos de la Conferencia “La mujer, el poder y el desarrollo”, preparación de la Conferencia de Mujeres de los Países de Habla Francesa, prevista para el 4 y 5 de febrero de 2000, Gabón, 6 a 12 de diciembre de 1999,
- Conferencia de Mujeres de los Países de Habla Francesa “La mujer, el poder y el desarrollo”, Luxemburgo, 4 y 5 de febrero de 2000 (véase el punto 11 del artículo 3).

## 42) Representación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones en el plano internacional

Las mujeres acceden en pie de igualdad con los hombres a las funciones que se cumplen en el plano internacional. Las determinaciones relativas a la representación de Luxemburgo en el plano europeo e internacional se toman en función de la competencia y no del género.

La representación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores es la siguiente:

### Representación de la mujer en el Ministerio de Relaciones Exteriores

		<i>No. total (mujeres y hombres)</i>
Nivel político	Ministerio de Relaciones Exteriores	
Funcionarios dirigentes	Embajadores o Directores	32 personas, tres de ellas mujeres
Cuerpo diplomático		74 personas, 19 de ellas mujeres

*Datos:* Ministerio de Relaciones Exteriores.

La mayor proporción de mujeres entre los miembros del cuerpo diplomático contratados durante los últimos años debería permitir, al cabo de un tiempo, una mejor representación femenina en los órganos de adopción de decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

## 43) Proyectos luxemburgueses de cooperación para el desarrollo con miras al adelanto de la mujer

El Servicio de Cooperación luxemburgués asigna particular importancia a la promoción de la mujer en numerosos proyectos bilaterales y de otro tipo, sobre todo en las esferas de la salud y de la educación. En el proceso de determinación y elaboración de todos los proyectos, los aspectos de igualdad merecen especial atención.

Por lo demás, la ley de 6 de enero de 1996 prevé que la promoción de la condición de la mujer sea uno de los sectores de los países en desarrollo donde el fondo de la cooperación para el desarrollo puede intervenir. Además, cuando una organización no gubernamental reconocida presenta un programa o proyecto, el Ministerio puede otorgarle, dentro de los límites de los recursos presupuestarios disponibles, una cofinanciación o donación global por una cuantía que se eleve hasta un margen de intervención de 300% del aporte financiero invertido por esa organización en el programa o proyecto.

Junto con los que financia el Servicio de Cooperación, la Dirección de Asuntos Políticos del Ministerio de Relaciones Exteriores respalda otros proyectos cuyo objetivo es promover los derechos de la mujer.

### 43.1. Proyectos bilaterales

i) *Mali – Alfabetización funcional y adelanto de la mujer en la zona periurbana de Bamako: barrio de Lassa*

Desde enero de 1998, el Gran Ducado de Luxemburgo financia un proyecto bilateral en Malí que se propone impulsar el adelanto, en diversos aspectos, de grupos de mujeres analfabetas de la zona periurbana mediante la alfabetización, la formación profesional y la educación sociosanitaria.

Este proyecto entra ahora en su segunda etapa y Luxemburgo financia su ejecución por un monto de 793.000 euros. Ya se ha fijado su duración, que se extenderá de octubre de 2000 a septiembre de 2003. El propósito del proyecto es contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de 300 mujeres y muchachas (de 15 a 45 años) desfavorecidas, valorizar su participación en el proceso de desarrollo del país, fortalecer su poder de decisión y desarrollar la política nacional de promoción de la mujer.

Las principales tareas que se realizarán para conseguir un cambio cualitativo en la vida de esas mujeres son la construcción de un centro de formación y producción, la instalación de sistemas de aprovechamiento del agua, la alfabetización funcional como medio de capacitación en cuestiones prácticas (salud, medio ambiente, ganadería, agricultura, horticultura, gestión, etc.), el apoyo a actividades que generen ingresos (así como el otorgamiento de pequeños préstamos para financiar microempresas de mujeres) y la instalación de molinos para aliviar la labor de majo de cereales.

En la segunda etapa del proyecto se hará hincapié en el desarrollo de la capacidad de autogestión de la cooperativa de mujeres, creada durante la primera etapa, pues se pretende que las mujeres de Lassa sean capaces de administrar todas las actividades desarrolladas al amparo del proyecto. El equipo del organismo de ejecución del proyecto, la DNAFLA, se irá retirando poco a poco durante la etapa de consolidación.

ii) *Mali – Alfabetización funcional y apoyo a las iniciativas tendientes al desarrollo de las mujeres y muchachas del barrio de Missabougou (Bamako)*

El proyecto fue suscrito en enero de 2001 por el Gran Ducado y la República de Malí y se determinó que tuviera una duración de cinco años. La contribución financiera de Luxemburgo es de 2.038.000 euros. El proyecto se propone llevar a cabo las actividades siguientes:

- Construcción y equipamiento de un centro de aprendizaje mixto (mecánica, carpintería, albañilería, plomería, electricidad, tintorería, costura) que permitirá la formación profesional de 1000 personas: 325 muchachas, 325 muchachos, 200 mujeres neoalfabetas y 150 miembros de la cooperativa (alfabetizados o no).
- Establecimiento de una caja de ahorros y crédito.
- Abastecimiento de agua potable.
- Equipamiento del centro de salud y provisión de medicamentos esenciales.
- Saneamiento del barrio.

- Horticultura.
- Construcción de un jardín de infancia.
- Alfabetización funcional y sensibilización multisectorial.

iii) *Rwanda – Proyecto de reconstrucción y desarrollo rural de Bugesera*

En enero de 2000 se suscribió el acuerdo bilateral para impulsar el proyecto de reconstrucción y desarrollo rural de Bugesera. El proyecto se propone concentrar las actividades en Bugesera, al sudeste de Kigali, una de las regiones más afectadas por el genocidio de 1994. Se dirige principalmente a los estratos más desposeídos de la región y de Rwanda, es decir, los jóvenes y las mujeres. Es un proyecto de orientación principalmente agrícola, pero con muy fuertes repercusiones en el sector de la formación y en la reinserción socioeconómica de la población.

Por un lado, el proyecto contribuye a poner en marcha el centro de formación de Mayangé, que tiene una orientación fundamentalmente agrícola y dispone de una granja que permitirá que el centro se autofinancie. Como consecuencia de las actividades del proyecto, 150 jóvenes (muchachas y muchachos) recibirán una formación agrícola adaptada a las difíciles condiciones imperantes en la región de Bugesera.

Por otro lado, el proyecto presta apoyo a la asociación de mujeres Benimpuhwe. Esta organización está compuesta por mujeres repatriadas, viudas en la mayoría de los casos, que acogen a huérfanos en el seno de sus familias monoparentales y residen (alrededor de 180 familias) en la ciudad de Ririma. Aunque ese apoyo también se brinda principalmente en la esfera de la agricultura (provisión inicial de existencias para establecerse y formación), va sin embargo más allá, pues se incluyen actividades limitadas de formación primaria y secundaria, un trabajo de alfabetización y labores de artesanía.

Estos dos polos de desarrollo se vinculan por el hecho de que se formarán 50 promotores agrícolas (tanto en el centro de formación de Mayangé como en Ririma) para que, en cumplimiento de sus funciones específicas y en su condición de animadores sociales, transmitan a sus agrupaciones de promoción agrícola (que comprenden, más o menos, entre 15 y 20 agricultores) conocimientos teóricos y prácticos no sólo en materia de agricultura, sino también de carácter más general. Los promotores agrícolas producirán, pues, un efecto multiplicador que permitirá que el proyecto llegue a unos 750 agricultores de Bugesera.

La contribución financiera de Luxemburgo es de 75 millones de francos luxemburgueses (1.859.201,436 euros) y tendrá una duración de tres años (2000 a 2003).

#### **43.2. Proyectos multilaterales**

##### *Contribuciones presupuestarias al UNIFEM*

Las contribuciones que Luxemburgo aporta a los recursos presupuestarios del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) van en constante aumento. En 2001 llegan a unos 20 millones de francos luxemburgueses (495.787 euros), en comparación con 18 millones de F Lux en 2000 y 16 millones de F Lux en 1999.

*El programa del UNIFEM sobre paz y seguridad*

En 2001, Luxemburgo decidió aportar una contribución de un millón de dólares estadounidenses al programa del UNIFEM sobre paz y seguridad. Convencido de la importancia de la labor que en general lleva a cabo el UNIFEM, Luxemburgo considera además que este programa permitirá desarrollar actividades específicas a favor del adelanto de la mujer en los países afectados por conflictos o en situación de mantenimiento o consolidación de la paz.

*El proyecto del FNUAP de apoyo a las mujeres afganas*

En 2001, Luxemburgo aportó una contribución de cuatro millones y medio de dólares estadounidenses al programa del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) de apoyo a las mujeres afganas en el propio Afganistán y en los países vecinos; ese apoyo abarcó las esferas de la salud prenatal y del puerperio, del sostén psicológico y de la planificación familiar.

*Malí – Apoyo a la educación básica de niñas y mujeres en las regiones del Norte (Gao, Tombouctou y Kidal)*

Este proyecto, que se propone incorporar la cultura de la paz en el plano de la enseñanza fundamental, se sitúa en el marco del Programa Decenal de Educación. Se convino que la duración del proyecto se extendiera de 1999 a 2003. El proyecto contribuye a establecer sistemas de educación mejor adaptados a las necesidades de las comunidades del Norte de Malí y a promover la igualdad de acceso a la enseñanza también para niñas y mujeres.

Es un proyecto mixto (multilateral y bilateral) que también auspicia el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El costo total del proyecto asciende a 6.300.000 dólares estadounidenses y la contribución de Luxemburgo es del orden del medio millón de dólares estadounidenses.

**43.3. Cofinanciación de proyectos de organizaciones no gubernamentales**

En el período que abarca el presente informe, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha cofinanciado diversos proyectos de diferentes organizaciones no gubernamentales para el adelanto de la mujer.

En 1998:

- “Ayuda a la infancia de la India”, apoyo a un centro de información para la mujer, Tamil Nadu (India). Proyecto terminado, costo total: 1.628.264 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 1.085.401 F Lux,
- “Pro Niños Pobres”, formación para los delegados de 60 organizaciones solidarias de mujeres, Santiago (Chile). Proyecto terminado, costo total: 1.963.314 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 1.308.876 F Lux,
- “SOS Hambre”, programa trienal de actividades del Centro beninés para el desarrollo de iniciativas de base (CBDIBA), sección de promoción de la mujer, Benin. Proyecto terminado (ejercicio de 1998), costo total: 7.895.637 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 2.692.939 F Lux.

En 1999:

- “Asociación Solidaridad Tercer Mundo”, la mujer en el proceso de desarrollo municipal, Lima (Perú). Proyecto terminado, costo total: 3.167.654 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 2.096.488 F Lux,
- “Eng Breck mat Latainamerika”, creación y consolidación de la Confederación de organizaciones de mujeres del Perú. Proyecto terminado, costo total: 6.002.836 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 3.961.872 F Lux,
- “Chiles Kinder”, establecimiento de un fondo rotatorio y de apoyo a la cooperativa de mujeres “Fortaleza de mujer Ltda.”. Proyecto terminado, costo total: 2.664.545 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 1.998.409 F Lux,
- “Hermano del hombre”, formación e intercambio de experiencias Sud/Sud de las animadoras y las mujeres de las agrupaciones (CBDIBA). Proyecto terminado, costo total: 444.734 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 333.550 F Lux,
- “Ayuda a la infancia de la India”, creación de un centro de rehabilitación para menores prostitutas, Mumbai (India). Proyecto terminado, costo total: 6.717.904 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 5.038.429 F Lux,
- “Ayuda a la infancia de la India”, programa de desarrollo ecológico y organización de cooperativas de cooperativas y agrupaciones de mujeres en 13 pueblos Koya, primera y segunda etapa (dos proyectos diferentes), Andhra Pradesh (India). Proyecto terminado, costo total: 858.596 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 643.947 F Lux,
- “Ayuda a la infancia de la India”, programa de desarrollo ecológico y organización de cooperativas de cooperativas y agrupaciones de mujeres, Andhra Pradesh (India). Proyecto terminado, costo total: 727.974 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 485.248 F Lux,
- “Farmacéuticos sin fronteras, educación sin fronteras”, Poona (India). Proyecto terminado, costo total: 726.379 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 484.253 F Lux,
- “Zena Bih”, programa para ofrecer un refugio a las mujeres víctimas de violencia en el hogar, Mostar (Bosnia-Herzegovina). Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 1.500.000 F Lux.

En 2000:

- “Chiles Kinder”, nuevo equipamiento de la cocina de la escuela “Clotario Blest”, con miras a la enseñanza profesional de la gastronomía industrial, Huechuraba (Chile). Proyecto terminado, costo total: 372.536 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 248.357 F Lux,
- “Ayuda a la infancia de la India”, programa de concienciación y salud dirigido especialmente a la mujer, Mustang (Nepal). Proyecto terminado, costo total: 1.010.797 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 673.838 F Lux,

- “Zena Bih”, programa para ofrecer un refugio a las mujeres víctimas de violencia en el hogar, Mostar (Bosnia-Herzegovina). Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 1.000.000 F Lux,
- “Centro Kharkiv de Estudios sobre la mujer”, programa de promoción de los derechos de la mujer, Ucrania. Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 2.000.000 F Lux.

En 2001:

- “Chrëschte Mam Sahel”, construcción y equipamiento de un centro para el adelanto de la mujer en Obala (Camerún). Proyecto terminado, costo total: 613.050 F Lux; aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 408.904 F Lux,
- “Zena Bih”, programa para ofrecer un refugio a las mujeres víctimas de violencia en el hogar, Mostar (Bosnia-Herzegovina). Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 25.000 euros,
- “Centro Kharkiv de Estudios sobre la mujer”, programa de promoción de los derechos de la mujer, Ucrania. Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 12.400 euros,
- “Solidaridad con las mujeres de África”, creación de redes de solidaridad femeninas en África. Aporte del Ministerio de Relaciones Exteriores: 20.056 euros.

#### 44) Pekín + 5

En este punto se señala la intención de las autoridades de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 7 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001).

Los numerosos conflictos armados y de otro tipo, como los étnicos y religiosos, dan lugar a graves violaciones de los derechos fundamentales de las mujeres, especialmente en forma de asesinatos, torturas, violaciones sistemáticas y otros abusos.

- Valorizar el papel de la mujer en la planificación de soluciones y la resolución de conflictos
- Fomentar la participación de la mujer en la conquista del poder y en la adopción de decisiones para lograr un reparto más equitativo del poder que garantice la democracia.

## **Artículo 9**

### **Nacionalidad**

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Las disposiciones legislativas en vigor se detallaron en el informe inicial.

Con ocasión del examen del informe inicial y del tercer informe periódico, en febrero de 1998, las informaciones proporcionadas en relación con el artículo 9 no dieron lugar a ninguna observación de parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

#### **45) La ley de 24 de julio de 2001 relativa a la nacionalidad luxemburguesa**

El proyecto de ley NR 4743<sup>5</sup> que reforma la ley de 22 de febrero de 1968 fue aprobado por la Cámara de Diputados el 4 de julio de 2001.

Se confía en que esta ley simplifique y acelere el procedimiento de nacionalización, especialmente

- reduciendo de diez a cinco años la duración de la residencia obligatoria en el Gran Ducado de Luxemburgo,
- armonizando las normas relativas a la adquisición de la nacionalidad luxemburguesa por naturalización u opción,
- armonizando el procedimiento de presentación de las solicitudes de naturalización y de opción,
- suprimiendo la condición de tener 25 años de edad como máximo para formular una declaración voluntaria encaminada a obtener la nacionalidad luxemburguesa, a fin de que esa declaración se pueda hacer en cualquier momento de la vida de la persona interesada, siempre que haya cumplido los 18 años y reúna las demás condiciones exigidas por la ley, y estableciendo la gratuidad del procedimiento de opción.

Sin embargo, se exigirá además

- el conocimiento suficiente, activo y pasivo, de por lo menos uno de los tres idiomas incluidos por la ley de 24 de febrero de 1984 en el régimen de idiomas y, en caso de que el petitioner no tenga ningún conocimiento del idioma luxemburgués, la prueba, por certificado, de que sigue cursos para aprenderlo.

## **Artículo 10**

### **Educación**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes dispone de una partida presupuestaria para pagar al personal docente o a los expertos encargados de la ejecución en los liceos de proyectos concretos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- a) **Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional**

#### 46) El acceso a la formación inicial y los resultados

El acceso de las niñas a los distintos niveles de enseñanza es igual al de los niños.

##### 46.1. Enseñanza primaria

En la enseñanza primaria, el porcentaje de varones con dificultades de aprendizaje es mayor que el de las niñas.

En las *clases de prórroga*, a las que asisten los alumnos con dificultades de aprendizaje que cursan en tres años el programa de primero y segundo año de estudios, se inscribieron en 1999-2000 un 43% de niñas y un 57% de niños.

En las *clases especiales* para alumnos con dificultades de aprendizaje en la enseñanza primaria se observa casi la misma distribución: 42% de niñas y 58% de niños.

##### 46.2. Enseñanza secundaria (liceo)

En la enseñanza secundaria general hay casi un 10% más de muchachas que de varones.

###### Total de alumnos del ciclo de enseñanza secundaria general

<i>Año</i>	<i>Varones</i>	<i>%</i>	<i>Niñas</i>	<i>%</i>
1994/1995	3 699	46,1	4 333	53,9
1995/1996	3 765	45,2	4 570	54,8
1996/1997	3 792	45,3	4 582	54,7
1997/1998	3 746	44,9	4 594	55,1
1998/1999	3 765	45,3	4 548	54,7
1999/2000	4 306	44,7	5 335	55,3

Fuente: Ministerio de Educación Nacional y Formación Profesional (MENFP).

##### 46.3. Enseñanza secundaria técnica

En la enseñanza secundaria técnica el número de muchachas es inferior (+/- 5%) al de los varones:

###### Total de alumnos del ciclo de enseñanza secundaria técnica

<i>Año</i>	<i>Varones</i>	<i>%</i>	<i>Niñas</i>	<i>%</i>
1994/1995	8 885	53,5	7 710	46,5
1995/1996	9 558	52,7	8 571	47,3
1996/1997	9 962	52,4	9 058	47,6
1997/1998	10 487	52,3	9 552	47,7
1998/1999	10 883	52,4	9 880	47,6
1999/2000	10 950	52,2	10 012	47,8

*Fuente:* MENFP.

En general, las muchachas obtienen mejores resultados que los muchachos; sin embargo, no es frecuente que el éxito escolar se transforme también en éxito profesional.

Al analizar los resultados de los exámenes en la enseñanza posterior a la primaria, se comprueba que el porcentaje de éxito de las niñas es mayor que el de los varones. A guisa de ejemplo, se transcriben los resultados del examen de terminación de estudios del ciclo secundario.

#### **Resultados del examen final del ciclo de estudios secundarios**

<i>Año</i>	<i>Varones aprobados</i>	<i>%</i>	<i>Niñas aprobadas</i>	<i>%</i>
1993-1994	315	89,5	436	90,3
1994-1995	366	84,7	453	85,8
1995-1996	413	87,3	457	87,7
1996-1997	387	83,2	517	87,8
1997-1998	468	82,5	564	88,1
1998-1999	394	85,1	577	88,4
1999-2000	416	83,0	543	88,4

*Fuente:* MENFP.

A menudo se manifiesta el prejuicio de que las niñas tienen más dificultades que los niños en el campo de las matemáticas y que esas dificultades son en la práctica la causa de que las niñas sean minoría en los cursos de formación técnica y científica. Para verificar si esa hipótesis está bien fundada, el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes ha iniciado un breve análisis de los resultados escolares obtenidos por muchachas y muchachos que cursaban las principales materias del ciclo inferior de la enseñanza tanto secundaria como secundaria técnica:

#### **Calificaciones insuficientes en idiomas y matemáticas en el ciclo inferior de la enseñanza secundaria (ES), 1998-1999**

<i>ES 1998-1999</i> <i>Curso</i>	<i>Materia</i>	<i>Niñas con calificación insuficiente</i>	<i>Varones con calificación insuficiente</i>
7°	Matemáticas	12,7%	10,0%

<i>ES 1998-1999</i> <i>Curso</i>	<i>Materia</i>	<i>Niñas con</i> <i>calificación insuficiente</i>	<i>Varones con</i> <i>calificación insuficiente</i>
6° moderno	Francés	10,0%	13,8%
	Alemán	5,2%	7,7%
	Matemáticas	13,0%	15,9%
	Francés	10,7%	20,6%
6° clásico	Alemán	3,8%	6,6%
	Inglés	6,2%	11,9%
	Matemáticas	3,0%	1,7%
	Francés	1,5%	2,6%
	Alemán	1,5%	3,4%
5° moderno	Latín	3,7%	1,7%
	Matemáticas	25,2%	23,5%
	Francés	17,6%	25,9%
	Alemán	3,5%	6,0%
	Inglés	9,5%	16,4%
5° clásico	Matemáticas	4,8%	7,8%
	Francés	1,8%	3,4%
	Alemán	0	0,8%
	Inglés	3,0%	1,7%
	Latín	3,0%	0,8%

Fuente: MENFP.

### Calificaciones insuficientes en idiomas y matemáticas en el ciclo inferior de la enseñanza secundaria técnica (EST), 1998-1999

<i>EST 1998/1999</i> <i>Curso</i>	<i>Materia</i>	<i>Niñas con</i> <i>calificación insuficiente</i>	<i>Varones con</i> <i>calificación insuficiente</i>
7°	Matemáticas	19,2%	18,1%
	Francés	16,4%	25,1%
	Alemán	12,4%	16,8%
8° teórico	Matemáticas	21,7%	21,7%
	Francés	16,1%	24,0%
	Alemán	7,1%	12,3%
	Inglés	12,8%	16,8%
8° polivalente	Matemáticas	29,2%	24,9%
	Primer idioma	8,8%	14,2%
	Segundo idioma	21,6%	32,0%
9° teórico	Matemáticas	19,3%	20,6%
	Francés	14,7%	22,2%
	Alemán	7,9%	12,5%
	Inglés	15,2%	23,4%

<i>EST 1998/1999</i> <i>Curso</i>	<i>Materia</i>	<i>Niñas con</i> <i>calificación insuficiente</i>	<i>Varones con</i> <i>calificación insuficiente</i>
9° polivalente	Matemáticas	19,0%	20,5%
	Primer idioma	3,9%	10,6%
	Segundo idioma	11,6%	25,6%
9° práctico	Matemáticas	11,2%	7,8%
	Francés	8,5%	16,0%
	Alemán	5,8%	10,6%

*Fuente:* MENFP.

Tanto en la enseñanza secundaria como en la enseñanza secundaria técnica, el número de calificaciones insuficientes en matemáticas de las niñas no difiere de manera significativa del correspondiente a los varones. Por el contrario, los datos indican que los varones experimentan dificultades en el aprendizaje de idiomas.

Es evidente que este análisis de los resultados escolares sobre la base de calificaciones insuficientes no es tan exhaustivo como para explicar las diferencias entre muchachas y muchachos en materia de aprendizaje, conocimientos y preferencias.

Sin embargo, los análisis de este tipo son importantes para impedir que se multipliquen los falsos prejuicios y las imágenes estereotipadas.

#### **46.4. Aprendizaje**

En lo que se refiere al aprendizaje, se presentarán datos estadísticos proporcionados por las dos Cámaras profesionales interesadas: la Cámara de Empleados Privados y la Cámara de Oficios:

##### **➤ Cámara de Empleados Privados:**

La Cámara de Empleados Privados de Luxemburgo (CEPL) supervisa, junto con la Cámara patronal competente, el aprendizaje comercial, industrial y artesanal de los aprendices y aprendizas incluidos en el estatuto jurídico de los empleados y empleadas del sector privado.

Las mujeres representan 62% del total de aprendices y aprendizas inscritos en la CEPL. La rama de actividades más atractiva, tanto para hombres como para mujeres, es la de las ventas (35% de hombres y 61% de mujeres).

Las mujeres son mayoría en casi la totalidad de los tipos de aprendizaje, exclusión hecha de los oficios de almacenero y cocinero y de los que se relacionan con la industria.

##### **Distribución de los aprendices y las aprendizas con contrato de aprendizaje que se prepararon en el curso del año 2000-2001**

	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Formación para obtener un CATP<sup>1</sup></b>									
Industria									
Mecánico industrial y de mantenimiento	37	0	37	100,0	0,0	100,0	10,1	0,0	3,8
Mecánico industrial	10	1	11	90,9	9,1	100,0	2,7	0,2	1,1
Mecánico de aviones	12	0	12	100,0	0,0	100,0	3,3	0,0	1,2
Especialista en electrónica de potencia	35	0	35	100,0	0,0	100,0	9,5	0,0	3,6
Proyectista de obras	47	14	61	77,0	23,0	100,0	12,8	2,3	6,2
Comercio									
Vendedor	110	272	382	28,8	71,2	100,0	29,9	44,6	39,1
Encargado de almacén	6	3	9	66,7	33,3	100,0	1,6	0,5	0,9
Dependiente tras el mostrador	15	65	80	18,8	81,3	100,0	4,1	10,7	8,2
Decorador de escaparates	1	7	8	12,5	87,5	100,0	0,3	1,1	0,8
Dibujante publicitario	2	7	9	22,2	77,8	100,0	0,5	1,1	0,9
Empleado administrativo y comercial	39	127	166	23,5	76,5	100,0	10,6	20,8	17,0
HORECA									
Cocinero	14	2	16	87,5	12,5	100,0	3,8	0,3	1,6
Camarero	4	7	11	36,4	63,6	100,0	1,1	1,1	1,1
<b>Formación para obtener un CITP<sup>2</sup></b>									
Comercio-ventas	20	103	123	16,3	83,7	100,0	5,4	16,9	12,6
HORECA									
Cocinero	14	0	14	100,0	0,0	100,0	3,8	0,0	1,4
Camarero	2	2	4	50,0	50,0	100,0	0,5	0,3	0,4
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>610</b>	<b>978</b>	<b>37,6</b>	<b>62,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: CEPL, 2000-2001.

<sup>1</sup> CATP: certificado de aptitud técnica y profesional que se obtiene después de cursar tres años de aprendizaje práctico y teórico).

<sup>2</sup> CITP: certificado de iniciación técnica y profesional que se obtiene después de cursar un año de aprendizaje práctico y teórico; la aprobación de este curso puede requerir dos años para los aprendices con problemas escolares o de otro tipo.

#### ➤ **Cámara de Oficios:**

La participación de las mujeres en los cursos de aprendizaje propuestos por la Cámara de Oficios es escasa: las mujeres no representaban más que 27% del total de inscripciones en el año 2000 (a título informativo, llegaban a 30% en 1996). La orientación masculina general de los cursos propuestos justifica en parte esta baja representación; en cambio, en el campo de la moda y la higiene, las mujeres tienen una fuerte representación (90% de las inscripciones).

**Distribución de los aprendices y las aprendizas que se inscribieron en la Cámara de Oficios en el año 2000-2001, por rama de capacitación y sexo**

Grupos de oficios	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alimentación	35	14	49	71,4	28,6	100,0	4,0	4,3	4,1
Moda e higiene	30	273	303	9,9	90,1	100,0	3,4	84,3	25,3
Servicios y bienes mecánicos	296	4	300	98,7	1,3	100,0	33,9	1,2	25,1
Construcción, Terminación de obra	422	9	431	87,9	2,1	100,0	48,3	2,8	36,6
Oficios artísticos	57	19	76	75,0	25,0	100,0	6,5	5,9	6,3
Oficios diversos	33	5	38	86,8	13,2	100,0	3,8	1,5	3,
<b>Total de artesanos</b>	<b>873</b>	<b>324</b>	<b>1 197</b>	<b>72,9</b>	<b>27,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cámara de Oficios.

**b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad**

**47) Orientación escolar y profesional**

En lo que atañe al acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad, nada hay que señalar.

Sin embargo, la orientación profesional de las muchachas las conduce a ramas de estudio tradicionales, lo que trae aparejada la segregación profesional (cfr. punto 62 j) del art. 11).

La elección escolar y profesional de niñas y varones es diferente.

La representación de las niñas es baja en las secciones literarias de la enseñanza secundaria general y en los grados terciarios de la enseñanza secundaria técnica.

Los varones eligen mayoritariamente las ramas científicas y tecnológicas industriales y artesanales.

La elección escolar repercute en la elección profesional: así, las mujeres son más numerosas en los empleos del sector terciario, mientras los hombres se orientan preferentemente hacia la artesanía y la producción.

**47.1. Enseñanza secundaria (liceo clásico)**

La distribución de los alumnos por sexo y orientación literaria o científica en el ciclo polivalente de la división superior (4° y 3°) es la siguiente:

	4° curso			
	Orientación literaria		Orientación científica	
	M	H	M	H
1994/1995	241	92	483	489
	72,4%	27,6%	49,7%	50,3%
1995/1996	206	74	531	466
	73,6%	26,4%	53,3%	46,7%
1996/1997	154	57	546	541
	73,0%	27,0%	50,2%	49,8%
1997/1998	151	65	570	524
	69,9%	30,1%	52,1%	47,9%
1998/1999	74	64	534	583
	73,1%	26,9%	47,8%	52,2%
1999/2000	146	61	630	558
	70,5%	29,5%	53,0%	47,0%

Fuente: MENFP.

- Las secciones de orientación científica reúnen a un número de alumnos —niñas y varones— mucho más importante que las secciones de orientación literaria;
- en las secciones de orientación científica, el número de niñas y de varones es más o menos parejo;
- en las secciones de orientación literaria, en cambio, la representación de las niñas es mucho mayor.

En el ciclo de especialización de la división superior (2° y 1°) los alumnos optan por las siguientes secciones:

Secciones	2° curso 1999/2000													
	Efectivos de las secciones, por sexo													
	A1	%	A2	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%
S. masculino	26	19	109	46	107	77	126	45	128	51	24	23	13	48
S. femenino	111	71	130	54	32	23	157	55	123	49	82	77	14	52

Fuente: MENFP.

- Orientación literaria  
A1, lenguas vivas; A2, Ciencias humanas y sociales; E, Artes plásticas; F, Música
- Orientación científica  
B, Matemáticas y ciencias físicas; C, Matemáticas y ciencias naturales; D, Matemáticas y ciencias económicas

- Las secciones de orientación científica agrupan a la mayoría de los alumnos.
- Las muchachas son más numerosas y tienen una elevada representación en el conjunto de las secciones de orientación literaria y, muy especialmente, en las secciones A1 y E (véase *supra*).

- En las secciones de orientación científica, el equilibrio entre los sexos más o menos se mantiene en las secciones C y D; empero, la representación de las muchachas es baja en la sección B (véase *supra*).

#### 47.2. La enseñanza secundaria técnica:

La enseñanza secundaria técnica se subdivide en tres regímenes:

- el régimen técnico
- el régimen de formación de técnicos
- el régimen profesional (aprendizaje).

La distribución por sexo es la siguiente en los diferentes regímenes del ciclo medio:

##### a) Régimen técnico, 1999-2000, 10º curso

Sección	% M	% V	Total de alumnos
Administrativa y comercial	61,4	38,6	448
Técnica general	31,1	68,9	286
Paramédica y social	84,8	15,2	348

Fuente: MENFP.

##### b) Régimen de formación de técnicos, 1999-2000, 10º curso

División	% M	% V	Total
Agrícola	23,3	76,7	43
Artística	69,9	30,1	73
Ingeniería civil	32,9	67,1	70
Química	73,7	26,3	19
Administrativa y comercial	69,0	31,0	378
Electrotécnica	3,8	96,2	132
Informática	4,4	95,6	92
Hotelería y turismo	57,1	42,9	28
Mecánica	3,6	96,4	56

Fuente: MENFP.

##### c) Régimen profesional, 1998-1999

Aprendizaje	M	% M	V	% V	Total
Régimen a jornada completa	546	31,8	1 170	68,1	1 716
Régimen concomitante	957	40,4	1 409	59,5	2 366
<b>Total</b>	<b>1 503</b>	<b>36,8</b>	<b>2 579</b>	<b>63,1</b>	<b>4 082</b>

Fuente: MENFP.

- Muchachas y muchachos se distribuyen de manera desigual en los diferentes regímenes de la enseñanza secundaria técnica: mientras las muchachas se orientan preferentemente hacia el régimen técnico, la representación de los muchachos es alta en los regímenes profesional y de formación de técnicos.
- En el régimen técnico, la representación de las muchachas es elevada en las secciones administrativa y comercial y, sobre todo, en las secciones paramédica y social; los varones predominan en la sección técnica general.
- En el régimen de formación de técnicos, las muchachas tienen una representación alta en las divisiones artística, administrativa y comercial, de hotelería y turismo y de química; en el resto de las divisiones predominan los varones. En las divisiones de electrotécnica, informática y mecánica, el porcentaje de muchachas es inferior a 5%.
- La representación de las muchachas es baja en el régimen profesional: hay casi dos veces más varones que mujeres.
- En algunos cursos dictados con el régimen de jornada completa, la presencia masculina es excluyente; en cambio, las muchachas son mayoría en los cursos de ayudante técnico sanitario, de comercio y de limpieza. El campo técnico (mecánica, electricidad, carpintería) está dominado por los varones.
- En la formación a tiempo parcial (aprendizaje dual según el sistema alemán, que se desarrolla en la escuela y la empresa), las muchachas representan alrededor de 40%. Una vez más se observa una fuerte segregación: las muchachas se hacen presentes sobre todo en las ventas y el peinado, pero están escasamente representadas en el campo técnico.

### 47.3. Varones y chicas ante la TIC

Los diferentes estudios<sup>8</sup> que realiza el Ministerio de Educación Nacional en relación con la integración de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en la enseñanza indican que hay diferencias entre chicas y varones.

<sup>8</sup> Por ejemplo: a) la TIC y la calidad del aprendizaje – estudios de casos de éxito en la implantación de nuevas tecnologías en la enseñanza secundaria en el Gran Ducado de Luxemburgo; primer estudio de casos: Ateneo de Luxemburgo; cfr. [http://www.script.men.lu/activinno/ict\\_etude\\_ocde/ict\\_etude\\_athenee.phtml](http://www.script.men.lu/activinno/ict_etude_ocde/ict_etude_athenee.phtml), y b) la TIC y la calidad del aprendizaje – estudios de casos de éxito en la implantación de nuevas tecnologías en la enseñanza secundaria en el Gran Ducado de Luxemburgo; segundo estudio de casos: Liceo Técnico Nic. Biever, Dudelange; cfr. [http://www.script.men.lu/activinno/ict\\_etude\\_ocde/ict\\_etude\\_ltnb.phtml](http://www.script.men.lu/activinno/ict_etude_ocde/ict_etude_ltnb.phtml).

Parece que las chicas muestran menos interés por la TIC. Muy pocas chicas eligen los nuevos modelos de formación (técnico en informática y certificado de aptitud técnica y profesional en informática) en el campo de la informática.

Las personas interrogadas afirman de manera unánime que, en general, los varones se interesan más por la TIC.

La TIC no es utilizada de la misma manera por chicas y varones. Efectivamente, las chicas se sienten más atraídas por el campo de la creación y los varones se inclinan preferentemente por las cuestiones científicas. Las preferencias de unas y otros también difieren con respecto a Internet. Las chicas se interesan más por la potencialidad interactiva de la red.

Para diversificar la elección profesional de las chicas, se han desarrollado distintas actividades de sensibilización:

- Se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización “llegar a ser una ingeniera industrial: un porvenir optimista”, en colaboración con el Instituto Superior de Tecnología, los Servicios de Psicología y Orientación Escolares y el Servicio de Formación Profesional.
- “Fraen a Wëssenschaft an Technik” (“la mujer y la ciencia y la técnica”): el objetivo del proyecto es otorgar a los jóvenes, varones y chicas, la posibilidad de adquirir conciencia de la importante contribución de la mujer en los campos de la ciencia y la tecnología y promover la diversificación de las opciones escolares y profesionales de niñas y mujeres. Un elemento central de esta campaña es la exposición “*La otra mitad de la ciencia*”, que la Comisión europea ha puesto a disposición de los Estados miembros. La iniciativa se completó con informaciones sobre la actuación de mujeres luxemburguesas en los campos de la ciencia y la tecnología y una carpeta didáctica que facilita la utilización de la exposición en las escuelas.
- Recuérdense una vez más las actividades desarrolladas en el marco del proyecto “Compartamos la igualdad – Gläichheet delen - Gleichheit teilen” (véase el punto 50 del artículo 10).

Se está preparando un estudio para obtener más informaciones sobre la situación y el futuro profesional de las muchachas inscritas en las divisiones técnicas de la enseñanza secundaria.

La segregación horizontal existente en el plano de los estudios y los empleos que eligen las mujeres se prolonga en el de la educación y la formación a lo largo de toda la vida. Las mujeres siguen sobre todo estudios de idiomas, administrativos, sociales y de informática que les dan la oportunidad de acceder a los empleos elegidos y de ascender en su carrera.

**c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza**

**48) Eliminación de los estereotipos y formación de las formadoras y formadores**

El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes elaboró una guía práctica denominada “Respetar la igualdad y valorizar la diversidad mediante la educación y la formación”. En esta guía se hace hincapié en el importante papel que desempeñan el personal docente y los formadores y formadoras en el plano de la eliminación de los estereotipos. Se enumeran cuestiones clave relacionadas con las conductas, los modos de vida, el mundo del trabajo y la sociedad para facilitar el análisis crítico de los programas de estudio y los manuales escolares.

Para respetar la igualdad y valorizar la diversidad, es preciso apoyarse en una educación y una formación que eviten la reproducción de cualquier imagen estereotipada de los seres humanos. El objetivo es promover por igual la capacidad potencial de mujeres y hombres y desarrollar métodos nuevos acordes con la tarea. Desde este punto de vista, la función de los agentes de ambos sexos que trabajan en el mundo de la educación y la formación es fundamental para evitar la transmisión de estereotipos y valorizar la diversidad y los logros de la participación mixta y del multiculturalismo.

En la base misma de una educación y de una formación opuestas a cualquier imagen estereotipada de los seres humanos convergen la sensibilidad y el espíritu abierto de las personas encargadas de la enseñanza.

Concretamente hace falta:

- reconocer las desigualdades derivadas del género y de las diferencias culturales y sociales,
- analizar el origen de estas diferencias y desigualdades,
- darse cuenta del papel que uno representa y de las imágenes estereotipadas aprendidas y adquiridas a lo largo de toda la vida,
- distinguir las diferencias y desigualdades en la enseñanza y ofrecer a los varones y las chicas a quienes se enseña la posibilidad de desarrollarse individualmente transgrediendo los papeles tradicionales”.

En cuanto al respeto por la perspectiva de género, se ha publicado una obra: “Integración de las cuestiones de género, guía para promotores de proyectos nacionales y europeos”, sobre la base de un proyecto europeo y con la colaboración del Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer y la Administración del Empleo.

Se considera que las actividades de formación permanente que respalden el criterio de una pedagogía diferenciada son prioritarias en función de las necesidades de la enseñanza secundaria y secundaria técnica (año escolar 2001-2002).

En el marco de la formación permanente del personal docente, se han organizado seminarios sobre el tema de la integración de la perspectiva de género y cursos de iniciación en materia de TIC. Algunos cursos relativos a la TIC se reservan al personal docente femenino y encuentran un elevado nivel de demanda. Los dictan formadoras que han adaptado su criterio pedagógico a las necesidades del público femenino que quiere familiarizarse con la TIC.

#### **49) Fem-training-net**

Es un proyecto que desarrolla el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes, con la colaboración del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Empleo y de la Administración del Empleo, en el marco del proyecto europeo Leonardo da Vinci.

El objetivo prioritario del proyecto luxemburgués fue formar e impulsar una red de personas especializadas en la formación, la educación y la igualdad de oportunidades.

Esa red fue una plataforma de cooperación, reflexión conjunta y formación permanente para los representantes y las representantes de las administraciones y los ministerios correspondientes.

Los promotores del proyecto se propusieron mejorar la calidad y la cantidad de las ofertas de información, formación e inserción ofrecidas a niñas y mujeres mediante la información, la sensibilización, la cooperación, la inclusión en la red y la formación de colaboradores y colaboradoras de otros ministerios y asociaciones que trabajaran en esa esfera. Asimismo, pretendieron establecer una red de hombres y mujeres que hicieran las veces de promotores de la igualdad de oportunidades en los establecimientos de enseñanza posterior a la primaria. Ofrecieron ayuda para la elaboración de proyectos experimentales en el marco de programas nacionales y europeos y organizaron actividades (seminarios, visitas de proyectos) juntamente con los copartícipes transnacionales.

He aquí los resultados del proyecto, que fue clausurado en febrero de 2001:

- “Gender mainstreaming”, integración de las cuestiones de género, guía para los encargados de proyectos y programas, preparada de conformidad con el proyecto Fem-training-net, en el marco del programa Leonardo da Vinci. El concepto de “gender mainstreaming” se basa en el reconocimiento de las diferencias entre los sexos y requiere un análisis más o menos profundo que conduzca, por ejemplo, a la conclusión de que, por eso mismo, hombres y mujeres desarrollan a menudo centros de interés, necesidades y modos de comunicación diferentes. “Gender mainstreaming” pretende introducir cambios en materia de toma de decisiones y en el plano estructural: por ejemplo, aspira a modificar las estructuras y las imágenes que son el origen de las disparidades y las discriminaciones vinculadas con el sexo. La igualdad de mujeres y hombres se alcanzará cuando ambos sexos tengan el mismo grado de participación, con los mismos derechos y las mismas responsabilidades, tanto en la vida privada y familiar como en la vida profesional, política y social. El concepto de “gender

mainstreaming” entraña líneas directrices, que son diez para los encargados del programa y 25 para los encargados de los proyectos. Las líneas directrices se pueden clasificar en ocho categorías temáticas:

- lograr el concurso de expertas y expertos en materia de igualdad de oportunidades,
  - desarrollar un procedimiento holístico y específicamente adaptado a los distintos grupos destinatarios, lo que equivale a adoptar métodos y enfoques plurales,
  - tener en cuenta la complejidad de las situaciones que se presentan en la vida de la mujer,
  - no renunciar, por eso mismo, a trabajar por el adelanto de la mujer,
  - prever la creación de grupos homogéneos en función del sexo,
  - promover activamente el cambio de papeles y el desarrollo de perspectivas personales y profesionales,
  - utilizar un lenguaje que no sea sexista ni discriminatorio en relación con la mujer,
  - tener en cuenta la perspectiva de género en los estudios y análisis.
- Guía práctica “¿Cómo presentar a mujeres y hombres 1) respetando su dignidad, 2) valorizando todas sus aptitudes, y 3) evitando la reproducción de estereotipos?”. Esta guía, inspirada en otra editada por el Ministerio de Educación de Austria, fue elaborada en el marco del proyecto Fem-training-net, del programa Leonardo da Vinci, por los encargados del proyecto “Red para la formación de la mujer”; la concepción y redacción de la guía fueron producto de la colaboración del Ministerio de Educación Nacional. Los destinatarios de la guía son tanto las mujeres y los hombres que conciben programas, elaboran material didáctico y eligen los manuales como los alumnos, los padres y los cursillistas de la formación permanente, además de las personas encargadas de la enseñanza y la formación de niños, jóvenes y adultos. La guía invita a examinar el material didáctico aplicando tres criterios de evaluación fundamentales:
    - criterios cuantitativos para analizar la presencia de hombres y mujeres o de cualquier otro grupo social,
    - criterios cualitativos para analizar los papeles atribuidos a mujeres y hombres o a otros grupos sociales y,
    - por último, un lenguaje que respete la perspectiva de género.
  - Encuesta de los promotores luxemburgueses del proyecto “Fem-training-net” para determinar las necesidades de acción en materia de formación y de igualdad de oportunidades; se realizó con la colaboración de los copartícipes austriacos en el marco del programa europeo Leonardo da Vinci.
  - “Mujeres en búsqueda de empleo”: guía, en forma de prospecto desplegable, que se propone prestar ayuda en la realización de los trámites necesarios para encontrar empleo. Contiene informaciones sobre las ofertas de la Administración del Empleo y las posibilidades de formación.

## 50) “Compartamos la igualdad – Gläichheet deelen – Gleichheit teilen”

En el marco del cuarto programa de acción comunitaria a mediano plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2001), el Ministerio para el Adelanto de la Mujer puso en marcha el proyecto “Compartamos la igualdad – Gläichheet delen – Gleichheit teilen”. Este proyecto nació después de Pekín en el marco de las reflexiones sobre la aplicación en Luxemburgo de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. La subvención otorgada al proyecto por la Comisión europea expiró el 30 de junio de 2001, al término del cuarto programa de acción comunitaria. El proyecto se seguirá desarrollando a nivel nacional.

El proyecto comprende dos partes: la primera se titula “Educación para la igualdad” y la segunda, “Formación para la igualdad”.

Recordemos los objetivos del proyecto:

- el logro de la igualdad de hecho entre mujeres y hombres en un marco de respeto por la diversidad de los sexos
- el cambio de papeles de las mujeres y los hombres.

El enfoque metodológico aplicado es el de la pedagogía de género, que parte de las siguientes premisas:

- las relaciones entre mujeres y hombres no son inmutables,
- los papeles atribuidos a ambos sexos están en constante evolución,
- los papeles se construyen en el marco de un proceso histórico, influido por factores sociales,
- los papeles son el fruto de nuestra cultura, que otorga más poder a un sexo que al otro.

La integración del concepto de igualdad entre mujeres y hombres en la mentalidad de los miembros de nuestra sociedad debe realizarse desde muy temprana edad en los niños de ambos sexos si queremos que, posteriormente, esas mujeres y esos hombres puedan encontrar un entorno de equidad en la vida profesional.

El proyecto persigue un doble propósito: actúa de manera preventiva comenzando por la base, durante la educación preescolar, y se propone cumplir una labor progresiva interviniendo con carácter formativo ante los varones y las mujeres que se encuentren en pleno desarrollo profesional.

La segunda parte del proyecto atañe a un cambio de actitudes en el mundo del trabajo. Se elabora un programa de formación en la igualdad tanto para las personas encargadas de la formación y las que cumplen un papel clave en la gestión de los recursos humanos de una sociedad o de una empresa, pequeña, mediana o grande, cuanto para los delegados o delegadas de los sindicatos y, especialmente, los delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado.

### 50.1. La formación

En junio de 2001, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó un seminario para formadoras y formadores que se tituló “Formar al formador en materia de género”.

Un grupo de expertos y expertas en cuestiones de género ha elaborado un módulo básico para la formación permanente que ofrece la posibilidad de especializarse en dichas cuestiones. Sobre la base de conocimientos teóricos y prácticos, la formación habilita al personal formador para que reflexione sobre sus propios métodos de enseñanza y dé respuesta a las necesidades concretas de aprendizaje de hombres y mujeres.

La primera aplicación del módulo se realizó en el marco de un curso de formación permanente durante el período comprendido entre enero y junio de 2001. Participaron 12 personas, de las cuales cinco eran hombres.

El curso de formación permanente versó, entre otras cosas, sobre:

- el papel de la mujer y el papel del hombre
- las diferencias en el aprendizaje de mujeres y hombres
- la integración de las cuestiones de género y las medidas de acción afirmativa
- la política de igualdad entre mujeres y hombres.

El método consiste en tomar conciencia de los estereotipos propios, incorporados en el curso de la socialización y transmitidos inconscientemente. Esta toma de conciencia acentúa la autorreflexión sobre las prácticas pedagógicas.

Las mujeres y los hombres que participaron en el primer ciclo de formación proceden del mundo económico, son miembros de consejos de empresas o se encargan de la formación permanente. La supervisión del primer grupo se extendió de 2001 a 2002.

En el otoño de 2001 comenzó un segundo ciclo de formación. Los participantes proceden del ámbito de la formación y de los campos social y político.

En el marco del proyecto, los sindicatos OGBL (Confederación Sindical Independiente de Luxemburgo) y LCGB (Confederación Luxemburguesa de Sindicatos Cristianos) han desarrollado un módulo de formación para delegados y delegadas para la igualdad en las empresas.

Además, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer ha colaborado con la LCGB en el marco de un ciclo de formación para delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado.

Las redes nacionales y sectoriales de delegados y delegadas para la igualdad entre mujeres y hombres, que crearon la OGBL y la LCGB, constituyen plataformas que favorecen el desarrollo de la cultura de la igualdad en las empresas. Permiten una rápida circulación de la información y la difusión de ejemplos de buena práctica en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En el marco de un ciclo de formación de formadores en informática que organizó la Cámara de Empleados Privados de Luxemburgo (CEPL), el Ministerio para el Adelanto de la Mujer puso en marcha un módulo de formación en la aplicación de la pedagogía de género. Participaron 14 personas: 12 hombres y dos mujeres.

El curso “Wie entwickeln Mädchen und Jungen sich zu starken Persönlichkeiten” (Cómo desarrollan su personalidad las niñas y los niños), destinado a los docentes de la ciudad de Luxemburgo, se integró en la oferta de formación permanente que brinda la ciudad. Procura integrar el aspecto de género en la práctica pedagógica cotidiana de los docentes de los ciclos de enseñanza preescolar y primaria.

Las mujeres docentes que han participado en el proyecto desde su iniciación, en 1996, se han seguido reuniendo periódicamente para intercambiar experiencias y buenas prácticas. Prosiguen su trabajo de preparación de material didáctico.

## 50.2. Conferencias y seminarios

- En el marco de las actividades de sensibilización en materia de género, el profesor Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Hamburgo, Alemania) dictó una conferencia para el público en general sobre el tema *Kinder werden zu Mädchen und Jungen* (Los niños se desarrollan y se transforman en muchachas y muchachos). La conferencia, que se llevó a cabo el 10 de mayo de 2001 y congregó a una audiencia de 100 personas, fue organizada por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, el Instituto de Estudios Educativos y Sociales (IEES) y el CID – Mujeres.
- El 11 de mayo de 2001, con ocasión del seminario *Bedeutung der Geschlechterrollen in Erziehung und Ausbildung* (La importancia de los papeles de los sexos en la enseñanza y la formación), el profesor Dr. Faulstich-Wieland pronunció dos conferencias en el IEES para formadoras y formadores que hubieran asistido a los talleres: “Entwicklung von Geschlechtsidentitäten während der Lebensphasen Kindheit – Jugend – Erwachsenenalter – Lebensabend” (Desarrollo de las identidades sexuales durante los períodos de la infancia – la juventud – la edad adulta – el fin de la vida) y “Welchen Beitrag leisten pädagogische und Bildungsinstitutionen zur Entwicklung von Geschlechtsidentitäten – Sind Alternativen in Sicht?” (La función de las instituciones de formación en el desarrollo de la identidad – ¿Hay alternativas?). El seminario reunió unas cincuenta personas.
- El 10 de noviembre de 2001, en presencia de Sus Altezas Reales el Gran Duque y la Gran Duquesa, se realizó el seminario “Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt – Verknüpfung von Theorie und Praxis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung” (Educación y enseñanza en un mundo en evolución – Conexión estrecha entre la teoría y la práctica en la esfera del desarrollo de la identidad). El seminario reunió a 160 personas.

## 50.3. La investigación

Los institutos de formación e investigación —el IEES y el Instituto Superior de Estudios e Investigaciones de Pedagogía (ISERP)— establecieron grupos de trabajo y de reflexión para preparar una investigación sobre “La importancia del aspecto de género en el desarrollo personal y profesional del personal docente y socioeducacional”. La investigación se inició el 15 de noviembre de 2001, cuando el Ministerio para el Adelanto de la Mujer contrató a una investigadora en carácter de trabajadora intelectual independiente. Orienta la investigación y colabora con ella un grupo de investigadores que dirige el Ministerio para el Adelanto de la Mujer y está compuesto por dos miembros de cada una de las siguientes instituciones: IEES, ISERP y Centro Universitario de Luxemburgo.

#### 50.4. Los productos

Los productos del proyecto son el reflejo de la diversidad de sus actividades. Su valor es mayor gracias a la intensa colaboración recibida a escala europea. Comprenden:

- prospectos desplegados en alemán y francés para sensibilizar a la población,
- folleto en francés, con su correspondiente CD-ROM, para explicar la estrategia aplicada en el proyecto,
- estudios en alemán sobre temas relativos a la educación realizados por el Instituto Charlotte Bühler de Investigaciones sobre la tierna infancia, Viena:
  - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen / Projektjahr 1996-1997  
Experiencias y puntos de vista de las institutrices del ciclo preescolar
  - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Momentaufnahmen vom Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1997-1998  
Observaciones momentáneas del comportamiento de los niños mientras juegan en el ciclo preescolar
  - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1998-1999  
Cambios de comportamiento de los niños mientras juegan en el ciclo preescolar
  - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Evaluationen / Projektjahr 1999-2000
- y las publicaciones
  - Módulo básico para la formación de formadores y formadoras en cuestiones de género “Forme al formador en cuestiones de género”
  - Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten: Praxisberichte aus Österreich
  - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule
  - Cuento y carpeta pedagógica (Pedagogía del género en el ciclo preescolar): D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg (La princesa esplendorosa y el caballero temeroso), con el correspondiente videocasete en idiomas luxemburgués, alemán, francés y portugués
  - Carpeta pedagógica: Muttertag, Vatertag – Elterntag (Día de la madre, día del padre – días de los padres) (Pedagogía de género en los jardines de infancia, ejemplos de buena práctica de Austria).

#### 51) El aspecto de género en el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer, en colaboración con el Instituto de Estudios Educativos y Sociales (Fentange / Livange), el Instituto Superior de Estudios e Investigaciones de Pedagogía (Walferdange) y el departamento de formación pedagógica del Centro Universitario de Luxemburgo, llevará a cabo el estudio “La importancia del aspecto de género en el desarrollo personal y profesional de los agentes educativos y sociales”.

Si bien es verdad que en el curso del siglo pasado se han registrado indiscutibles progresos en relación con la igualdad entre hombres y mujeres (lo atestiguan, por ejemplo, la accesibilidad al empleo y la reducción de las diferencias en materia de formación), no es menos cierto que hay teorías implícitas relativas a los papeles masculino y femenino que siguen estando muy presentes en nuestras representaciones y en nuestros actos cotidianos.

En estas circunstancias, es primordial que nos demos cuenta de que las prácticas educativas de los docentes y agentes sociales —profesores y profesoras, maestros y maestras, educadores y educadoras y educadores graduados y educadoras graduadas— pueden desempeñar un papel fundamental. Cabe considerar que estas prácticas educativas son corolarios ineluctables que derivan de la construcción de representaciones ante los respectivos actores.

La construcción de representaciones, que conducen explícita o implícitamente a la acción, se realiza como consecuencia de presiones sociales que inducen a las personas a adoptar un determinado punto de vista con el muy especial estímulo del entorno inmediato.

Desde entonces resulta evidente que, en la adquisición de competencia profesional, la formación y los valores subsumidos en ella desempeñan un papel fundamental.

### **51.1. Objetivos**

La investigación tiene por objeto estudiar, en las personas de los grupos destinatarios, la construcción, destrucción y reconstrucción de identidades personales y profesionales relativas al sexo:

- representaciones, imágenes y asociaciones actuales relacionadas con los papeles vinculados con el sexo (“gender roles”) y, en particular, con uno mismo,
- justificaciones y teorías implícitas de estas representaciones e imágenes,
- marco de la socialización y la educación vinculado con las representaciones y las imágenes,
- perspectivas de futuro, visiones, utopías y pensamientos conexos.

Es evidente que para poder situar correctamente los resultados así obtenidos, es indispensable analizar ciertos elementos seleccionados de la estructura de cada instituto de formación.

En suma, se trata de formar un banco de datos empíricos sobre los contenidos, las formas, las expresiones y la génesis de las representaciones que sirven de base para la fijación del aspecto de género en los programas de estudios educativos y sociales en Luxemburgo.

El proyecto entraña asimismo el establecimiento de una red formada por los distintos asociados y el desarrollo y la prosecución de la formación de formadores y formadoras ya iniciada por el Instituto de Estudios Educativos y Sociales.

## 51.2. Estructura global de las actividades de investigación

Los grupos destinatarios de los estudios por realizar son, en principio, todas las personas que cursen o hayan cursado estudios educativos (pedagógicos) y sociales en Luxemburgo (o en el extranjero, en el caso de los profesionales) o que participen en esos estudios en carácter de docentes.

Son, en este caso,

- los estudiantes, alumnos y funcionarios pasantes de ambos sexos inscritos en cursos de maestros y maestras de escuela primaria y de educación precoz o preescolar, en cursos de educador graduado o educadora graduada y de educador o educadora y en la pasantía del profesorado de colegios secundarios y secundarios técnicos;
- profesionales correspondientes de ambos sexos que estén en ejercicio,
- docentes empleados en tal condición por los tres institutos.

Al 1° de enero de 2002 había

- 708 estudiantes inscritos en el IEES
- 393 en el ISERP
- 243 en el Centro Universitario de Luxemburgo.

El número de profesionales, hombres y mujeres, en ejercicio se eleva a varios millares, de manera que será crucial realizar un muestreo adecuado; como contrapartida, los resultados que se obtengan serán de una importancia nada desdeñable.

### d) **Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios**

#### 52) **Otorgamiento de becas**

Las becas y los subsidios se otorgan con independencia del sexo de los solicitantes.

### e) **Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres**

#### 53) **Educación de adultos y formación para parados y paradas**

En lo que se refiere a la educación de adultos, hay que mencionar los siguientes textos jurídicos:

- La ley de 19 de julio de 1999 relativa a la creación de un Servicio de formación de adultos y al otorgamiento de personería jurídica al Centro de Idiomas Luxemburgo.
- El reglamento gran ducal de 31 de marzo de 2000, que tiene por objeto establecer las modalidades de los contratos convencionales de cursos para adultos y las condiciones para obtener un sello de calidad y una subvención.

El acceso a los programas de educación y formación a lo largo de toda la vida es independiente del sexo de la persona interesada.

En lo que atañe a la formación de personas que buscan empleo o quieren reincorporarse en el mercado del empleo, se destacan:

- La formación dispensada por el Centro Nacional de Formación profesional permanente.
- La formación dispensada por asociaciones, empresas y servicios municipales.

Durante los últimos años se ha comprobado un aumento de las ofertas de formación consideradas en su conjunto. En el marco de la aplicación del Plan de Acción Nacional por el Empleo, el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes llevará a cabo una encuesta complementaria para disponer de detalles más amplios sobre la evolución de la oferta de cursos de formación a escala cuantitativa y cualitativa.

También se puede comprobar que, paralelamente a una creciente tasa de empleo de la mujer, aumenta la participación de la mujer en la educación y la formación a lo largo de toda la vida (cfr. asimismo el cap. 8 relativo al artículo 11: Empleo). Así, la participación femenina en programas de educación y formación a lo largo de toda la vida está estrechamente ligada al empleo de la mujer.

En el plano de la administración pública y de su instituto de formación, advertimos que el porcentaje de participación de la mujer

- en los cursos de metodología (organización, gestión de empresas, comunicación, recepción), es de 51%;
- en los cursos de burótica y microinformática, es de 43%,

y, por lo tanto, es claramente superior a la media (38%).

La ley marco de formación profesional permanente, de 22 de junio de 1999, y la legislación relativa a los convenios colectivos forman parte de la faceta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que presenta el acceso al empleo y a la formación permanente. Como estas reformas son bastante recientes, todavía no hay información sobre el tema de la participación efectiva de la mujer.

En cuanto al acceso individual a la formación profesional permanente, puede comprobarse que un creciente número de mujeres empleadas en el sector terciario aprovecha las múltiples ofertas de formación en las esferas de la administración, la gestión y la informática.

En el campo de la educación de adultos, no hay estadísticas desglosadas por sexo sobre las numerosas ofertas del Ministerio de Educación Nacional, las comunas y las asociaciones.

Desde hace algunos años, el Servicio de Educación de Adultos brinda su respaldo a las comunas y las asociaciones que ofrecen cursos de iniciación en informática y en Internet a las mujeres.

En el plano de la formación de personas que buscan empleo o quieren reincorporarse en el mercado del empleo, el número de oferentes de formación, de ofertas de formación y de participantes ha aumentado en los últimos años.

Con miras a aumentar el índice de empleo femenino, la formación de mujeres que buscan empleo y que quieren reincorporarse en el mercado del trabajo tras una interrupción de su carrera por razones familiares es una de las prioridades del Plan de Acción Nacional por el Empleo y del Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes.

En colaboración con la Administración del Empleo y las asociaciones de mujeres, se llevan a cabo diversas actividades con objeto de

- diversificar la elección profesional de las mujeres que buscan empleo,
- alentar a las mujeres para que se capaciten en la esfera de la tecnología de la información y las comunicaciones,
- diversificar la oferta de cursos de formación,
- alentar a las mujeres para que aprovechen todas las posibilidades existentes, incluidas aquellas que hasta ahora aprovechan prioritariamente los hombres,
- promover el aprendizaje de adultos entre las mujeres,
- sensibilizar al personal encargado de la formación y del asesoramiento en la esfera de la perspectiva de género,
- estudiar y desarrollar tipos de formación complementaria vinculados con determinados empleos,
- promover la certificación de los cursos de formación.

El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes ha concertado convenios de cooperación con los organismos que ofrecen cursos de formación exclusivamente a las mujeres. En esos convenios se prevé que el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes certifique los cursos. La certificación entraña:

- un programa de formación pormenorizado propuesto por el Servicio de Formación Profesional,
- una definición previa de los criterios y los modos de evaluación propuestos por el Servicio de Formación Profesional, y
- una evaluación oficial de los logros de los pasantes.

Los certificados son expedidos por el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes y están firmados por el Director de Formación Profesional.

Los cursos de formación reservados a las mujeres o aquellos en que participan mayoritariamente mujeres preparan para desempeñarse en las siguientes esferas:

- burótica, ayudantes de oficina, recepcionistas, encargados de centrales telefónicas, “moderne Bürokommunikation” (moderna comunicación de oficina),

formación en aplicaciones informáticas, formación bancaria, intermediación (relais) sociocultural, auxiliares médicos,

- atención a las madres, asistencia y prestación de servicios a las personas, padres de día, empleadas domésticas,
- asistentes de ventas, certificados de iniciación técnica y profesional<sup>9</sup> —ventas, horticultura, ventas de frutas y legumbres, tareas propias de los supermercados y venta especializada.

La Administración del Empleo y el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes han elaborado una guía para mujeres que buscan trabajo para ayudarlas y asesorarlas.

Con respecto al aprendizaje de adultos, cfr. el punto 65.3 del artículo 11.

Cabe señalar, además, que el acceso a los programas de alfabetización está abierto a cualquier persona, con independencia de su sexo.

## **f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente**

### **54) Abandono de los estudios**

El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes sigue examinando proyectos de reforma que pretenden reducir la tasa de abandono en el sistema escolar luxemburgués mediante la adopción de medidas relacionadas con la orientación escolar, la certificación de los estudios y el ofrecimiento de perspectivas de formación y de inserción a los alumnos con dificultades de aprendizaje. Todas estas medidas abarcan a niñas y varones. Sin embargo, hay que destacar que la tasa de éxito de las niñas es más elevada que la correspondiente a los varones y que son menos las niñas que abandonan sus estudios. He aquí algunos ejemplos de medidas propuestas en el marco de los Planes de Acción Nacionales, que evidentemente no son significativos en función del sexo:

- El paso de una orientación centrada en el fracaso a otra orientación más preocupada por una evaluación realista de las aptitudes de los alumnos y a una educación elegida con responsabilidad. En 2000, el Centro de Psicología y Orientación Escolares ha redoblado sus esfuerzos por promover mejores métodos de orientación. Interviene ahora en dos planos: promueve el concepto de educación elegida y favorece la formación permanente del personal encargado de brindar orientación escolar.
- Ciertas reformas en el plano de la certificación, especialmente con respecto a la promoción de métodos de formación de carácter esencialmente manual o que tengan una finalidad socioprofesional (certificado de iniciación técnica y profesional y certificado de capacidad manual), e institución de un certificado nacional que atestigüe la terminación con éxito del ciclo medio de la enseñanza secundaria técnica.

<sup>9</sup> Que se obtienen tras un primer año de aprendizaje práctico y teórico (los aprendices con problemas escolares y de otro tipo cursan este año en dos años escolares).

- Con el establecimiento de una estrecha colaboración entre la enseñanza secundaria técnica (régimen preparatorio) y el Centro Nacional de Formación Profesional Permanente, el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes se esfuerza por abrir perspectivas de formación e inserción para los alumnos con dificultades de aprendizaje. Se preconizan posibilidades de reintegración para los jóvenes expulsados del sistema escolar o que llegan al término de sus obligaciones escolares sin seguir progresando en el régimen preparatorio, en el marco de
  - planes de transición hasta llegar a la vida activa para los más jóvenes (15 a 18 años) y
  - planes de inserción para los adultos de más de 18 años.
- Se implanta una segunda serie de exámenes de terminación de los estudios secundarios y secundarios técnicos a partir del año escolar 2001-2002.
- Habida cuenta de que en la enseñanza secundaria técnica el número de fracasos es particularmente alto en el décimo curso (primer año del ciclo medio), sobre todo en el régimen de formación de técnicos, se estudia la posibilidad de que los futuros técnicos tengan que seguir algún curso previo y obtener así un certificado similar al de aptitud técnica y profesional (CATP).
- Intensificación de la labor en el campo de la orientación escolar y profesional, Concretamente es preciso:
  - establecer un sistema de orientación escolar y profesional que tenga en cuenta las necesidades económicas y, a la vez, los deseos y aptitudes de los alumnos,
  - actualizar cada dos años el estudio relativo a “las necesidades en función del mañana”, que efectúan conjuntamente la Federación de Industriales de Luxemburgo, la Cámara de Comercio y la Administración del Empleo,
  - prever la realización de estudios similares por otros sectores económicos,
  - promover la educación elegida entre los alumnos de 12 a 15 años,
  - brindar a los alumnos mejor información sobre el aprendizaje,
  - proporcionar mejor información sobre el mundo del trabajo al personal docente que tiene a su cargo la orientación escolar y profesional
  - reforzar el personal de los servicios encargados de la orientación escolar y profesional,
  - prever la obtención de medios financieros suplementarios para producir material informativo y didáctico sobre oficios y profesiones.

- Con miras al perfeccionamiento de los sistemas de análisis estadístico de la educación y la formación en Luxemburgo para medir mejor los efectos de las distintas medidas que se adoptan para reducir el número de jóvenes que se alejan prematuramente del sistema escolar, es preciso
  - establecer la base legal para crear y utilizar de manera apropiada un fichero centralizado de los alumnos, especialmente con datos relativos a la evaluación de su trayectoria escolar,
  - incorporar los resultados de la encuesta del PISA (programa internacional de evaluación de los estudiantes), ya disponibles a fines del año 2000, en los proyectos de reforma para prevenir el fracaso escolar,
  - aprovechar los resultados de una encuesta realizada entre los jóvenes que han cumplido sus obligaciones escolares y se alejan del sistema escolar sin perspectivas de capacitación,
  - prever la contratación de personal complementario para permitir la evaluación de las reformas educativas y de los éxitos y fracasos escolares,
  - evaluar el régimen preparatorio en su forma actual, seis años después de su implantación, con miras a la elaboración de propuestas concretas de reforma del sistema de módulos y del régimen preparatorio.

## **g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física**

### **55) Participación en el deporte y la educación física**

Tanto en la enseñanza primaria como en la secundaria, chicas y varones tienen las mismas posibilidades de participar activamente en la educación deportiva y las actividades deportivas paraescolares.

En materia de organización, la legislación prevé la coeducación deportiva tanto en la enseñanza primaria como en la enseñanza secundaria técnica. En la enseñanza secundaria clásica se prevé que en las clases de educación deportiva niñas y varones estén separados.

En la práctica, la mayoría de las clases se dictan a grupos mixtos. No obstante, por cuestiones de organización o razones pedagógicas, los establecimientos de enseñanza posterior a la primaria tienen la posibilidad de separar a las muchachas de los muchachos en los cursos de educación deportiva.

En el plano de las federaciones, se puede comprobar que hay diferencias significativas en cuanto al número de licencias otorgadas a hombres y mujeres. Con respecto a los competidores activos, el número de licencias de las mujeres es más alto que el de los hombres tan sólo en cuatro federaciones: de equitación, de gimnasia, de natación y de voleibol. En general, la proporción de mujeres con licencia es más elevada en la esfera del esparcimiento (50% de mujeres y 50% de hombres) que en el plano de la competencia activa (19% de mujeres y 81% de hombres). La distribución más equilibrada en la esfera del esparcimiento se debe al gran número de mujeres que practican ejercicios gimnásticos.

### Número de licencias de las Federaciones Deportivas al 1° de enero de 2000

<i>Federaciones</i> <i>Disciplinas por orden</i> <i>alfabético</i>	<i>Con licencia para</i> <i>competidores activos</i>			<i>Con licencia para</i> <i>actividades de esparcimiento</i>			<i>Licencias</i>				<i>Total de</i> <i>licencias</i>	<i>No. de</i> <i>clubes</i>
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Jóvenes</i>	<i>Dirigentes</i>	<i>Jueces/ árbitros</i>	<i>Entre- nadores</i>		
Aeronáutica	672	42	714	412	40	452		90	58	50	1,364	30
A.L.P.A.P.S.	200	160	360			0		12		47	419	38
Ajedrez	637	37	674			0	152		(203)		674	19
Alpinismo*			0			0				3	370	
Artes marciales	1 932	812	2,744	246	121	367		(96)	(37)	(45)	3,111	48
Atletismo	944	581	1,525	178	42	220	919		180		1,925	21
Automovilismo	136	6	142			0		5			147	9
Bádminton	435	387	822	35	18	53	490	70	6	6	957	24
Baloncesto	3 071	1 657	4 728	103	28	131	3 429	780	(151)	(417)	5 639	36
Balonmano	1 574	694	2 268			0	1 487	176	78	55	2 577	19
Billar	277	13	290	54	15	69	31		(5)	(1)	359	19
Bolas y petanca	459	62	521			0	17	13	11	2	547	15
Bolos	3 855	345	4 200			0		(42)	6	(7)	4 206	319
Boxeo	16	0	16	10	1	11	15	38	13	6	84	6
Ciclismo	299	51	350	1 028	232	1 260	299	1057	121	118	2 906	35
Críquet	60	13	73	55	10	65	20	20	4	5	167	5
Culturismo	55	0	55	43		43		(10)	(7)		98	8
Danza	54	54	108	31	31	62	88		(9)	(3)	170	6
Dardos	158	35	193			0					193	16
Deportes de hielo	60	59	119	38	281	319	53	43	7	11	499	7
Deportes para la salud			0	346	45	391		74			465	1
Deportes subacuáticos	446	183	629			0		(42)			629	13
Equitación	286	431	717	214	258	472	417		(3)	(2)	1 189	13
Esgrima	60	6	66	69	16	85	50	25	1	6	183	6
Esquí	86	39	125	2	5	7	75	37			169	9
Esquí acuático	53	11	64	94	42	136	17	44	11	6	261	8
Fútbol	21 950	403	22 353			2 779	9 520		259		25 391	120
Fútbol americano	80	27	107	4	3	7	28	8		5	127	5
Fútbol-sala	1 729		1 729			0		260	8		1 997	51
Gimnasia	780	2 137	2 917	333	3 751	4 084	2 469	461	6	101	7 569	60
Golf	2 220	1 078	3 298			0	322	(6)	(3)	(15)	3 298	6
Halterofilia, lucha, pesas	127	10	137	38	11	49	59	35	15	5	241	5
Hockey sobre césped	64	27	91	14	6	20	43	2	3	1	117	1
Hockey sobre hielo	269	16	285			0	189	25	24	4	338	4
Korfball	20	18	38	8	7	15	13				53	1
Marcha popular			0	1 728	851	2 579					2 579	45

<b>Federaciones</b> <i>Disciplinas por orden alfabético</i>	<i>Con licencia para competidores activos</i>			<i>Con licencia para actividades de esparcimiento</i>			<i>Licencias</i>				<i>Total de licencias</i>	<i>No. de clubes</i>
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Jóvenes</i>	<i>Dirigentes</i>	<i>Jueces/árbitros</i>	<i>Entrenadores</i>		
Minigolf	44	17	61	32	21	53	4	8	6	1	129	4
Minusválidos	35	10	45	107	25	132		14	6	7	204	5
Motociclismo	107		107			0					107	10
Natación/salvamento	443	510	953	369	396	765	714	227			1 945	11
Navegación de vela	410	75	485	290	51	341		94	16	12	948	7
Paragüismo	38	10	48	17	2	19		34	4	2	107	5
Pesca deportiva	2 693	313	3 006	87	6	93	284	(644)	(89)	(88)	3 099	83
Rugby	266	17	283	45	12	57	161	25	6	10	381	3
Squash	200	65	265	63	20	83	14	3	6	1	358	12
Tenis	2 155	1 069	3 224			11 000	1 002	193	112	100	14 629	56
Tenis de mesa	2 805	921	3 726	315	221	536	1 679	(510)	(57)	(78)	4 262	103
Tiro al blanco	3 291	263	3 554				101	127	25	14	3 720	22
Tiro con arco	199	45	244			0	75	9	5	2	260	9
Voleibol	465	778	1 243	246	131	377	707	105	83	3	1 811	26
<b>Total: 50 federaciones</b>	<b>56 215</b>	<b>13 487</b>	<b>69 702</b>	<b>6 654</b>	<b>6 699</b>	<b>13 353</b>	<b>24 943</b>	<b>5 464</b>	<b>1 644</b>	<b>1 239</b>	<b>102 978</b>	<b>1 384</b>

*Fuente:* Subsidios pedidos en 2000, MENFP.

*Observaciones:*

Las cifras entre paréntesis ya han sido recopiladas en otro rubro.

Los miembros de las ligas escolares (LASEL y LASEP) y del movimiento de los scouts deben añadirse al total de deportistas con licencia en actividad.

\* En 2001 se creó una nueva federación (FLERA), que aglutina a ocho clubes de escalada, marcha deportiva y alpinismo.

Cabe señalar que el Ministerio para el Adelanto de la Mujer interviene cuando los organizadores de actividades deportivas o de esparcimiento otorgan derechos al cobro de primas fijas y no respetan el compromiso de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer.

## **h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia**

### **56) Educación para la salud y el bienestar de la familia**

Preocupado por el bienestar de los niños y los adolescentes, Luxemburgo participa desde 1999 en el estudio “Conducta sana de los niños en edad escolar” (“Health Behaviour Among School-aged Children (HBSC)”) con objeto de constituir un banco de datos útiles para mejorar la salud de los jóvenes.

Los objetivos del estudio “Conducta sana de los niños en edad escolar”, patrocinado por la Oficina europea de la Organización Mundial de la Salud (OMS), son:

- observar la conducta sana de los jóvenes en el curso del tiempo,
- determinar los factores que influyen en las conductas sanas,
- estudiar la permanencia temporal e intercultural de la relación entre los factores determinantes y las conductas.

El estudio comprende cuestiones relativas a la situación demográfica y personal de los jóvenes y a su salud y bienestar (aspectos de la salud relacionados con la escuela, la salud sicosocial, la familia, las drogas, el esparcimiento, etc.).

El análisis sistemático de los datos en función del sexo permitirá definir y evaluar las políticas de salud relativas a las niñas, comprender los factores determinantes de modos de vida favorables o perjudiciales para la salud y planificar actividades adecuadas.

La información y el asesoramiento en materia de planificación familiar forman parte de los programas de estudios del ciclo inferior de la enseñanza tanto secundaria como secundaria técnica.

### **57) Acceso a la educación de las mujeres discapacitadas**

Habida cuenta de que, en Luxemburgo, todo niño de menos de 15 años de edad tiene la obligación de ir a la escuela desde que entró en vigor la ley de 1973 sobre la creación de servicios e institutos de educación especial, el acceso a la educación de una persona discapacitada, tanto del sexo femenino como del masculino, es igual que el de cualquier otra persona.

En cuanto a las medidas que facilitan que las mujeres discapacitadas tengan un acceso igual a la educación, cabe aclarar que los textos que se refieren a la cuestión no establecen ninguna distinción entre las personas discapacitadas de sexo masculino o femenino y las otras personas.

Cabe señalar que la palabra igual atañe sólo al acceso a la formación, habida cuenta de que la enseñanza propiamente dicha debe ser diferente para satisfacer las necesidades particulares de los alumnos que el sistema toma a su cargo.

A fin de garantizar una diferenciación apropiada, al comienzo de cada año escolar se establece un plan educativo individualizado para cada alumno.

Siempre con respecto a los establecimientos de educación especial, la representación de los varones es mayor que la de las niñas.

### **Niñas que asisten a establecimientos de educación especial**

<i>Año escolar</i>	<i>Niñas</i>
1999/2000	35,3%
2000/2001	36,9%

*Fuente:* Educación especial; no se dispone de los datos correspondientes a 1998-1999 y 2001-2002.

## **58) Pekín + 5**

Al final del capítulo se señala la intención del Gobierno de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 7 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001):

“La educación y la formación profesional, iniciales y permanentes, son campos privilegiados importantes que permiten promover el respeto por la igualdad de mujeres y hombres y prevenir las desigualdades entre los sexos, especialmente en las esferas de la orientación y de la elección profesional y de la ciencia y la tecnología, donde la influencia del género es más pertinente.

- Promoción de la integración del aspecto de género y del adelanto de la mujer en el conjunto de las políticas de educación y formación
- Integración de la pedagogía de género en los programas de capacitación del personal docente
- Formación de formadores y formadoras para la igualdad entre mujeres y hombres
- Eliminación de los estereotipos sexistas en los manuales y los instrumentos de educación y formación
- Desglose por sexo de los datos estadísticos
- Integración en la enseñanza precoz, preescolar y primaria de las experiencias del proyecto “Compartamos la igualdad – Gleichheit delen – Gleichheit teilen” y del material didáctico elaborado en ese marco
- Incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la educación en la ley escolar con ocasión de la reforma de la ley de 1912

- Consolidación de la política de información sobre la oferta de formación permanente, especialmente con respecto a las mujeres que quieren reincorporarse en el mercado del empleo
- Oferta de cursos de formación tradicionales y nuevos en los campos en que hay una fuerte demanda en el mercado del empleo
- Programas y actividades de lucha contra la violencia en la escuela.”

## Artículo 11

### Empleo

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

## 59) Estrategia europea en materia de empleo

La política de empleo a favor de la mujer, que ha variado radicalmente con la Estrategia europea para el empleo, se lleva finalmente a cabo en forma de integración (mainstreaming).

He aquí una reseña histórica de su evolución en Luxemburgo y Europa, dos procesos estrechamente vinculados entre sí:

En noviembre de 1997, la Cumbre extraordinaria del Consejo europeo, bajo la presidencia luxemburguesa, siguió impulsando esta estrategia para combatir el desempleo en Europa: los Estados miembros promueven anualmente sus planes de acción nacionales. Cada año estos planes se establecen sobre la base de las líneas directrices de los cuatro pilares de la estrategia europea en materia de empleo. Estas líneas directrices, que siempre se modifican y adaptan a las necesidades del momento, constituyen el guión de las políticas nacionales.

En la primavera de cada año, los Estados miembros someten sus planes de acción nacionales a la consideración de la Comisión europea; los planes contienen resúmenes cuantitativos y cualitativos de la situación del año anterior y las nuevas propuestas de los Estados miembros. La Comisión europea los evalúa y formula recomendaciones en el marco del Informe Conjunto sobre el Empleo de la Unión Europea.

Todo este procedimiento entraña, pues, una supervisión permanente de la Comisión europea, una revisión de la política nacional de parte de los Estados miembros y la obtención, por tanto, de resultados positivos.

Como Luxemburgo ejerció la presidencia de la cumbre en noviembre de 1997 y su Primer Ministro y Ministro de Trabajo y Empleo había impulsado la idea de una estrategia cualitativa y cuantitativa, Luxemburgo —después de haber presentado su primer plan de acción nacional en 1998— propuso desde el primer momento ponerlo en práctica en forma de texto de ley como prueba de la voluntad política de aplicarlo de jure en función de los usuarios. Las propuestas del plan de acción nacional se realizan sobre la base de negociaciones tripartitas (sindicatos, empresariado y Gobierno) en el seno del Comité de Coordinación Tripartita. De esta manera, los agentes sociales intervienen desde un principio. Luxemburgo es el único país cuyos planes de acción nacionales a favor del empleo son aprobados por los tres agentes sociales antes de ser sometidos a la consideración de la Comisión europea.

Para promover el empleo femenino y luchar contra las formas de discriminación horizontales y verticales que enfrentan tanto las mujeres en actividad como las que quieren reincorporarse en el mercado laboral, el plan de acción nacional prevé que las diferentes disposiciones de un conjunto de leyes contribuyan a reforzar otras medidas ya iniciadas.

## 60) Situación del mercado de trabajo

Para tener una idea más o menos completa de la situación del empleo en Luxemburgo, es indispensable conocer los datos estadísticos que siguen:

### Indicadores de empleo

	1997	1998	1999	2000
Crecimiento del empleo, total	3,2	4,3	5,0	5,5
Ídem, hombres <sup>a</sup>	3,2	4,6	5,2	
Ídem, mujeres <sup>a</sup>	3,8	4,4	5,6	
Crecimiento del empleo, total (residentes exclusivamente)	1,3	2,0	2,5	2,7
Índice de empleo, total	59,8	60,1	61,6	62,7
Ídem, hombres	74,1	74,5	74,4	75,0
Ídem, mujeres	45,2	45,6	48,5	50,1

Fuente: STATEC (EFT).

<sup>a</sup> Empleo remunerado únicamente.

En general, el mercado laboral luxemburgués se caracteriza por

- un fuerte crecimiento del empleo
- una participación masiva y cada vez más importante de los trabajadores fronterizos y, en general, de los extranjeros (residentes o fronterizos)
- una muy baja participación de los asalariados de más de 50 años
- una muy baja participación de las mujeres luxemburguesas
- una fuerte segregación profesional de las mujeres y los hombres.

### 60.1. La parte de los fronterizos

El fuerte crecimiento que experimenta el mercado de trabajo de Luxemburgo desde hace varios años se ha podido lograr gracias a la afluencia de fronterizos procedentes de los tres países limítrofes: Alemania, Bélgica y Francia. Su parte en el empleo interno (los asalariados que trabajan en territorio luxemburgués, incluidos los fronterizos) ha aumentado de continuo y considerablemente:

#### Los asalariados fronterizos en el mercado de trabajo interno

	1998	1999	2000	2001
Fronterizos	33,0%	34,3%	36,0%	38,0%

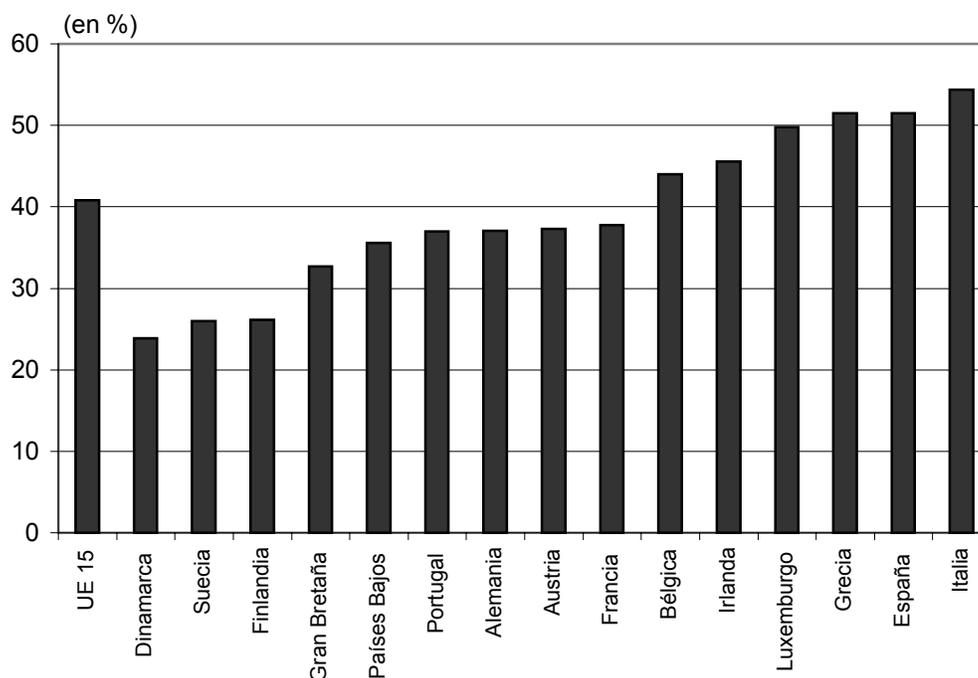
Fuente: PAN, Administración del Empleo.

La parte de los fronterizos está en permanente crecimiento y también lo está la de los residentes extranjeros, aunque más moderadamente, mientras la parte de los asalariados luxemburgueses disminuye de continuo. El incremento de la parte de los residentes extranjeros (cfr. *supra*, el cuadro “Indicadores de empleo”) se puede atribuir a una mayor participación de las mujeres residentes.

## 60.2. La participación de las mujeres luxemburguesas

La inactividad de las mujeres, especialmente la de las mujeres luxemburguesas (cfr. el cuadro “Distribución de los asalariados por lugar de residencia y sexo en 1998 y 2000”), es significativa en Luxemburgo en comparación con otros países europeos:

### Tasa de inactividad<sup>10</sup> de las mujeres en los países de la Unión Europea en 1999



Fuente: EUROSTAT.

La tasa de empleo aumentó

- entre las mujeres luxemburguesas: de un poco más de 35% a menos de 60%
- entre las mujeres extranjeras: de aproximadamente 40% a poco más de 60%<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Tasa de inactividad: número de personas inactivas y de parados dividido por la población total, en el grupo de 15 a 64 años de edad.

<sup>11</sup> STATEC: Estadísticas sociales. Participación en la vida económica en el período 1983-2000, marzo de 2001.

Se advierte asimismo que la parte de las asalariadas extranjeras residentes siempre fue y sigue siendo más importante que la de las mujeres luxemburguesas (en lo que se refiere al mercado de trabajo interno).

### Distribución de los asalariados por lugar de residencia y sexo en 1988 y 2000<sup>1</sup>

<i>Residencia</i>	<i>Efectivos</i>			<i>Porcentajes en líneas</i>			<i>Porcentajes en columnas</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<b>1988</b>									
Residentes	83 692	45 837	<b>129 529</b>	64,6	35,4	100,0	82,5	87,1	<b>84,1</b>
– Luxemburgueses	59 725	31 139	90 864	65,7	34,3	100,0	58,9	59,1	59,0
– Extranjeros	23967	14 698	38 665	62,0	38,0	100,0	23,6	27,9	25,1
Fronterizos	17 754	6 813	24 567	72,3	27,7	100,0	17,5	12,9	15,9
<b>Total</b>	<b>101 446</b>	<b>52 650</b>	<b>154 096</b>	<b>65,8</b>	<b>34,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2000</b>									
Residentes	95 390	62 475	<b>157 865</b>	60,4	39,6	100,0	62,5	69,7	<b>65,2</b>
– Luxemburgueses	55 547	35 307	90 854	61,1	8,9	100,0	36,4	39,4	37,5
– Extranjeros	39 843	27 168	67 011	59,5	40,5	100,0	26,1	30,3	27,7
Fronterizos	57 224	27 178	84 402	67,8	32,2	100,0	37,5	30,3	34,8
<b>Total</b>	<b>152 614</b>	<b>89 653</b>	<b>242 267</b>	<b>63,0</b>	<b>37,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

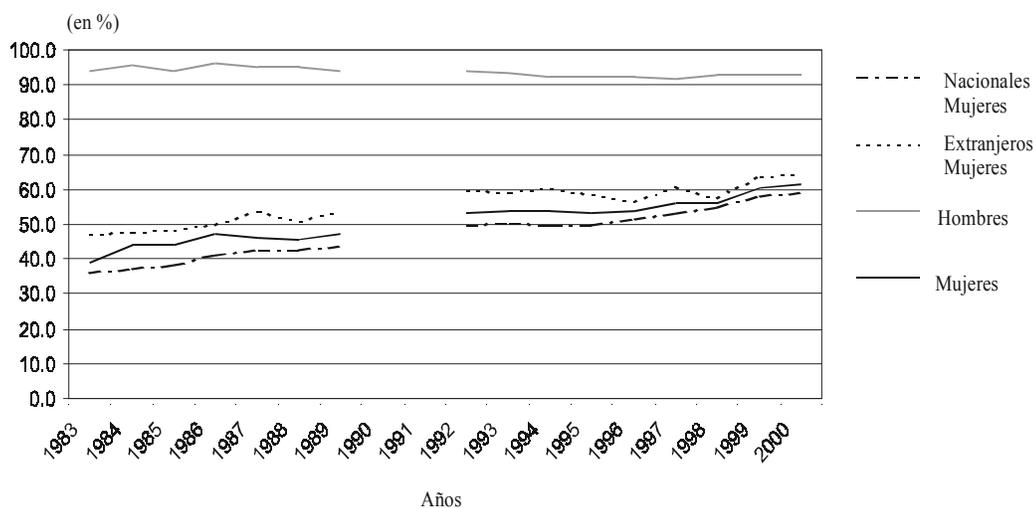
Fuente: Inspección General de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Cifras al 31 de marzo de 1988 y de 2000.

En general, la proporción de extranjeras aumentó en la población activa femenina (grupo de edad de 15 a 64 años) y la diferencia entre mujeres luxemburguesas y extranjeras se amplió más<sup>7</sup> según los últimos análisis de las cifras disponibles:

<sup>7</sup> STATEC: Estadísticas sociales. Participación en la vida económica en el período 1983-2000, marzo de 2001.

**Evolución de la tasa de empleo de las personas de 25 a 54 años de edad, en función del sexo y la nacionalidad, de 1983 a 2000\***



Fuente: Encuestas sobre la fuerza laboral del STATEC.

\* El STATEC no proporcionó los datos de 1990 a 1991.

Hay que precisar que la crecida participación de mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea es más elevada que la de las mujeres luxemburguesas y extranjeras que no proceden de la Unión, lo que se explica por las dificultades que se encuentran para obtener un permiso de trabajo que, en el caso de las familias que buscan asilo, es tradicionalmente solicitado por los hombres:

**Tasa de actividad, por sexo y nacionalidad, en 2000**

	Hombres	Mujeres	En conjunto
Luxemburgo	75,9	47,9	62,9
Portugal	79,5	63,1	71,1
Italia	68,9	41,4	56,2
Francia	84,3	58,1	69,9
Bélgica	77,6	65,0	70,7
Alemania	73,2	46,7	59,3
Yugoslavia	68,6	31,4	50,9
Otros	78,3	58,1	67,0
En conjunto	76,4	51,7	64,2

Fuente: Encuesta sobre la fuerza de trabajo, 2000, del STATEC.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) señala que, en general, la tasa de empleo a partir de 1995 ha crecido en 6% entre las mujeres y más bien permanece estable entre los hombres<sup>13</sup>. Con arreglo al *Plan de acción nacional de 2001* (pág. 3), “la tasa de empleo de las personas de 20 a 64 años pasó de 63,2% en 1996 a 66% en 1999. Este alza se debe únicamente a la mayor participación de las mujeres, cuya tasa de empleo pasó de 46,4% a 52,1% en el antedicho período”.

En lo que atañe a la población activa de más de 50 años, la tasa correspondiente a las mujeres luxemburguesas y extranjeras ha aumentado constantemente desde 1983, lo que se explica por la evolución del modo de vida y un cambio de mentalidad. En lo que se refiere a la población activa de más edad, se observa aún el predominio de la división de los papeles tradicionales y las mujeres permanecen mayoritariamente en el hogar. La tasa de empleo de las personas de 55 a 59 años sólo es de alrededor de 20% para las mujeres y de más de 50% para los hombres. En el grupo etario de 50 a 64 años, es muy frecuente que se declare que las responsabilidades de familia son las razones de la inactividad de las mujeres.

Cabe deducir, a guisa de conclusión, que la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha mejorado claramente en los dos últimos años.

---

<sup>13</sup> Informe de la OCDE, febrero de 2001.

### 60.3. La segregación profesional

La segregación profesional es más acentuada, como se puede ver a continuación:

#### Distribución de los asalariados por rama de actividad económica y sexo en 2000<sup>1</sup>

Rama de la actividad económica	Efectivos			Porcentajes en líneas			Porcentajes en columnas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, caza, silvicultura	230	1 000	1 230	18,7	81,3	100,0	0,3	0,7	0,5
Pesca, acuicultura	0	6	6	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	26	283	309	8,4	91,6	100,0	0,0	0,2	0,1
Industrias fabriles	5 924	28 362	34 286	17,3	82,7	100,0	6,6	18,6	14,2
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	109	802	911	12,0	88,0	100,0	0,1	0,5	0,4
Construcción	1 598	24 450	26 048	6,1	93,9	100,0	1,8	16,0	10,8
Comercio, reparación de automóviles y artículos domésticos	15 109	18 162	33 271	45,4	54,6	100,0	16,9	11,9	13,8
Hoteles y restaurantes	5 182	4 950	10 132	51,1	48,9	100,0	5,8	3,2	4,2
Transporte y comunicaciones	3 607	16 698	20 305	17,8	82,2	100,0	4,0	10,9	8,4
Intermediación financiera	13 023	15 870	28 893	45,1	54,9	100,0	14,6	10,4	11,9
Operaciones inmobiliarias, alquileres y servicios a empresas	12 578	17 465	30 043	41,9	58,1	100,0	14,1	11,4	12,4
Administración pública	12 486	17 445	29 931	41,7	58,3	100,0	14,0	11,4	12,4
Educación	715	416	1 131	63,2	36,8	100,0	0,8	0,3	0,5
Salud y acción social	10 782	2 425	13 207	81,6	18,4	100,0	12,1	1,6	5,5
Servicios comunitarios, sociales y personales	3 627	2 671	6 298	57,6	42,4	100,0	4,1	1,8	2,6
Servicios domésticos	3 114	73	3 187	97,7	2,3	100,0	3,5	0,0	1,3
Actividades extraterritoriales	521	234	755	69,0	31,0	100,0	0,6	0,2	0,3
Otras actividades	711	1 294	2 005	35,5	64,5	100,0	0,8	0,8	0,8
<b>Total</b>	<b>89 342</b>	<b>152 606</b>	<b>241 948</b>	<b>36,9</b>	<b>63,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Inspección General de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Cifras al 31 de marzo de 2000.

La distribución de las mujeres en las distintas ramas de actividad difiere según el país de residencia y la nacionalidad.

Esto vale para el conjunto de los asalariados residentes luxemburgueses y vale también para las mujeres: su presencia es preponderante en los empleos donde la nacionalidad luxemburguesa es —o ha sido— requisito de la contratación (especialmente en las administraciones públicas y en el sector de la producción de energía y de agua).

Más aún que los hombres, las mujeres residentes extranjeras se muestran particularmente activas en los servicios a las empresas.

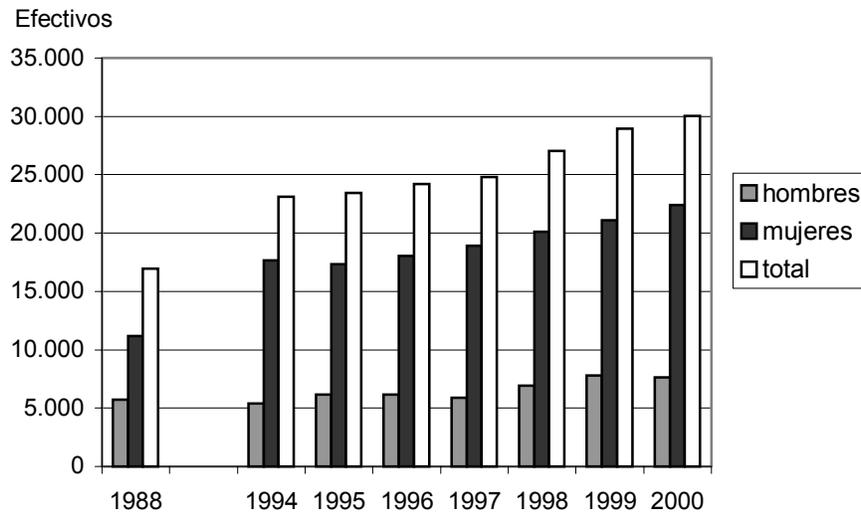
La segregación profesional se presenta asimismo en el plano de las opciones de las muchachas y las mujeres (asalariadas y paradas) en el momento de la elección profesional: 70% de las muchachas opta por una de las tres (entre 106) profesiones típicamente femeninas (vendedoras, peinadoras y secretarías), mientras que sólo 30% de los varones elige las tres profesiones que prefieren los hombres (mecánicos, electricistas, instaladores) (*Plan de acción nacional de 1999: 50*).

Esta segregación subsiste a pesar de los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes y en el marco del proyecto “Compartamos la igualdad – Gläichheet delen – Gleichheit teilen” (cfr. punto 50 del artículo 10).

#### 60.4. Trabajo a jornada parcial muy reducida

La ley de 26 de febrero de 1993 reglamenta el trabajo a jornada parcial y lo define así: “Se considera por ley que asalariado a jornada parcial es el asalariado que, en el marco de una actividad regular, conviene con un empleador un horario de trabajo cuya extensión semanal sea inferior a la duración normal del trabajo establecida en el establecimiento para el mismo período con arreglo a la ley o al convenio colectivo de trabajo”.

#### Evolución del número de asalariados, por sexo, que trabajaron 120 horas o menos por mes de 1988 a 2000



Fuente: Inspección General de la Seguridad Social.

Desde 1988 son cada vez más las mujeres que trabajan menos de 120 horas por mes. Aunque la parte correspondiente a los hombres sigue siendo reducida, también aumenta ligeramente.

## 61) El desempleo femenino

El desempleo femenino presenta las siguientes características:

### Promedio de parados y solicitantes de empleo

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% de la población activa</i>
1995	2 227 43,4%	2 903 56,6%	<b>5 130</b>	3,0
1998	2 587 46,7%	2 947 53,3%	<b>5 534</b>	3,1
1999	2 523 47,2%	2 828 52,8%	<b>5 351</b>	2,9
2000	2 333 47,0%	2 631 53,0%	<b>4 964</b>	2,6
2001	2 312 46,9%	2 615 53,1%	<b>4 927</b>	2,6

*Fuente:* Informes de las actividades del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Aunque la participación de la mujer en el mercado de trabajo no es mucha, la tasa de desempleo femenino siempre ha sido y sigue siendo muy elevada en un marco de estabilidad.

Sin embargo, no parece que las mujeres estén desempleadas por largo tiempo con más frecuencia que los hombres: su parte varía de 41% a 54% según la duración de la inscripción en la Administración de Empleo (ADEM).

### Solicitudes de empleo no satisfechas por duración de la inscripción y sexo en 2001<sup>1</sup>

<i>Duración de la inscripción</i>	<i>Efectivos</i>			<i>Porcentajes en líneas</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Menos de un mes	447	374	821	54,4	45,6	100,0
De 1 a 3 meses	609	544	1 153	52,8	47,2	100,0
De 3 a 6 meses	441	517	958	46,0	54,0	100,0
De 6 a 9 meses	208	226	434	47,9	52,1	100,0
De 9 a 12 meses	188	173	361	52,1	47,9	100,0
Más de 12 meses	811	558	1 369	59,2	40,8	100,0
<b>Total</b>	<b>2 704</b>	<b>2 392</b>	<b>5 096</b>	<b>53,1</b>	<b>46,9</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Administración del Empleo.

<sup>1</sup> Cifras al 28 de febrero de 2001.

Las mujeres jóvenes, especialmente las que tienen entre 15 y 24 años, encuentran más dificultades para encontrar empleo que sus homólogos varones.

### Índice de desempleo por edad y sexo en 2000

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>En conjunto</i>
15 a 24 años	5,6	7,3	6,4
25 a 34 años	2,0	4,6	3,2
35 a 44 años	1,2	2,0	1,5
45 a 54 años	1,2	1,0	1,1
55 a 64 años	2,0	0,0	1,4
En conjunto	1,8	3,1	2,4

*Fuente:* Encuesta sobre la fuerza de trabajo, 2000, del STATEC.

**1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:**

**a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano**

**62) Las medidas de los planes de acción nacionales a favor del empleo**

Se expondrán aquí las medidas dispuestas por los distintos planes de acción nacionales (de 1998 a 2001), especialmente las adoptadas en virtud de la ley de 12 de febrero de 1999, junto con los resultados obtenidos.

Las medidas propuestas en el marco del Plan de acción nacional de 1998 se adoptaron esencialmente de conformidad con la ley de 12 de febrero de 1999, que está en vigor desde el 1º de marzo de 1999.

Se indican aquí las medidas para combatir la discriminación contra uno de los dos sexos, que se adoptaron con arreglo a la ley de 12 de febrero de 1999<sup>14</sup>:

1. El mayor desafío consiste en lograr un aumento de la tasa de actividad femenina.
2. El segundo objetivo en orden de importancia es conseguir un mayor equilibrio de la representación de mujeres y hombres en ciertos sectores de actividad. Las medidas mencionadas *infra* son la expresión de estos dos objetivos principales (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 45).

<sup>14</sup> Diversas medidas atañen a varios artículos: se señalarán una sola vez y las re-misiones pertinentes permitirán situarlas también en el marco de otros artículos.

I:

a) *Medidas específicas para mujeres desempleadas y solicitantes de empleo*

Habida cuenta de las diferencias existentes en materia de desempleo de mujeres y hombres, se preconiza un apoyo explícito a las desempleadas, la sensibilización del personal de la ADEM, la colaboración entre los servicios correspondientes (Servicio de Formación Profesional, Ministerio para el Adelanto de la Mujer, organizaciones no gubernamentales, etc.) y la elaboración de programas e ideas (*Plan de acción nacional de 1999*: pág. 50).

b) *La creación de empleo*

Rigen nuevas leyes que promueven efectivamente el empleo femenino mediante la creación de nuevos servicios de cercanías que favorecen el empleo de las mujeres (*Plan de acción nacional de 1998*: págs. 33 y siguientes):

- la ley de 19 de junio de 1998, que instituye el seguro para las personas a cargo
- la ley de 8 de septiembre de 1998, que regula las relaciones entre el Estado y los organismos que trabajan en las esferas de la sociedad, la familia y la terapéutica
- la ley de 23 de diciembre de 1998, que atañe al establecimiento de dos nuevos centros para personas de edad avanzada
- la creación de 1.000 sitios más para la custodia de niños.

La entrada en vigencia de la ley que instituye el seguro para las personas a cargo ha producido los efectos más importantes en materia de creación de servicios. Empero, hasta el momento no se han calculado aún sus efectos precisos (el número de empleos efectivamente creados).

c) *Análisis de las necesidades de custodia de las personas a cargo*

El Ministerio de la Familia, junto con las administraciones municipales, especialmente, se propone evaluar el cúmulo de las necesidades del sector de las estructuras de custodia para definir el plan de ampliación pertinente (*Plan de acción nacional de 1999*: págs. 52 y siguientes). Esta iniciativa está en vías de realización. Teniendo en cuenta que el desarrollo de estructuras locales que cubran las necesidades de las cercanías, especialmente en materia de custodia de niños y personas a cargo, facilita la integración o la reincorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, el Plan de acción nacional de 2001 (págs. 42 y 43) se propone apoyar a algunas (3 a 5) comunas en las distintas regiones del país para que lleven a cabo proyectos experimentales que se integren en las estructuras y los organismos ya existentes en el territorio comunal (guarderías infantiles, hogares de día, etc.).

d) *Medidas positivas en empresas privadas*

La ley de 12 de febrero de 1999 proporciona una base jurídica para la adopción de medidas positivas y determina los requisitos que se deben cumplir para recibir una subvención. Son medidas que prevén la adjudicación de ventajas específicas para facilitar a los representantes del sexo con baja representación el ejercicio de determinada actividad profesional o para eliminar o compensar las desventajas de una carrera profesional (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 46; ley de 12 de febrero

de 1999, art. XXVII; reglamento gran ducal de 26 de octubre de 1999, que se refiere a las modalidades del establecimiento de los requisitos exigidos para la autorización de proyectos de medidas positivas). Las medidas positivas pueden adoptarse en relación con una nueva organización del trabajo, la contratación, la formación, los cambios de oficio, etc.

En 1998 se dispusieron cuatro medidas:

- la instalación de una sala para los niños de los clientes y los miembros del personal de un salón de peluquería
- tres cursos de formación para
  - horticultoras,
  - vendedoras de ropa hecha (con la aspiración de ocupar el puesto de encargada del departamento),
  - mujeres de servicio que aspiren a ser jefas de equipos de limpieza.

En 1999 se dispusieron nueve medidas:

- dos cursos de formación para mujeres
  - con miras a una carrera más sólida
  - con miras a la integración de las que ingresan en el sector bancario
- puestos de trabajo compartidos por dos mujeres (job sharing) para las que ingresan y tienen una formación complementaria
- un análisis de las condiciones de empleo de las mujeres en el seno de la empresa, con miras a su mejoramiento
- una campaña de sensibilización en materia de estrés, comunicación y gestión de conflictos vinculados con el género
- dos cursos de formación para el personal (casi exclusivamente femenino), con miras al acceso a puestos de responsabilidad y de gestión de conflictos típicamente femeninos
- una escuela para formadoras en informática con objeto de aumentar la proporción de mujeres en el campo de las nuevas tecnologías.

Las experiencias del año 2000 pusieron de manifiesto que los siguientes puntos son importantes para la aplicación de medidas positivas:

- colaboración con las cámaras profesionales para que la adopción de medidas positivas en el seno de las empresas adquiera más notoriedad y logre más aceptación en general
- apoyo de los sindicatos
- cambios estructurados con el Comité de promoción de medidas positivas y con las administraciones
- compromiso explícito de parte de la dirección de la empresa, un factor esencial
- participación activa en el proyecto del delegado o la delegada para la igualdad

- acompañamiento individualizado y por largo tiempo de las empresas desde el establecimiento del primer contacto
  - durante la elaboración del proyecto
  - durante el procedimiento que conduce a la presentación del expediente ante el Comité
  - durante la ejecución del proyecto
  - para el seguimiento del proyecto
- apoyo de consultores externos contratados por la empresa
- presencia publicitaria regular en la prensa especializada y las publicaciones semanales
- multiplicación de los contactos individuales con los responsables, las empresas, y campañas de publicidad por correo (mailing) conexas.

La intervención persistente que es preciso llevar a cabo demuestra que una acción positiva no constituye una medida puntual, sino que forma parte de un proceso de larga duración. El proceso comienza mucho antes de la presentación del expediente al Comité y no termina cuando concluye el proyecto. El propósito de una medida positiva es desencadenar cambios de distinto orden en la empresa, es decir, incorporar el respeto por el principio de igualdad de mujeres y hombres en la filosofía y la cultura de la empresa. Esto entraña la transmisión de estos valores al personal y, por lo tanto, la evaluación regular de la aplicación o de la adopción de medidas de acompañamiento adecuadas que permitan que sus miembros se interioricen del cambio cultural.

Las medidas positivas se adoptan en un marco económico y social en mutación. La necesidad de mano de obra se hace sentir cada vez más. Las empresas proceden en consecuencia para asegurarse la lealtad de sus asalariados. Se reconoce que el personal femenino es el transmisor potencial de esas medidas. La evolución requiere un cambio en el plano de la cultura de la empresa. Para mantener su competitividad en un mercado económico globalizado, las empresas deben adaptar su cultura interna. Las mujeres aprovechan esa evolución.

#### *La estrategia de la sensibilización*

La igualdad del hombre y la mujer, los estereotipos existentes y el cambio de mentalidad son temas que requieren campañas de sensibilización a largo plazo y la utilización de distintos canales de comunicación.

Prospección directa:

En el curso del corriente año, se han entablado contactos personales con más de 60 empresas luxemburguesas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Propaganda por correo:

A principios del año se iniciaron campañas de propaganda por correo (mailing) dirigidas a los encargados de empresas comerciales y de limpieza.

#### Campaña mediática:

Paralelamente, a principios de año se ha lanzado una campaña mediática a favor de las medidas positivas y se ha elaborado un plan mediático para la prensa luxemburguesa, general y especializada.

Se proyectan anuncios por televisión y en las salas cinematográficas sobre el tema de la igualdad entre mujeres y hombres y, más especialmente, sobre profesiones atípicas ejercidas por mujeres: por ejemplo, se hace referencia a “mecánicas”, “ingenieras” o “camarógrafas”.

#### Sitio en Internet:

Internet es un instrumento de comunicación cuyos efectos se van a multiplicar en los próximos años. En octubre de 2000 se activó el sitio [www.MPF.lu](http://www.MPF.lu). En una primera etapa, la presentación se centra en informaciones sobre actividades puntuales, proyectos a mediano y largo plazo y diversas publicaciones del Ministerio que se pueden pedir on line.

En el curso del año 2001, se siguieron aplicando dos medidas positivas puestas en marcha en 2000 en empresas del sector privado y fue posible empezar a aplicar otras dos nuevas.

Una empresa abarca diferentes sectores de actividad, como la limpieza, la lavandería, el suministro de comidas a diversos colectivos, la vigilancia e instalaciones de seguridad. Ha emprendido un análisis de las necesidades y las motivaciones de su personal.

Una empresa especializada en la venta de servicios de telefonía móvil, un sector de tecnología de punta, ha incorporado en sus cursos internos de formación módulos de sensibilización del personal en distintos aspectos de la comunicación entre mujeres y hombres (“gendertraining”).

#### *Evolución*

Las actividades desarrolladas en el año 2001 pusieron de manifiesto la necesidad de consolidar el enfoque dinámico. En el curso de 2001 se reforzaron los contactos personales entablados en años anteriores en varias empresas y se entablaron más contactos en otras nuevas.

Antes de que produzca resultados un proyecto de medidas positivas presentado ante el Comité, es preciso que transcurra un período de elaboración. El proceso puede durar varios meses, incluso varios años, sin garantía de que llegue a buen término. El trabajo de elaboración de un proyecto es a menudo el punto de partida de un cambio cultural en la empresa. Presupone contactos reiterados no sólo con los encargados de la dirección y de los recursos humanos sino también con la delegación del personal y, especialmente, con los delegados o delegadas para la igualdad.

En esta etapa, la colaboración del Ministerio para el Adelanto de la Mujer con una treintena de empresas entraña, entre otras cosas,

- suministro de informaciones sobre medidas positivas
- sensibilización en la temática de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo
- colaboración en el análisis de las posibilidades de acción en la empresa

- la inclusión en una sola red de las personas clave de la empresa
- la elaboración de estrategias para la presentación de medidas positivas a los diferentes órganos de decisión en el seno de la empresa
- la elaboración de una estrategia de comunicación para el conjunto de los empleados
- el acompañamiento de la elaboración del proyecto
- el apoyo de las personas clave
- la posibilidad de disponer de estadísticas y análisis de la situación de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Durante la etapa preliminar se advierten cambios culturales en la empresa. Se establecen grupos de reflexión, de experimentación y de otro tipo. La igualdad entre hombres y mujeres se discute en diversos niveles de la empresa. Por lo tanto, se puede decir que ciertas actividades positivas se ponen en marcha mucho antes de la presentación ante el Comité del expediente con la solicitud de que se asigne una subvención.

En el año 2001, la conmoción sufrida el 11 de septiembre y la recesión económica latente fueron contraproducentes para la aplicación de medidas positivas. Como consecuencia de la incertidumbre reinante en cuanto a la evolución futura de la economía, quedaron momentáneamente bloqueados tres proyectos de medidas positivas.

\* El 18 de junio de 2001, una delegación del Ministerio para el Adelanto de la Mujer encabezada por la Ministra fue recibida por el grupo del Consejo Económico y Social de la Federación de Industriales Luxemburgueses (FEDIL) para examinar diversos temas relacionados con el mercado de trabajo y la mujer:

- la jornada parcial
- la orientación y la formación de mujeres dirigidas hacia oficios no tradicionales
- las mujeres que quieren reincorporarse en el mercado de trabajo
- las medidas positivas.

Con ocasión de la Feria de estudios y cursos de formación, se decidió llevar a cabo actividades conjuntas de sensibilización profesional para muchachas y mujeres en la esfera de los oficios no tradicionales.

\* En marzo de 2001, los encargados de promover medidas positivas del Ministerio para el Adelanto de la Mujer presentaron algunas al personal de la Administración del Empleo. Unas cuarenta personas, consultores y agentes de colocaciones que están en relación permanente con las empresas, asistieron a la reunión en presencia de la directora y de la delegada para el empleo femenino. El propósito del encuentro fue proporcionar a los asistentes las informaciones que querían sobre las medidas positivas adoptadas en empresas del sector privado y las gestiones realizadas por el Ministerio en esa esfera. Gracias a la corriente de informaciones establecida entre la Administración del Empleo y el Ministerio, se verán facilitados los contactos con las empresas.

\* A título de difusión generalizada, se llevaron a cabo campañas de sensibilización en la esfera de las medidas positivas, en colaboración con las cámaras profesionales (Cámara de Oficios y Cámara de Comercio).

e) *Plan pro igualdad en los convenios colectivos*

Todas las negociaciones colectivas deben versar obligatoriamente sobre el establecimiento de un plan pro igualdad (*Plan de acción nacional de 1999*: pág. 46, artículo I de la ley de 12 de febrero de 1999 relativo a la aplicación del PAN de 1998).

f) *Acoso sexual en el lugar de trabajo*

De conformidad con los propósitos del *Plan de acción nacional de 1998* (pág. 45), la ley de 26 de mayo de 2000, relativa a la protección contra el acoso sexual, protege a los trabajadores y las trabajadoras contra el riesgo del acoso sexual (véase el punto 4 del artículo 2).

Los elementos esenciales de la ley son los siguientes:

- la definición del acoso sexual
- la obligación del empleador de adoptar medidas preventivas y de poner fin al acoso del que tenga conocimiento
- la protección de la víctima y los testigos contra las represalias: la prohibición de despidos y cualesquiera otras represalias y la posibilidad de demandar tanto la anulación del despido ilegal como la reincorporación (división de la carga de la prueba)
- la asistencia a la víctima de parte de una persona de confianza (delegado o delegada para la igualdad)
- el campo de aplicación se extiende a los sectores público y privado.

g) *Organización del trabajo*

La organización del trabajo se ha tornado obligatoriamente más flexible en virtud de la institución de los períodos de referencia propuestos en el marco de un plan de organización del trabajo (POT) (cfr. los artículos VI y VII de la ley de 12 de febrero de 1999 para obreros y empleados privados). Con esta medida se procura facilitar la conciliación de la vida profesional con la familiar y favorecer las propuestas de nuevos tipos de organización del trabajo, en particular del tiempo de trabajo. Todas las negociaciones colectivas deben considerar obligatoriamente este tema.

h) *Observatorio de las relaciones profesionales y del empleo*

En general, el Observatorio de las relaciones profesionales y del empleo se encarga de analizar las medidas relativas al aspecto de género incluidas en el Plan de acción nacional a favor del empleo.

El Observatorio funciona bajo la égida del Comité Permanente para el Empleo. Se consultará a los organismos encargados de velar por la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas etapas de la concepción, la aplicación y el seguimiento de las medidas a favor del empleo.

Se está realizando un estudio para evaluar la institución de la licencia parental.

Cabe señalar además

- medidas de conciliación de la vida profesional con la de familia (*Plan de acción nacional de 1998*: págs. 46 y siguientes), que se examinan *infra* en el punto 69,
- el estímulo a las empresas y a la administración pública para que presten ayuda a las mujeres salientes y potencialmente entrantes ofreciéndoles cursos de formación para que mantengan su capacidad profesional (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 49; cfr. *infra* el punto 65.1),
- la administración pública ha instaurado diferentes cursos de formación para las mujeres que se reincorporan en el servicio tras períodos consagrados a la educación de sus hijos (cfr. también el punto 65.1).

2:

La ley de 12 de febrero de 1999 preconiza:

i) *Reintegro ventajoso si se contrata a personas del sexo con baja representación en el marco de las medidas relativas a un nuevo empleo*

El Plan de acción nacional de 1998 prevé el reintegro de 65% (en vez de 50%) de la parte proporcional de la indemnización abonada en caso de que se dé trabajo a personas del sexo con baja representación en los sectores de actividad o en las profesiones donde haya una baja representación de uno de los dos sexos; esas personas pueden ser

- jóvenes (menores de 30 años) con un contrato de auxiliar temporero para menores de 30 años
- jóvenes (menores de 30 años) en práctica de inserción
- solicitantes de empleo de ambos sexos (mayores de 30 años) en práctica de reinserción
- solicitantes de empleo de ambos sexos contratados o contratadas a jornada parcial en reemplazo de un asalariado anterior con trabajo a jornada completa, siempre que el empleo proporcionado por el empleador entrañe un contrato de duración indeterminada

(cfr. el capítulo I, el capítulo II y el artículo 44 de la ley de 12 de febrero de 1999).

Con estas medidas se pretende lograr la rotación de los desempleados y solicitantes de empleo.

Se eligió la redacción neutra “de uno de los dos sexos” para no discriminar a los hombres con baja representación en sectores típicamente femeninos (cfr. el punto 60.3 *supra*).

En el reglamento gran ducal, cuya redacción está por terminarse, se mantendrá la expresión “sectores donde haya una baja representación de uno de los dos sexos”.

j) *Orientación profesional de las niñas*

El *Plan de acción nacional de 1998* (pág. 45) se refiere a proyectos experimentales que orientan a las niñas hacia una elección profesional más diversificada y

un tipo de formación con porvenir, especialmente en los sectores técnicos y científicos.

A pesar de los esfuerzos desplegados, la elección profesional de las muchachas se hace siempre, todavía, con arreglo a modelos tradicionales y en el marco de oficios típicamente femeninos. Para lograr un cambio de conducta en ese nivel se requiere un trabajo de sensibilización a largo plazo, no sólo entre los jóvenes y los niños, sino también entre los padres y el cuerpo docente.

*k) Estudio sobre la mujer en la esfera de la adopción de decisiones*

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer, en colaboración con la Cámara de Comercio y la Cámara de Oficios, ha realizado un estudio sobre la mujer en la esfera de la adopción de decisiones económicas (cfr. el punto 63 *infra*).

## **1.b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo**

### **63) Participación de las mujeres en la adopción de decisiones económicas**

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer, en colaboración con la Cámara de Comercio y la Cámara de Oficios, realizó un estudio sobre “Las mujeres en la esfera de la adopción de decisiones económicas” por conducto del Centro de Estudios de las poblaciones, la pobreza y las políticas socioeconómicas.

En enero de 2001, casi 1.300 empresas representativas establecidas en Luxemburgo fueron sometidas a un interrogatorio sobre la participación de las mujeres en las instancias de decisión de la empresa: contestaron las preguntas los consejos de administración, los directores de las empresas, los encargados de adoptar decisiones entre los asalariados y las asalariadas de la empresa y las delegaciones del personal.

He aquí un resumen de los resultados:

#### **i) Participación de las mujeres en los consejos de administración**

La participación de las mujeres en calidad de miembros de consejos de administración es muy inferior a su proporción en el conjunto de asalariados y asalariadas. Aunque las mujeres constituyen 33% de los asalariados y asalariadas en las empresas que tienen consejos de administración, no representan más que 16% de sus miembros.

Cualquiera que sea el tamaño de las empresas, las mujeres tienen una baja representación en sus consejos de administración. Su falta de participación se observa con particular fuerza en las grandes empresas de más de 100 asalariados y asalariadas, donde la proporción de mujeres en el total del personal es tres veces y media mayor que en el seno de los consejos.

#### **ii) Participación de las mujeres en la dirección de las empresas**

Como consecuencia de modos de gestión diferentes, se ha establecido una distinción entre las empresas de menos de 15 asalariados y asalariadas y las de más de

15 asalariados y asalariadas tanto en el cuestionario de la encuesta como en el análisis. La organización del trabajo es muy diferente en ellas y los términos que se utilizan para definir el concepto de la adopción de decisiones y el contenido de los puestos ocupados serán, por consiguiente, poco compatibles. Además, el personal mínimo determinado por la ley para que sea obligatorio crear una delegación de ese personal es de 15 asalariados y asalariadas.

*En las pequeñas empresas de menos de 15 asalariados y asalariadas:*

- Si se consideran las empresas dirigidas por un solo jefe o una sola jefa (92% de las empresas), se comprueba que la representación femenina es muy baja en las jefaturas de las empresas: solamente 12% de las pequeñas empresas son dirigidas por una mujer.
- Si se consideran todas las empresas y no solamente las dirigidas por un único jefe o una única jefa, la proporción de mujeres en los puestos directivos no es mucho más favorable para ellas: las mujeres representan 16% del conjunto de jefes y jefas de empresas y 40% del personal asalariado.

*En las empresas de más de 15 asalariados y asalariadas:*

La unicidad del jefe o de la jefa de empresa es menos común en las empresas de más de 15 asalariados y asalariadas: 67% son dirigidas por una sola persona, 18% por dos personas, 7% por tres personas y 8% por cuatro personas o más.

Teniendo en cuenta que representan 33% del personal asalariado, las mujeres, al igual que en las pequeñas empresas, tienen una baja representación (apenas 11%) en las jefaturas de las empresas; la proporción de mujeres entre los asalariados y asalariadas triplica, pues, la que les corresponde en la dirigencia de las empresas.

*En las pequeñas empresas de menos de 15 asalariados y asalariadas:*

En la mitad de las empresas de menos de 15 asalariados y asalariadas, el jefe o la jefa de la empresa es el único o la única que toma las decisiones; en 22% de estas empresas, otra persona acompaña al jefe o la jefa en la adopción de las decisiones; en 14%, las personas acompañantes son dos y en el restante 14%, tres o más.

Globalmente, la parte de las personas con poder de decisión en la empresa es de 35%: una persona de cada tres de los miembros del personal de las empresas de menos de 15 asalariados y asalariadas tiene poder de decisión en la empresa y obliga a la empresa con su postura.

Las mujeres tienen una baja representación en la esfera de la toma de decisiones en comparación con su número total, porque no representan más que 31% del conjunto de personas que adoptan decisiones y constituyen 40% del total de asalariados y asalariadas.

*En las empresas de más de 15 asalariados y asalariadas:*

En 23% de las empresas de más de 15 asalariados y asalariadas, el jefe o la jefa de cada empresa es el único o la única que toma decisiones.

Las mujeres tienen una baja representación en la esfera de la adopción de decisiones, pues no constituyen más que 27% de las personas que las toman y representan 33% del total de asalariados y asalariadas.

### **Participación de las mujeres en las delegaciones del personal**

Las mujeres constituyen solamente 23% de los miembros titulares de las delegaciones del personal, aunque representan 33% del conjunto de asalariados y asalariadas<sup>1</sup>. Se observa la misma tendencia con respecto a los miembros suplentes de esas delegaciones: las mujeres constituyen 26% del total.

Es evidente que las mujeres tienen una muy baja representación en la totalidad de los puestos de las delegaciones del personal, excepto en las secretarías y en la función de delegadas para la igualdad:

- las mujeres representan 15% de los presidentes y presidentas y 33% de los asalariados y asalariadas,
- las mujeres constituyen 17% de los vicepresidentes y vicepresidentas,
- la representación femenina en las “secretarías de las delegaciones” (32%) está a la altura del porcentaje de mujeres en el total de asalariados y asalariadas,
- las mujeres son tan sólo 10% del conjunto de delegados y delegadas para la seguridad,
- las mujeres tienen una elevada representación entre los delegados y las delegadas para la igualdad, ya que entre las personas elegidas como tales hay tantos hombres como mujeres: éstas representan 51% de los delegados y delegadas para la igualdad y constituyen 33% del personal asalariado.

## **64) Las medidas propuestas en los planes de acción nacionales a favor del empleo**

Se propusieron diversas medidas en los distintos planes de acción nacionales:

### **Reintegro ventajoso**

Véase la sección 2 i) del punto 62.

### **Delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado**

El establecimiento de delegados y delegadas para la igualdad en las empresas del sector privado (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 46) fue el objeto de la ley de 7 de julio de 1998 (véase el punto 9 del artículo 3).

---

<sup>1</sup> Se han seleccionado únicamente las empresas que cuentan por lo menos con una delegación del personal.

**1.c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico**

**65) La formación profesional permanente**

En esta parte se explicará la evolución de la formación profesional, que se produce de resultas de importantes modificaciones generadas por la entrada en vigor de la ley marco relativa a la formación profesional permanente, de 22 de junio de 1999, que rinde frutos en distintos planos:

1. la formación profesional de los asalariados y asalariadas y de los desempleados y desempleadas (cfr. los puntos 65.1 y 65.2)
2. la formación profesional permanente realizada por los grandes promotores
3. las medidas del Plan de acción nacional
4. la intervención de los fondos estructurales, especialmente del Fondo Social Europeo.

**65.1. La formación destinada a los asalariados y asalariadas**

Desde junio de 1999 Luxemburgo cuenta con una nueva ley-marco cuyo objeto es el sostenimiento y el desarrollo de la formación profesional permanente (ley de 22 de junio de 1999). Con respecto al carácter específico de la situación económica en general y del mercado de la formación profesional en particular, el Gobierno luxemburgués se ha propuesto establecer por este conducto nuevas y eficientes estructuras que sostengan una economía dinámica y, especialmente, satisfagan sus necesidades en materia de recursos humanos calificados.

Con la aprobación de esta ley, el Gobierno define un marco dentro del cual se puede desarrollar el mercado de la formación profesional permanente. El objetivo de la ley es, pues, estimular en mayor medida a las empresas para que inviertan más en actividades de formación profesional. Así, no sólo se espera aumentar la competitividad de las empresas y las posibilidades de empleo de los asalariados, sino que además se confía en promover actividades de formación de mayor calidad. .

Los objetivos son tres y pueden resumirse así:

- la adaptación de la cualificación del trabajador y del jefe de empresa, que se deben capacitar en la esfera de las técnicas y las tecnologías de organización, producción o comercialización;
- el reciclaje del trabajador y del jefe de empresa con miras a su acceso a otra actividad profesional;
- el adelanto del trabajador mediante su preparación en funciones o puestos más exigentes o de mayor responsabilidad y el cabal aprovechamiento de su capacidad efectiva o potencial no utilizada o utilizada de manera incompleta.

El interés expreso por la mujer es el siguiente:

Esta ley permite que las personas que se beneficien de una licencia de cualquier índole (de maternidad, parental o por motivos familiares) o que hayan dejado temporalmente la empresa por razones personales, participen también en las actividades de formación.

Todavía no se ha hecho una evaluación cuantitativa, en especial con respecto a la participación de las mujeres.

La participación femenina en los centros nacionales de formación profesional permanente, que están dirigidos sobre todo a los desempleados y solicitantes de empleo, pero también a los asalariados, es la siguiente:

#### **Asalariados (hombres y mujeres) en los centros nacionales de formación profesional permanente**

	1999	2000
Número de personas inscritas en los distintos cursos	34% mujeres 66% hombres	23% mujeres 77% hombres

*Fuente:* Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes.

Son cursos dictados a medida de las empresas o destinados a los asalariados en forma individual (promoción social). Esta oferta, al igual que la ofrecida a los desempleados (cfr. *infra* el punto 65.2), es la que determina que la distribución sea en buena medida la tradicional.

#### **65.2. La formación destinada a los desempleados y solicitantes de empleo de ambos sexos**

Los centros nacionales de formación profesional permanente están destinados sobre todo a las personas desempleadas o solicitantes de empleo (también a las asalariadas): los cursos son, en general, de varios meses a jornada completa, incluso con un horario escolar respetuoso de las vacaciones escolares; en cambio, los cursos para asalariados son tan sólo de algunas horas:

#### **Parados y solicitantes de empleo (hombres y mujeres) en los centros nacionales de formación profesional permanente**

	1999	2000
Número de personas inscritas en los distintos cursos	44% mujeres 56% hombres	43% mujeres 57% hombres

*Fuente:* Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes.

En los últimos años ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres; frecuentan cursos de peinado, costura, asistencia de ventas, servicios de comida y burótica.

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer concentra sus compañías en la sensibilización de las mujeres jóvenes para orientarlas hacia oficios no tradicionales. La sensibilización de las jóvenes con miras a la diversificación de sus opciones en la elección de una profesión será un desafío de los años venideros (cfr. el punto 47 del artículo 10).

### 65.3. Aprendizaje

En lo que se refiere al aprendizaje de adultos, instituido por el artículo XV de la ley de 12 de febrero de 1999 relativa a la aplicación del Plan de acción nacional a favor del empleo de 1998, el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes indica la siguiente evolución:

#### Aprendizaje de adultos

	2000	2001
Solicitudes registradas	227	494
Habían iniciado el aprendizaje	82	205
Seguían aprendiendo al 15-1-2002	31 mujeres 36 hombres	86 mujeres 119 hombres

*Fuente:* Administración del Empleo (ADEM), Servicio de Orientación Profesional de la ADEM, 15-1-2002.

El Ministerio de Educación Nacional (Plan de acción nacional de 2001) estipula:

Para acompañar y favorecer la reintegración profesional de las mujeres, se adoptarán las siguientes medidas:

- información precisa y actualizada sobre las ofertas de formación
- promoción del aprendizaje de adultos, ofreciendo a la vez una gran diversidad de cursos (un centenar de oficios), el otorgamiento de un certificado nacional y la garantía de asistencia financiera
- oferta de cursos que den acceso a empleos a jornada parcial o a actividades profesionales flexibles o independientes.

Se apoya y se seguirá apoyando con fuerza la oferta concreta de respaldo social y psicológico a la reinserción de las mujeres en el mercado de trabajo, que estructuran y manejan las organizaciones no gubernamentales. Los cursos de formación expresamente dirigidos a las mujeres son promovidos en el país por un número limitado de promotores (tres en total) interesados fundamentalmente en las mujeres que se reincorporan en el empleo (más de 25 años).

Las ofertas de cursos específicamente destinados a las mujeres se han diversificado y aumentan considerablemente.

### 65.4. Las medidas propuestas en los planes de acción nacionales de 1998 a 2001

Los planes de acción nacionales preconizan las siguientes medidas en la esfera de la formación profesional permanente:

i) *Multiplicación y diversificación de la oferta*

Los cursos de formación se multiplican y diversifican (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 45), lo que entraña ofertas específicas tales como

- formación de formadoras en informática,
- formación de farmacéuticas asistentes,
- talleres de orientación “Fraen op der Sich no Aarbecht” (Mujeres en búsqueda de empleo), etc.

Al respecto se recuerda también el proyecto “Fem-training-net” (punto 49 del artículo 10).

ii) *Regionalización de la oferta*

También se preconiza (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 46) una regionalización de la oferta de formación.

Las organizaciones no gubernamentales ofrecen a escala regional diversos cursos: entre otros, de orientación y de preparación para realizar trabajos de secretaría y de burótica o sobre la utilización de nuevas técnicas de la información.

iii) *Formación posterior a licencias muy prolongadas para mujeres que se reincorporan en el empleo*

El plan de acción nacional insta a las empresas y a la administración pública a ofrecer cursos de formación a las mujeres que dejan de trabajar y probablemente se reincorporen en su puesto para que mantengan su idoneidad profesional. Se invita a las empresas a incluir en los cursos de formación permanente a las mujeres en goce de licencia por motivos de familia (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 48). La ley marco de 22 de junio de 1999, relativa a la formación profesional permanente (*Plan de acción nacional de 1998*: pág. 48), vuelve a poner en el tapete esa iniciativa y, además, obliga a las empresas a ofrecer acceso a la formación permanente a los asalariados o asalariadas ausentes (licencias de maternidad, parental, sabática, etc.) para permitirles seguir la evolución de la tecnología (ley de 12 de febrero de 1999, art. V, art. 4 bis).

iv) *El Instituto Nacional de la Administración Pública, dependiente del Ministerio de la Función Pública y la Reforma Administrativa, ofrece cursos al personal que se reincorpora*

Aunque en principio todos los seminarios propuestos sean accesibles para los agentes en goce de licencia prolongada y para el personal que se reincorpora, la Parte IV (Personal que se reincorpora) prevé que se reserven especialmente para su formación cursos que tengan por objeto adecuar sus conocimientos a la evolución más reciente de las cuestiones administrativas. En esta parte se propone la utilización de cuatro módulos de actualización:

- uno sobre temas relativos al estatuto de los funcionarios,
- otro sobre reformas administrativas,
- otro relativo a las nuevas tecnologías de la información,
- otro sobre organización y comunicación.

Estos seminarios están a cargo de formadores extranjeros y luxemburgueses.

Métodos: conferencias, representación de papeles, estudio de casos, trabajos dirigidos, etc.

v) *Pago de los gastos de viaje y de guarda de niños*

Véase el punto 69.3 *infra*.

### 65.5. Fondo Social Europeo

Desde que los Estados miembros de la Unión Europea establecieron la Estrategia Europea para el Empleo, el Fondo Social Europeo, uno de los tres fondos estructurales, se ha convertido en un instrumento de apoyo y ayuda para llevar a la práctica el nuevo enfoque. El Fondo proporciona tanto los medios financieros como un marco de grandes líneas políticas para mejorar la situación existente en los distintos Estados miembros; los objetivos de la Estrategia Europea para el Empleo son los siguientes:

- protección y promoción del empleo,
- lucha contra el desempleo, la discriminación y la exclusión social,
- apoyo al espíritu de empresa y al aprendizaje permanente (life long learning),
- lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el marco de las actividades subvencionadas por el Fondo Social Europeo, se llevan a cabo actividades específicas tendientes a satisfacer las necesidades de ciertos grupos de personas en edad de desempeñar un trabajo profesional. Se sostienen campañas de formación profesional inicial y permanente y todas las demás actividades necesarias para el cumplimiento de cualquier programa de formación e incluso de reinserción socioprofesional.

En relación con el eje “igualdad de oportunidades”, se están aplicando dos medidas:

1. la formación permanente en procura del aumento del rendimiento en el empleo de las mujeres que se reincorporan,
2. el mejoramiento de la calidad y, en el largo plazo, de la cantidad de la oferta en materia de jardines de infancia.

Tres asociaciones sin fines de lucro llevan a cabo las actividades de formación:

- Mujeres en Peligro (Femmes en Détresse),
- Zarabina,
- “Initiativ Rëm Schaffen” (Iniciativa Volver a Trabajar).

A guisa de conclusión, se puede señalar en síntesis que se han desarrollado mucho tanto la oferta como la demanda de formación de asalariados y asalariadas, sobre todo en relación con las medidas que favorecen a los asalariados y asalariadas que siguen cursos de formación a la medida de las empresas en que trabajan; este mejoramiento puede atribuirse a la entrada en vigor de la ley marco relativa a la formación profesional permanente y a las providencias adoptadas en el marco de la

Estrategia Europea para el Empleo. Todavía no se han podido determinar los efectos producidos en la población femenina.

**1.d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo**

**66) Proyectos: La igualdad salarial, un reto para el desarrollo democrático y económico**

En el marco del programa comunitario para la ejecución de la Estrategia marco para la igualdad entre mujeres y hombres y bajo la égida del Ministerio para el Adelanto de la Mujer, se ha desarrollado un proyecto de acción que entraña un intercambio de experiencias y buenas prácticas, con sesiones de información y formación para analizar las desigualdades que se manifiestan en el origen de las diferencias salariales y con talleres transnacionales destinados a los agentes sociales para examinar la clasificación de los oficios y profesiones y el principio de igualdad que debe incorporarse en los convenios colectivos y, sobre todo, en las negociaciones salariales. Las actividades desarrolladas se complementarán con la recolección de datos estadísticos y la síntesis de los estudios existentes. El proyecto se realiza en colaboración con los asociados del Comité de Coordinación Tripartito: los ministerios, los agentes sociales y las organizaciones no gubernamentales.

**1 e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas**

**67) Estudio comparativo sobre el sistema de la seguridad social titulado “Individualización en el sistema de la seguridad social y la fiscalidad”**

El Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo (CNML) realizó en 2000 el “Estudio descriptivo y comparativo de la situación de las mujeres y los hombres en el sistema de la seguridad social y la fiscalidad”, que financió el Ministerio para el Adelanto de la Mujer<sup>1</sup>.

Este informe comprende en su conjunto la investigación “Individualización en el sistema de la seguridad social y la fiscalidad”, la evolución de la situación de la mujer en el marco del derecho civil y social, las características del sistema social y tributario luxemburgués en comparación con otros sistemas y propuestas de reformas y modelos culturales.

---

<sup>1</sup> Proyección hacia un sistema de individualización de los derechos sociales y tributarios – Octubre de 2000 – Ministerio para el Adelanto de la Mujer y Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo – ISBN 2-919876-35-X.

El CNML concluye el informe proponiendo tres posibles vías de evolución del sistema de la seguridad social y del sistema tributario:

- mantenerse en la lógica del matrimonio y los derechohabientes
- introducir la individualización de los derechos con el reconocimiento de la división de los papeles entre mujeres y hombres
- introducir la individualización de los derechos con el reconocimiento de la igualdad.

## **68) El proyecto de ley No. 4887 para modificar el régimen general y los regímenes especiales de pensiones**

El legislador pretende no sólo elevar la cuantía general de las pensiones sino también, y sobre todo, mejorar la situación de los beneficiarios de pensiones de cuantía reducida y valorizar el trabajo educativo de los padres en el plano de las pensiones.

En lo que se refiere a las pensiones de cuantía reducida, el análisis de las estadísticas ha puesto de manifiesto que sus beneficiarios, unos 15.000, son fundamentalmente mujeres que interrumpieron su vida profesional para consagrarse a la educación de sus hijos o a tareas hogareñas.

Los beneficiarios de pensiones de cuantía reducida también sacarán provecho de la revalorización general de las pensiones que prevé el proyecto de ley. En efecto, el proyecto de ley apunta a remediar la situación de esas personas mediante:

- la mejora de las pensiones mínimas,
- modificaciones en el plano de las pensiones de supervivencia. Al respecto, el proyecto de ley prevé que la pensión de supervivencia del cónyuge supérstite no sea menor que la que hubiera podido pretender el derechohabiente fallecido, si su cuantía fuese menor que la de la pensión mínima,
- modificaciones de la legislación con respecto a un ingreso mínimo garantizado.

Por otra parte, la valorización del trabajo educativo de los padres se inscribe en el marco de dos medidas:

- la atribución de un derecho a una prima por educación, a partir de la edad de 65 años o del otorgamiento de una pensión personal, a todo padre que se haya consagrado a la educación de un hijo, siempre que su pensión o la pensión de su cónyuge no entrañe para el niño de que se trate el cómputo de un “baby-year”,
- la revisión de las disposiciones relativas a los “baby-years” con objeto de que sus efectos pecuniarios sean equivalentes a los de una prima por educación.

La individualización de los derechos de pensión se examinará en el grupo de trabajo cuatripartito que se instituirá en 2002 en el Ministerio de la Seguridad Social. El Ministerio de la Función Pública, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer y el Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo estarán representados en el grupo.

- 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:**
- a) Prohibir, bajo penas de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;**
  - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;**
  - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños**

#### **69) Las medidas de los Planes de acción nacionales**

Las siguientes medidas de conciliación de la vida profesional y familiar (*Plan de acción nacional de 1998*: págs. 46 y siguientes) forman parte de las medidas de la Estrategia nacional para el empleo:

##### **69.1. Licencia parental**

Como consecuencia de la directiva 96/34/CEE del Consejo Europeo, la licencia parental fue instituida por la ley de 12 de febrero de 1999 relativa al establecimiento de una licencia parental y de una licencia por motivos familiares (ley de 12 de febrero de 1999: art. XXIV.1 a 18). Es un derecho individual del padre y la madre a una licencia de seis meses de jornada completa o de 12 meses de media jornada, no transferible y con garantía de empleo a la terminación de la licencia.

Después del análisis realizado por el Ministerio de la Familia en colaboración con la Caja Nacional de Prestaciones familiares y la Administración del Empleo

- la fórmula de la licencia parental experimenta un gran éxito
- la licencia de jornada completa prevalece claramente con respecto a la licencia de jornada parcial
- la licencia de jornada parcial va en aumento.

La licencia parental no responde tan sólo a consideraciones sobre la conciliación de la vida profesional y privada<sup>15</sup>; es una medida que también pretende lograr la rotación de los desempleados (que, llegado el caso, se benefician de un contrato de duración determinada).

Desde su introducción hasta el mes de noviembre de 2001 inclusive, el total de licencias concedidas llega a:

#### **Total de licencias concedidas**

	<i>A los dos</i>	<i>A madres</i>	<i>A padres</i>
Total al 12-01	8 833 casos	7 834	999

*Fuente:* Ministerio de la Familia.

La aplicación de esta medida es muy satisfactoria; el número de personas beneficiarias aumenta de un mes a otro:

#### **Licencias de los padres al 31 de diciembre de 2001**

<i>Al mes X del año Y</i>	<i>Total de licencias subsidiadas</i>	<i>Licencias de tiempo completo</i>	<i>Licencias de tiempo parcial</i>
Enero de 2000	1 488	1 073	415
Enero de 2001	2 037	1 280	757
Diciembre de 2001	2 297	1 393	904

*Fuente:* Ministerio de la Familia.

Aunque la igualdad del hombre y la mujer está incorporada en la legislación nacional, la igualdad de hecho está lejos de haberse logrado y las mujeres se siguen haciendo cargo de la mayor parte de las obligaciones familiares a pesar de su actividad profesional.

Entre las mujeres, que constituyen 90% de las personas que gozan de la licencia parental, predomina la preferencia por la licencia de jornada completa. Entre los hombres, que constituyen el 10% restante, el número de licencias de jornada completa y el de licencias de jornada parcial son parejos.

No es extraño que haya un elevado número de licencias parentales en los sectores del comercio y las finanzas, pues quienes trabajan en ellos son en su mayoría mujeres.

Los hombres tendrían que asumir su parte de responsabilidad en la realización de los quehaceres domésticos para lograr una distribución más equitativa de las cargas hogareñas entre los cónyuges. Habida cuenta de que la segunda licencia se puede tomar durante el período que finaliza cuando el hijo cumple los cinco años, es todavía demasiado pronto para evaluar los efectos de la licencia parental en los padres. El Ministerio de la Familia estima que aprovechan esa licencia la tercera parte de los padres y la casi totalidad de las madres.

<sup>15</sup> Documento conjunto del MFA, la CNPF y la ADEM de febrero de 2001, págs. 2 y 3.

Por otra parte, los hombres que “osan” tomar la licencia parental —incluso si les corresponde de derecho— sufren a menudo la incompreensión de sus superiores y sus colegas.

En cuanto a las empresas, se preconiza la sensibilización de sus responsables con miras a disminuir las resistencias que despierta el goce de la licencia parental por los hombres (*Plan de acción nacional de 2001*: pág. 42).

Si bien la parte de los fronterizos entre los beneficiarios de la licencia parental es elevada, quizás haya que considerar que es una consecuencia necesaria de la fuerte participación de los fronterizos en el mercado de trabajo luxemburgués.

A efectos de sensibilizar a los empleadores para que fomenten el goce de la licencia parental por los hombres, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó en enero de 2002 el coloquio “Paridad parental – paridad profesional” (cfr. punto 22 del artículo 5).

### 69.2. Licencia por motivos familiares

La licencia por motivos familiares fue establecida por la ley de 12 de febrero de 1999 (art. XVIII, art. 29 ter y art. XXIV) para los asalariados y los funcionarios que deben quedarse con un hijo de menos de 15 años de edad, gravemente enfermo. La duración de la licencia es de dos días por hijo y no puede prolongarse por más tiempo, salvo que la enfermedad del niño sea sumamente grave.

La licencia se utiliza poco, por razones que no se conocen.

### 69.3. Mejoramiento de la oferta de guarda de niños

Con arreglo al *Plan de acción nacional de 1998* (pág. 46), se prevé la creación de 1.000 sitios suplementarios de guarda de niños (cfr. el *Plan de acción nacional de 1999*: pág. 53).

En lo que se refiere a las guarderías infantiles adjudicadas por convenio, la oferta del Ministerio de la Familia ha evolucionado como sigue:

#### Plazas enteras<sup>16</sup> adjudicadas por convenio<sup>17</sup> a niños de 2 meses a más de 6 años de edad

1997	1998	1999	2000	2001	Aumento después de 1997
1 188	1 568	1 706	1 756	1 977	789 + 73,5 total: 862,5
	+ 32%	+ 7,8%	+ 2,9%	+ 12,6%	+ 66,4%

Planes Nacionales de Acción

<sup>16</sup> De jornada completa: pueden ser ocupadas por un niño durante toda la jornada o por dos niños durante media jornada cada uno.

<sup>17</sup> Junto a los hogares de día estipulados por convenio, funcionan además hogares privados (comerciales), municipales y dependientes de empresas o de instituciones de la Unión Europea, que no se contabilizan aquí.

Las inscripciones a jornada completa se utilizan cada vez más con respecto a las inscripciones a media jornada:

### **Inscripciones: “jornada completa” frente a “media jornada”**

<i>Inscripciones</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
Jornada completa	71,4%	75,00%	75,70%
Media jornada	20,5%	20,21%	18,35%
<5 medias jornadas por semana	8,1%	4,79%	5,95%

*Fuente:* Ministerio de la Familia.

El 42,49% de los padres de hijos inscritos en un establecimiento adjudicado por convenio trabajan a jornada completa.

Desde el año 2000, el Ministerio de la Familia alquila plazas en guarderías privadas para subalquilarlas a familias con bajos ingresos, conforme a lo anunciado en la Declaración sobre el estado de la nación (10 de mayo de 2000).

### **Plazas arrendadas por el Ministerio de la Familia**

<i>2000</i>	<i>2001</i>
58 asientos de jornada completa	76 asientos de jornada completa

*Datos:* Ministerio de la Familia.

Desde 2001 el Ministerio de la Familia se ocupa del cuidado de los niños (de cuatro a 12 años) fuera del horario escolar (cuidado matinal antes de las horas de clase, comedor escolar, ayuda para hacer los deberes y actividades de esparcimiento hasta las 18.30 horas, actividades durante las vacaciones). El Ministerio trabaja en estrecha colaboración con las comunas.

Como consecuencia de un acuerdo entre el Ministerio de la Familia y las comunas interesadas, el Estado toma a su cargo el 50% del saldo deficitario y el 50% del costo de la infraestructura. Las estructuras difieren según su oferta: acogida matinal, comida y cuidado a mediodía, ayuda para hacer los deberes, actividades de esparcimiento, actividades durante las vacaciones. Estas ofertas promueven la creación de empleos en las cercanías. Los recursos locales se integran en las actividades recreativas y deportivas.

El hecho de poner guarderías infantiles a disposición de los miembros del personal de la empresa constituye un elemento esencial para lograr una mejor articulación de su vida profesional con su vida familiar.

En principio, el Ministerio de la Familia brinda su apoyo a las estructuras de acogida establecidas por una persona jurídica para su personal mediante la prestación de asistencia técnica y una participación en los gastos de infraestructura. Una estructura de acogida así creada puede tener en cuenta los requerimientos especiales de la empresa, como por ejemplo el horario de trabajo (establecimientos hospitalarios) o el idioma de origen del personal (instituciones europeas).

En colaboración con el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, el Ministerio de la Familia participa en la sensibilización de empresas privadas para que adopten cualquier tipo de medidas positivas: por ejemplo, el establecimiento de una guardería infantil o un jardín de infancia o una oferta de cuidado de los hijos del personal de la empresa fuera de las horas de clase.

#### *Gastos de viaje y de guarda de niños*

El Estado se hace cargo de los gastos de viaje y de guarda de niños en que incurren los padres que constituyen familias monoparentales y disponen de ingresos iguales o inferiores a una vez y media el salario social mínimo de un trabajador no calificado, en caso de que participen en un curso de formación (ley de 12 de febrero de 1999: art. 45 y *Plan de acción nacional de 1998*: pág. 49).

Desde que la ley entró en vigor (el 1º de marzo de 1999), nueve mujeres se han beneficiado de sus disposiciones. No se conocen las razones de que se invoquen raramente.

### **d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.**

#### **70) La protección del embarazo**

Cabe señalar

- primero, la ley de 7 de julio de 1998, que modifica la ley de 3 de julio de 1975 y se refiere 1) a la protección de la maternidad de la mujer en el trabajo y 2) a la enmienda del artículo 13 del Código de Seguros Sociales, y
- segundo, la ley de 1º de agosto de 2001 sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, parturientas o lactantes, que reemplaza a la ley de 3 de julio de 1975 citada *supra* (véase el punto 17 del artículo 4).

### **3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda**

## Artículo 12

### Salud

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

### **1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.**

A continuación se presenta la situación actual:

#### **71) Esperanza de vida**

La esperanza de vida al nacer es de 79,6 años para las mujeres y de 73,5 años para los hombres (1995-1997). Desde los primeros años ochenta aumentó 2,9 años en las mujeres y 3,5 años en los hombres. La diferencia entre hombres y mujeres ha disminuido ligeramente.

Por el contrario, la diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado con respecto a la esperanza de vida a los 70 años: las mujeres han ganado 2,3 años (de 13 a 15,3) y los hombres 2 años (de 9,9 a 11,9)<sup>18</sup>.

#### **72) Mortalidad general**

La tasa bruta de mortalidad, inferior a 10 por mil desde principios de los años noventa, sigue disminuyendo regularmente en hombres y mujeres. Aunque se reduce la diferencia entre las tasas correspondientes a las poblaciones masculina y femenina, la tasa de la mujer sigue siendo inferior a la del hombre.

<sup>18</sup> STATEC: Anuario estadístico 2000.

Las principales causas de muerte son las mismas para ambos sexos:

- las enfermedades del aparato circulatorio, entre las cuales las cardiopatías isquémicas y las afecciones cerebrovasculares representan la parte más importante,
- el cáncer
- las causas externas.

En el curso de los últimos 15 años, la parte de las enfermedades del aparato circulatorio ha disminuido y la del cáncer ha aumentado tanto en hombres como en mujeres. La parte de las causas externas ha aumentado en los hombres y disminuido en las mujeres.

La distribución de las principales causas de muerte es diferente con respecto a la mortalidad prematura (muerte antes de los 65 años de edad). Las causas externas ocupan el primer lugar en la mortalidad de mujeres y hombres de menos de 25 años; los tumores pasan al primer lugar en las mujeres del grupo etario de 25 a 64 años y adquieren particular importancia en el grupo de 45 a 64 años.

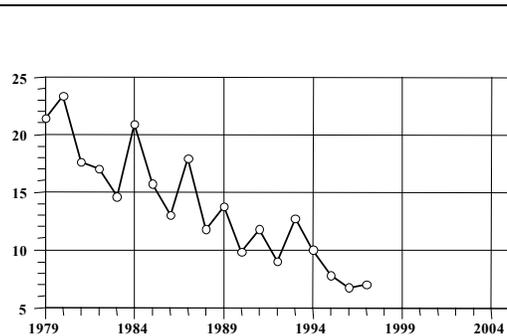
### 73) Mortalidad por enfermedades del aparato circulatorio

En el curso de los últimos 20 años, la mortalidad prematura (muerte antes de los 65 años) por enfermedades del aparato circulatorio ha disminuido un 45% en relación con las mujeres. La baja para las cardiopatías isquémicas es más importante que para las enfermedades cerebrovasculares.

La evolución de la mortalidad prematura por cardiopatías isquémicas es más favorable para las mujeres que para los hombres; se observa una tendencia inversa en la evolución de la mortalidad por enfermedades cerebrovasculares.

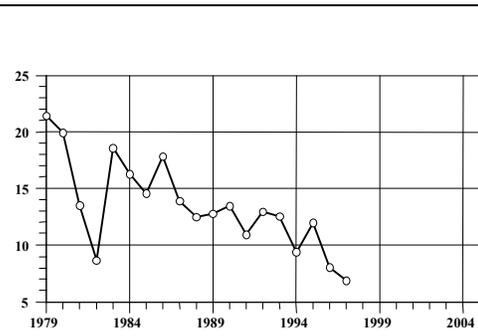
La mortalidad causada por enfermedades del aparato circulatorio también ha disminuido en el grupo etario de más de 65 años, aunque en menor proporción.

**Evolución de la mortalidad prematura (0 a 64 años) por cardiopatía isquémica de la mujer.**  
Tasas estandarizadas por 100.000



Fuente: OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

**Evolución de la mortalidad prematura (0 a 64 años) por enfermedad cerebrovascular de la mujer.**  
Tasas estandarizadas por 100.000

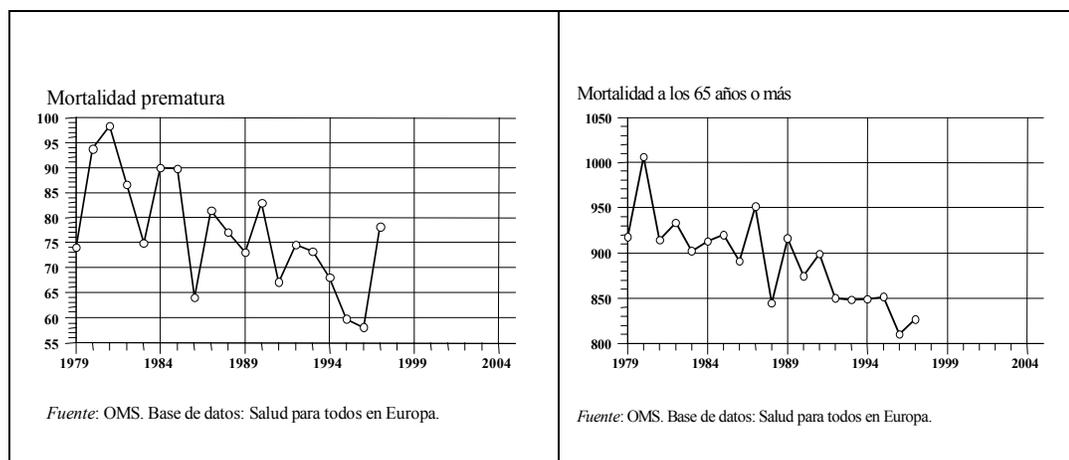


Fuente: OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

## 74) Mortalidad por cáncer

Entre 1979 y 1997 disminuyeron tanto la mortalidad total como la mortalidad prematura por cáncer. La baja es más importante para la mortalidad prematura que para la mortalidad total y para las mujeres que para los hombres.

### Evolución de la mortalidad por cáncer de la mujer. Tasas estandarizadas por 100.000



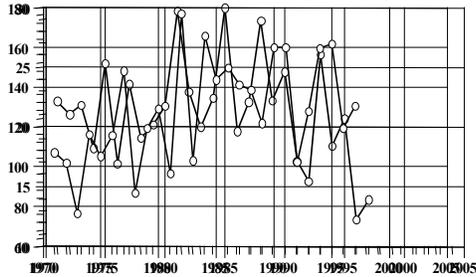
En cuanto a la mortalidad de mujeres por cáncer, los tumores más frecuentes (1998-2000) son:

- cáncer de mama (16,5%)
- cáncer colorrectal (14,6%)
- cáncer de pulmón (10,6%)
- cáncer ginecológico (de ovario, de matriz y del cuello del útero) (6,2%).

Las novedades surgidas más claramente en el curso de los diez últimos años son la disminución proporcional del cáncer de mama y el aumento proporcional del cáncer de pulmón.

**Evolución de la mortalidad por cáncer de mama de la mujer. Tasas estandarizadas por 100.000**

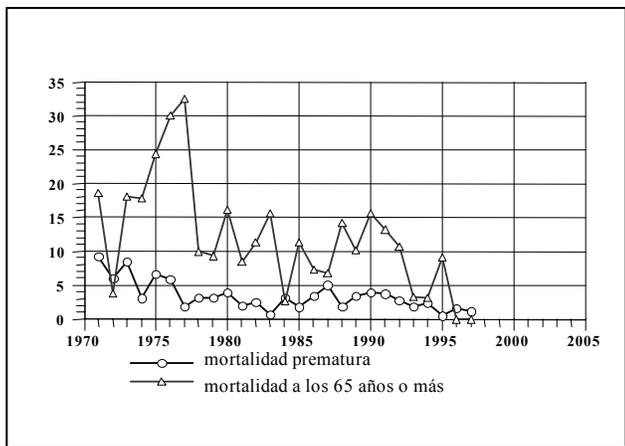
Mortalidad prematura	Mortalidad a los 65 años o más
----------------------	--------------------------------



<i>Fuente:</i> OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa	<i>Fuente:</i> OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.
---	--

La mortalidad por cáncer de mama disminuye exclusivamente antes de los 65 años y la evolución se acentúa desde mediados de los años noventa. La mortalidad aumenta en el grupo de más de 65 años. El descenso de la mortalidad prematura podría ser un primer efecto del programa nacional de diagnóstico precoz del cáncer de mama mediante mamografías.

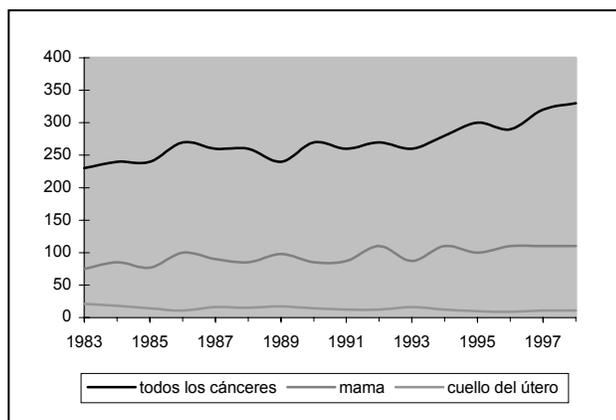
**Evolución de la mortalidad por cáncer del cuello del útero. Tasas estandarizadas por 100.000**



*Fuente:* OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

Desde la introducción del diagnóstico precoz del cáncer del cuello del útero (1964), la tasa de mortalidad ha llegado a un nivel muy bajo. Las tasas siguen disminuyendo regularmente tanto para la mortalidad prematura como para la mortalidad después de los 65 años de edad.

**Incidencia de los cánceres, del cáncer de mama y del cáncer del cuello del útero.  
Tasas estandarizadas pulidas por 100.000 (población europea)**



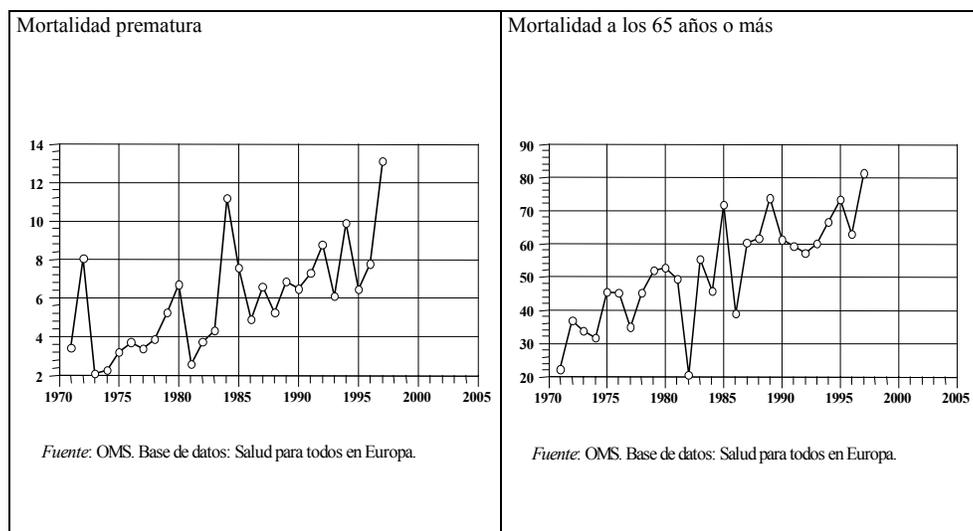
*Fuente:* Registro morfológico de tumores.

La incidencia total del cáncer aumenta ligeramente entre las mujeres y los hombres. Esta evolución se explica, en parte, por las mejores técnicas de detección y el diagnóstico precoz sistemático.

En lo que se refiere al cáncer de mama, el mayor avance fue la puesta en marcha, en 1992, del programa de diagnóstico precoz sistemático del cáncer de mama por mamografía. Parece, pues, que la evolución guarda estrecha relación con un mejor diagnóstico.

Se observa que el cáncer del cuello del útero disminuye regularmente.

**Evolución de la mortalidad por cáncer de pulmón de la mujer. Tasas estandarizadas por 100.000**



*Fuente:* OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

*Fuente:* OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

El cáncer de pulmón ocupa el primer lugar en la mortalidad total por cáncer, con una relación hombres/mujeres de 3 a 1 (1998-2000). Durante los últimos 20 años (1978-1997), la tasa de mortalidad por cáncer de pulmón ha disminuido un poco entre los hombres pero ha aumentado considerablemente entre las mujeres. El aumento es más sensible con respecto a la mortalidad prematura (menos de 65 años).

#### *Diagnóstico precoz del cáncer*

Desde 1992 —cuando se puso en marcha el programa de mamografías (todas las mujeres residentes deben hacerse una mamografía cada dos años)— hasta fines del año 2000, se realizaron 71.047 mamografías y 32.776 mujeres participaron al menos una vez en el programa:

#### **Resultados de 1999 y algunos resultados preliminares de 2000**

	1999	2000
Número de invitaciones enviadas	16 190	17 615
Número de mujeres participantes	9 677	10 538
Tasa de participación	60%	60%
Tasa de recordatorio para un procedimiento diagnóstico	7,44%	6,59%
Médicos solicitados		
Ginecólogos	82%	83%
Generalistas	15%	14%
Internistas y otros	3%	3%
Cánceres detectados (No.)	55	81
Tasa de detección de cánceres	5,7/1000	7,7/1000
Cánceres invasivos detectados (No. y %)	49 (89%)	62 (79%)
Cánceres in situ detectados (no. y %)	6 (11%)	16 (21%)
Cirugía: Mastectomía/exéresis (%)	71/29%	73/27%
Ratio de biopsias benignas y malignas	(27/55) = 0,50	24/78 = 0,30

*Fuente:* Ministerio de Salud.

#### *Garantía de calidad*

El informe sobre la “garantía de la calidad técnica de las mamografías, 1998-1999” finalizó en 2000. Para que se pueda seguir desarrollando el programa “Promoción de la calidad de las mamografías”, iniciado por la *Entente des hôpitaux* y la *Union des Caisses de Maladie*, se ha examinado la posibilidad de elaborar una Carta de la calidad de las mamografías. El propósito fundamental de la Carta es proseguir trabajando por la calidad de las mamografías, mantener los logros alcanzados con el programa “Promoción de la calidad de las mamografías” y velar porque cada centro de salud se responsabilice por la calidad y la gestión de la totalidad del servicio que brinde en esa esfera.

*Mesa para mamografías en decúbito prono*

En una clínica de Luxemburgo se ha instalado una mesa digitalizada para realizar microbiopsias de mama por esterotaxia. Se garantiza el acceso a este servicio a toda mujer para quien esté indicada su utilización conforme al criterio de los expertos en la materia.

*Formación permanente*

Se siguen organizando sesiones de segunda lectura que reúnen al experto en radiología del programa de mamografías y a diversos asistentes técnicos en la especialidad.

Los responsables del programa de mamografías participan en congresos y cursos de capacitación en el extranjero y en las conferencias anuales de la red europea e internacional.

*Campañas de sensibilización*

- En distintas localidades se han dictado conferencias sobre el programa de mamografías, la menopausia y la osteoporosis.
- Se ha organizado un servicio continuo del “Autobús Salud” con ocasión de diversas manifestaciones populares que atraen a numeroso público (mercados, baratillos públicos, etc.).
- Se ha realizado una encuesta entre mujeres que no participaban tras haber recibido cuatro invitaciones (2.500 mujeres) con objeto de determinar más precisamente las razones de su falta de participación. Se evaluarán las respuestas en el curso del primer trimestre del año 2001.
- Se ha establecido un sitio web —[www.etat.lu/MS/MAMMO](http://www.etat.lu/MS/MAMMO)— en idiomas francés e inglés (alemán en estudio) para informar y sensibilizar, por una parte, al público en general y, por la otra, a los profesionales de la salud.
- Se han difundido folletos y afiches con el eslogan “¿Piensa alguna vez en usted?” unido al título “El cáncer femenino”.
- Ha concluido el estudio sobre la “Evaluación epidemiológica del programa nacional de diagnóstico precoz del cáncer de mama en el Gran Ducado de Luxemburgo, 1992-1997”. El cuerpo médico y los servicios de radiología ya han recibido el resumen del estudio.

*Extensión del programa*

- En 2001 el programa de mamografías se ha extendido a las mujeres de 65 a 69 años de edad y, en lo sucesivo, todas las mujeres de 50 a 69 años serán invitadas a participar en él cada dos años.
- En 2002 se proyecta poner en marcha un proyecto experimental que entrañará la habilitación de una unidad móvil de diagnóstico precoz del cáncer de mama por mamografía digital para las mujeres del grupo etario de 45 a 49 años.

*Diagnóstico precoz del cáncer del cuello del útero*

En el marco del programa de diagnóstico precoz del cáncer de mama se prevé la realización de un examen médico preventivo para diagnosticar precozmente el cáncer del cuello del útero, con objeto de que las mujeres pertenecientes al grupo destinatario del programa de mamografías dispongan de una cobertura mejor. El número de exámenes citológicos efectuados por la División de Citología Clínica del Laboratorio Nacional de Salud aumenta efectivamente.

*Diagnóstico precoz del cáncer de colon*

La promoción de la detección precoz del cáncer de colon (que ocupa el segundo lugar entre las causas de mortalidad por cáncer) se inició en el año 2000, especialmente por conducto de la información y la sensibilización de los médicos y del público, la difusión de la prueba de hemocultivo entre los médicos generalistas, internistas y gastroenterólogos y el establecimiento de un centro nacional de lectura de hemocultivos en el Laboratorio Nacional de Salud para evaluar la incidencia del cáncer colorrectal después de un resultado positivo.

*Promoción de modos de vida sanos*

La promoción de modos de vida sanos —que entraña especialmente la promoción de una alimentación sana y de una actividad física regular, así como la prevención de dependencias (tabaco, alcohol, drogas)— es objeto de campañas sistemáticas dirigidas a la población en general y a la juventud en particular.

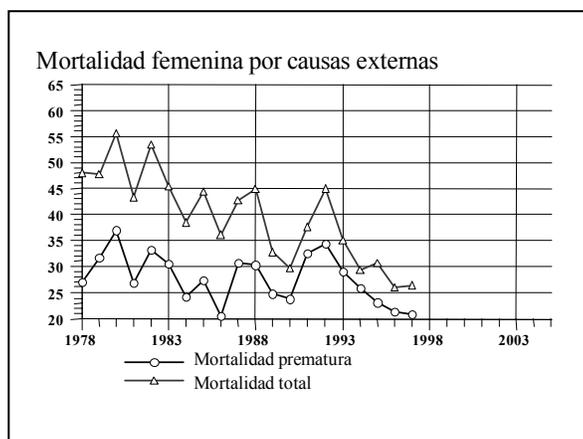
En el año 2001, la Fundación luxemburguesa de Lucha contra el Cáncer lanzó su primera campaña de prevención del nicotismo dirigida a la población femenina.

**75) La mortalidad por causas externas**

Entre 1998 y 2000, las mujeres representaron la tercera parte de las muertes por causas externas registradas en ese período. La relación es más favorable para las muertes por accidentes de tránsito (22,8% de mujeres) y por suicidio (26,3% de mujeres), que son las causas de muerte más frecuentes en la mortalidad total por causas externas.

*Nota:* Los suicidios comprenden las muertes por lesiones causadas de manera indeterminada pero voluntaria.

### Evolución de la mortalidad por causas externas. Tasas estandarizadas por 100.000

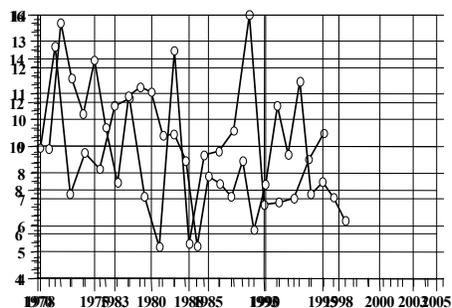


Fuente: OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

En el curso de los últimos 20 años, la mortalidad total por causas externas disminuyó un 40% entre las mujeres. El hecho de que la disminución de la mortalidad prematura sea menor (-22,6%) puede guardar relación con un descenso más moderado de la mortalidad prematura por accidentes de tránsito. La mortalidad prematura por suicidios evoluciona un poco más favorablemente que la mortalidad total por suicidios.

### Evolución de la mortalidad prematura por accidentes de tránsito y por suicidio. Tasas estandarizadas por 100.000

Mortalidad femenina prematura por accidentes de tránsito



Fuente: OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

--	--

## 76) Conductas que influyen en la salud

### Tabaco y drogas

Mientras la proporción de mujeres en el total de fumadores se mantiene bastante estable, se observa que la proporción de hombres disminuye. Se estrecha la diferencia entre los índices correspondientes a las poblaciones masculina y femenina.

### Evolución de la proporción de fumadores, divididos por sexo, en la población de 15 años o más. Tasa en %

	1987	1993	1998	2000
Tasa de fumadores	33	29	32	30
Hombres	41	32	39	34
Mujeres	25	26	27	26

*Fuente:* Fundación luxemburguesa de lucha contra el cáncer. Instituto Luxemburgués de Investigaciones Sociales y Estudios de Mercado. El tabaco en la sociedad luxemburguesa. Encuestas de 1987, 1993, 1998 y 2000.

La situación es más alarmante entre los jóvenes. En efecto, se deduce de un estudio reciente sobre la salud de los jóvenes (el primero de este tipo realizado en Luxemburgo)<sup>19</sup> que 25% de los alumnos de 12 a 20 años de edad fuman todos los días. La proporción de fumadores habituales es ligeramente más alta entre las muchachas (25,8%) que entre los varones (24,5%). A la edad de 18 años, la proporción de muchachas que fuman todos los días supera claramente la proporción de los varones (39,6% y 35,2% respectivamente).

La proporción de mujeres (1999: 23%) entre los consumidores de drogas con problemas se mantiene estable desde 1994<sup>20</sup>.

### Alimentación y ejercicio físico

En comparación con los hombres, las mujeres son más conscientes del papel que desempeña la alimentación en la prevención de las enfermedades y prestan más atención a los problemas relacionados con ella; en cambio, es menor el número de mujeres que practican algún deporte para mantener la buena salud<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Dra. Wagener, Yolande. Las condiciones de salud de los jóvenes en Luxemburgo. Drogas legales e ilegales. Informe presentado para obtener el título universitario de especialista en salud pública. Universidad Henri Poincaré, Nancy. Facultad de Medicina. Escuela de Salud Pública, 1999-2000.)

<sup>20</sup> Origer, Alain. Informe nacional sobre la situación del fenómeno de las drogas y las toxicomanías en el Gran Ducado de Luxemburgo. (Informe RELIS 2000). Ministerio de Salud. Dirección de Salud. Centro de enlace: Observatorio Europeo de las Drogas y las Toxicomanías (OEDT).

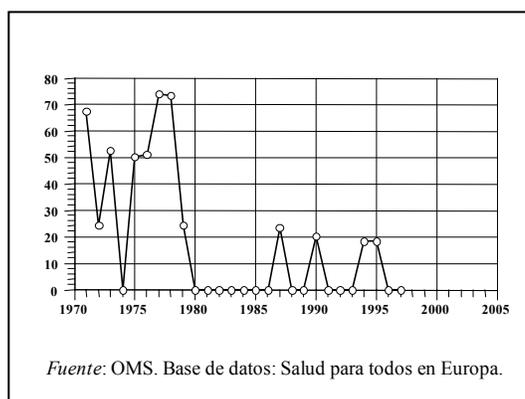
<sup>21</sup> Aubrun, Anne. ¿Sienten los luxemburgueses que gozan de buena salud y qué hacen para preservarla? CEPS/INSTEAD. Documento PSELL, N° 108, 1997.)

- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.**

### 77) La mortalidad materna

Las muertes maternas son muy raras: se registraron dos muertes en el quinquenio iniciado en 1986. Se observa un descenso espectacular que coincide con la implantación del control médico del embarazo (1977-1978).

#### **Evolución de la mortalidad materna. Tasa por 100.000 nacidos vivos**

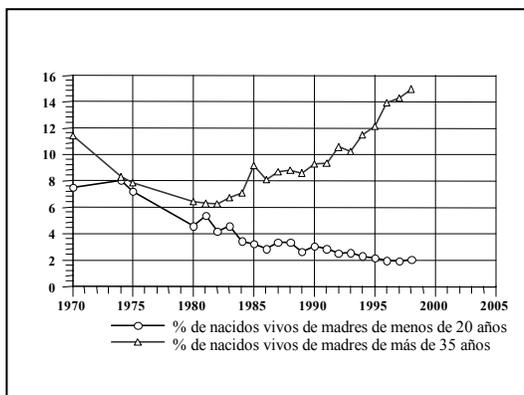


*Nota:* Los puntos del gráfico corresponden a una muerte materna por año a partir de 1987.

Una encuesta sobre el período de espera relacionado con el embarazo y el parto<sup>22</sup> permitió deducir que todas las mujeres consultadas se beneficiaban de un control médico de su embarazo. Sin embargo, 46% de las madres no se ponen en contacto con una partera en el curso de su embarazo y sólo 35% participan en los cursos de preparación del parto. Quizás haya que vincular la posibilidad de que aumente el número de los embarazos de riesgo con la mayor edad de las madres en el momento del alumbramiento.

<sup>22</sup> Ministerio de Salud. Instituto Luxemburgués de Investigaciones Sociales y Estudios de Mercado. La espera de la mujer relacionada con el embarazo y el parto, 1996. Documento interno.

**Evolución de los nacidos de madres de menos de 20 años y de más de 35 años.  
Tasa en %**



Fuente: OMS. Base de datos: Salud para todos en Europa.

La legislación relativa a la protección del embarazo de la mujer en su trabajo se ha modificado y flexibilizado por haberse comprobado que algunas de sus disposiciones eran contraproducentes (véanse al respecto el punto 17 del art. 4 y el punto 70 del art. 11).

## 78) Pekín + 5

Al final del capítulo se señala la intención de las autoridades de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 3 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001):

### Eje 3: Salud

El establecimiento de relaciones en pie de igualdad entre mujeres y hombres en la esfera de la responsabilidad compartida ante las relaciones sexuales y la procreación, presupone el respeto mutuo y la asunción mancomunada de las consecuencias de la conducta sexual.

La violencia sexual, que comprende la violencia física y la psicológica, la trata de mujeres y la explotación sexual entrañan para mujeres y niñas riesgos de traumatismo físico y síquico, enfermedad y embarazo no deseado. El fenómeno de la violencia en el hogar no es menor y produce consecuencias en la salud de las personas afectadas.

- Programas de promoción de la salud de mujeres pertenecientes a grupos etarios y sociales diferentes: disminución de los factores de riesgo, prevención y diagnóstico precoz, salud mental
- Investigaciones sobre la salud femenina: mortalidad y morbilidad (enfermedades crónicas), conductas de riesgo (toxicomanía, enfermedades de transmisión sexual, etc.)

- Sensibilización e información en la esfera de la conducta sexual y la procreación responsable dirigidas a la juventud
- El Estado ayuda a las víctimas de violencia, las toma a su cargo y realiza luego su seguimiento
- Protección a la mujer embarazada en su trabajo.

## **Artículo 13**

### **Vida económica y social**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

#### **c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural**

##### **79) El plan de acción nacional pro inclusión social (2001-2003)**

Con ocasión de la reunión del Consejo Europeo celebrada en Lisboa en marzo de 2000, la Unión Europea se fijó un nuevo objetivo estratégico para el decenio que se iniciaba: convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenible junto con un mejoramiento cuantitativo y cualitativo del empleo y una mayor cohesión social. Por cierto, la promoción de la integración social es un eje esencial de esta estrategia global. En la Cumbre de Niza de diciembre de 2000, los Estados miembros del Consejo Europeo acordaron los objetivos por alcanzar con los planes de acción nacionales pro inclusión social (PAN-inclusión).

En el marco de las medidas enumeradas en el PAN-inclusión luxemburgués, se precisa que el objetivo de luchar contra la pobreza y la exclusión social conexas ha de alcanzarse mediante políticas transversales que promuevan especialmente la igualdad entre hombres y mujeres<sup>23</sup> (cfr. la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Contribución del Ministerio de la Familia, la Solidaridad Social y la Juventud, de 14 de septiembre de 2001).

---

<sup>23</sup> Página 30 del PAN – inclusión del Gran Ducado de Luxemburgo.

## 80) **La dispensa de la participación en las actividades pro inserción profesional prevista en el marco del ingreso mínimo garantizado (IMG)**

Con arreglo a la ley de 29 de abril de 1999, el objetivo de las actividades de inserción profesional es permitir que el beneficiario se inserte en la vida activa y escape del riesgo potencial de una situación de pobreza. La facultad de dispensa de la participación en las actividades de inserción profesional constituye una excepción de este principio, justificada especialmente por el hecho de que la persona beneficiaria está a cargo de la educación de uno o más niños. La práctica durante los años anteriores a la reforma de la ley fue la de conceder la dispensa casi automáticamente.

Este sistema permite que la mujer que se encargue de la crianza tanto de un solo hijo como de varios hijos y que por eso se encuentre en la imposibilidad de participar en las actividades de inserción profesional, se beneficie de la facultad de dispensa en lo atinente a la asignación de un IMG.

Con respecto al objetivo que pretenden alcanzar las actividades de inserción profesional, cabe poner de relieve el carácter optativo de la dispensa, pues el beneficiario de la medida dispone en todo momento de la posibilidad de participar en esas actividades si desaparecen los motivos serios relacionados con el niño que justifican la concesión de la dispensa.

Esta modificación constituye un paso importante que brinda posibilidades más amplias a las mujeres que tienen a su cargo la educación de hijos y pretenden reintegrarse en la actividad profesional.

## 81) **Medidas<sup>24</sup> a favor de los beneficiarios de pensiones de cuantía reducida**

### **Primera medida:**

En el Gran Ducado de Luxemburgo ninguna pensión de vejez puede ser inferior al 90% del monto de referencia cuando el asegurado ha realizado 40 años de cotizaciones. Este monto de referencia se incrementará en 4,8%, lo que constituye un aumento de las pensiones mínimas. Habida cuenta de que el aumento atañe especialmente a las primas fijas (aumentos lineales de las primas fijas), lo que se propone es elevar el porcentaje de la prima de 1,78% a 1,85% para todas las pensiones.

### **Segunda medida:**

En lo que se refiere a las pensiones que son poco altas como consecuencia de un período de cotizaciones del asegurado inferior a 40 años, la Ministra de la Familia propone aumentar el nivel del IMG tanto de las personas activas como de las pensionadas elevando la tasa de indemnización a 30% (en la actualidad la tasa es de 20%).

<sup>24</sup> Estas medidas, posteriores al 1° de enero de 1998, todavía tienen que ser aprobadas por la Cámara de Diputados.

**Tercera medida:**

El monto de la indemnización del sucesor de un beneficiario fallecido se elevará a siete millones de francos.

Aunque estas medidas abarcan tanto a hombres como a mujeres, benefician sobre todo a las mujeres que han visto truncada su carrera desde el punto de vista del seguro. En este contexto, cabe mencionar otras dos medidas que mejoran la situación del cónyuge superviviente de una persona beneficiaria de una pensión:

- en lo que se refiere a las asignaciones de supervivencia, la pensión del cónyuge superviviente no será más reducida que la del cónyuge fallecido si éste cobraba o tenía derecho a cobrar una pensión mínima;
- se derogarán las disposiciones que se opongan a la acumulación de derechos a favor de los sobrevivientes en caso de concurrencia de una pensión de cónyuge superviviente y pensiones de orfandad.

**82) Adaptación del régimen general de seguro de pensión: ley de 6 abril de 1999**

La ley de 6 abril de 1999 introdujo modificaciones puntuales en el régimen general para aumentar la protección contra los riesgos de vejez, invalidez y muerte de las personas que hubieren interrumpido su actividad profesional por motivos familiares:

- Así se han flexibilizado las disposiciones relativas al cómputo de los “baby-years”. Los “baby-years”, introducidos por la ley de 27 de julio de 1987, corresponden a los períodos (48 meses como máximo) durante los cuales el Estado se hace cargo de la cotización del seguro de pensión, a condición de que el solicitante haya realizado aportes obligatorios por un período de 12 meses en el curso de los 36 meses precedentes al nacimiento o la adopción del niño. En lo sucesivo los padres podrán compartir el beneficio de los “baby-years” y no será preciso esperar ningún plazo para solicitarlo. Además, la base de referencia para determinar el monto de las cotizaciones a cargo del Estado se ha modificado para que sea más favorable para los beneficiarios. Está constituida por el valor medio de los ingresos cotizables de los 12 meses inmediatamente anteriores al alumbramiento o la adopción.
- Se ha añadido un seguro opcional al seguro de pensión. Las condiciones para contratar ese seguro voluntario son las siguientes:
  - no ejercer o haber reducido la actividad profesional que se ejerce por motivos de familia,
  - residir en Luxemburgo,
  - haber estado afiliado durante 12 meses por lo menos al seguro de pensión luxemburgués,
  - tener menos de 60 años,
  - no tener derecho a una pensión personal,
  - contar con una opinión favorable del control médico.

- La legislación prevé que, en lo sucesivo, se puedan cubrir retroactivamente mediante una compra de carácter retroactivo, los períodos durante los cuales una persona haya abandonado o reducido su actividad profesional por motivos de familia. Las condiciones de admisión en el plan son las mismas que las enumeradas *supra* para el seguro opcional. Además, está prevista la posibilidad de que se restituyan las cotizaciones pagadas anteriormente. Cabe señalar que la legislación vigente ya no prevé la posibilidad de hacerse reintegrar las cotizaciones del seguro de pensión, por lo menos antes de los 65 años y, en tal caso, únicamente si no se cumplen las condiciones exigidas para el otorgamiento de una pensión.
- El método con que se determina la duración del seguro con respecto al seguro de pensión se ha mejorado y beneficia a las personas que trabajan a jornada parcial. En efecto, las horas de trabajo que no llegan a sumar 64 por mes, que hasta ahora no se tenían en cuenta para la determinación del período de cotizaciones requerido para tener derecho a una pensión, se consideran y acumulan al menos hasta alcanzar el umbral pertinente. El mes se computa, pues, como un mes de seguro.

Se han adoptado las siguientes medidas con arreglo a la ley de 28 de julio de 2000, relativa a la coordinación de los regímenes legales de pensión:

- supresión del plazo de un año para la restitución de las cotizaciones pagadas,
- introducción de un límite de edad, 65 años, para la restitución de las cotizaciones,
- supresión de la exigencia de una opinión favorable del control médico para la restitución de las cotizaciones y la compra con retroactividad de períodos de seguro,
- aumento del límite de edad, hasta los 65 años, para el seguro opcional y la compra de períodos.

### **Rentendësch**

Con ocasión de la Declaración sobre la situación económica, social y financiera del país, de 10 de mayo de 2000, el Primer Ministro invitó a la celebración de una mesa redonda sobre las pensiones (“Rentendësch”).

Se han adoptado las siguientes medidas:

#### **i) Medidas a favor de los beneficiarios de pensiones de poca cuantía**

Los debates desarrollados en el marco del “Rentendësch” pusieron de relieve que las pensiones de poca cuantía, tanto de las personas efectivamente cotizantes durante 40 años como de las no cotizantes durante tanto tiempo, constituyen para la sociedad un indudable desafío al que debe hacer frente con medidas apropiadas, como las siguientes:

- Con respecto a las pensiones mínimas, el aumento del monto de referencia asciende a 4,8%, lo que va a permitir elevarlas al nivel del salario social mínimo.
- En lo que se refiere a las pensiones llamadas “miserables”, que son producto de aportes de los asegurados durante menos de 40 años, el “Rentendësch” hace suya la medida propuesta por el Ministerio de la Familia, de aumentar la cuantía del IMG en beneficio tanto de las personas activas como de las pensionadas

mediante la elevación de la tasa de indemnización a 30%. El costo de esta medida asciende a 200 millones de francos con cargo al presupuesto del Estado.

- El monto de la indemnización del sucesor de un beneficiario fallecido se elevará a siete millones de francos.

Estas medidas beneficiarán sobre todo a las mujeres que tengan su carrera truncada desde el punto de vista del seguro.

- Siempre en la esfera de las pensiones mínimas, en lo que se refiere esta vez a las asignaciones de supervivencia, la pensión del cónyuge superviviente no será más reducida que la del cónyuge fallecido si éste cobraba o tenía derecho a cobrar una pensión mínima.
- Se derogarán las disposiciones que se opongan a la acumulación de derechos a favor de los sobrevivientes en caso de concurrencia de una pensión de cónyuge superviviente y pensiones de orfandad.

Las consecuencias financieras de estas dos últimas medidas ascienden a unos 400 millones de F Lux.

## ii) Medidas a favor de las mujeres que se consagran a la educación de sus hijos

El “Rentendesch” puede hacer suyas las siguientes medidas propuestas, a condición de que su costo sea asumido por el presupuesto del Estado

- Extensión de los “baby-years” a los nacimientos anteriores a enero de 1988,
- Otorgamiento de una prima por educación del orden de los 3.000 francos por mes y por niño a las mujeres que no se han podido beneficiar de los “baby-years”.

Queda por determinar si estas dos medidas y sus modalidades de aplicación se contraponen o son coherentes.

Las medidas incluidas en el “Rentendesch” han quedado integradas en el proyecto de ley 4887, que adapta el régimen general y los regímenes especiales de pensión.

## 83) Pekín + 5

Al final del capítulo se señala la intención de las autoridades de aplicar la política de igualdad de la mujer y el hombre en relación con el eje 3 de la Estrategia marco y del Plan de acción nacional (junio de 2001):

### Eje 1: Pobreza/lucha contra la exclusión social

Las causas de la pobreza y de la exclusión social que afectan más a las mujeres que a los hombres son diversas: estructurales, entre otras. Las transformaciones de la economía mundial y nacional influyen en la situación de la mujer y la modifican. La mujer participa siempre de manera desigual en la distribución del poder económico y en la esfera de la adopción de decisiones. El empobrecimiento femenino se vincula con su escaso grado de participación en el manejo de los recursos económicos y en su falta de autonomía. La protección social, que se basa en el principio de un empleo remunerado y continuo, no tiene suficientemente en cuenta la situación

de las mujeres que dejan su empleo como consecuencia del reparto desequilibrado del trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres y los hombres. Las mujeres que llegan a cierta edad tropiezan con grandes obstáculos cuando pretenden reincorporarse en el mercado del trabajo. Además, como consecuencia del aumento de los divorcios, las mujeres se encuentran a menudo desprovistas de cobertura social.

Por otra parte, la evolución de las nuevas tecnologías y de la sociedad de la información amenaza acelerar la exclusión del mercado de trabajo de las personas inactivas. Todo programa social tendrá que tener en cuenta que la preparación inicial y la capacitación permanente en las nuevas tecnologías hacen las veces de vectores de la inclusión social y económica de la mujer y de estructuras de protección social que impiden la exclusión.

- Establecimiento y aplicación de un plan de acción para luchar contra la exclusión social
- Investigación y estudio sobre la individualización de los derechos en materia de seguridad social y fiscalidad
- Implantación del goce compartido, sin efectos retroactivos, de los derechos a pensión en el sector privado y, paralelamente, en el sector público.

## **Artículo 14**

### **La mujer rural**

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

#### **84) Ley de 24 de julio de 2001 relativa al apoyo al desarrollo rural**

La ley de 24 de julio de 2001, relativa al apoyo al desarrollo rural, tiene por objeto promover, de conformidad con los principios de la política agrícola común, una agricultura multifuncional, sostenible y competitiva junto con un desarrollo integrado de las zonas rurales favoreciendo, entre otras cosas, la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (artículo 1°).

## **Artículo 15**

### **Igualdad ante la ley**

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

No se ha adoptado ninguna medida nueva.

## Artículo 16

### Derechos personales y familiares

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

#### **1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres**

#### **85) Reglamentación del nombre patronímico**

Como consecuencia de las demandas planteadas por mujeres casadas en relación con el mantenimiento de su nombre patronímico en los actos oficiales, cuando la costumbre es añadir el apellido del esposo, el Ministerio para el Adelanto de la

Mujer presentó un pedido de aclaración con respecto a esta costumbre ante el Ministerio del Interior.

En la respuesta del Ministerio del Interior, se hace hincapié en que, con arreglo a la legislación actualmente en vigencia, la esposa no adquiere por el matrimonio el apellido del marido. Muy por el contrario, conserva el apellido adquirido al nacer, en virtud del artículo 1º del decreto de 6 fructidor año II, que dispone que ningún ciudadano podrá llevar un nombre y apellido que no sean los expresados en su acta de nacimiento. No hay, por lo demás, ningún texto legislativo que contemple la obligación de incluir el apellido del marido en los actos oficiales.

Por otra parte, el 13 de septiembre de 2001 el Ministerio de Justicia presentó ante la Cámara de Diputados el proyecto de ley 4843, que se refiere al nombre patronímico de los niños (Cámara de Diputados, período ordinario de sesiones 2000-2001).

El nombre patronímico, elemento del estado civil, en principio se atribuye imperativamente a la persona en función de su filiación. Esta atribución se realiza de manera diferente, según la calidad de la filiación: legítima, natural o adoptiva.

En nuestro país, al igual que en los países circundantes, los hijos legítimos toman generalmente sólo el apellido de su padre. Esta regla tiene su origen en la costumbre.

Rigen para el apellido del hijo natural normas que difieren según que la filiación del hijo se hubiere o no establecido. De conformidad con el artículo 334-2 del Código Civil, el principio es que el hijo natural adquiera el apellido de cualquiera de sus dos padres cuya filiación se hubiere establecido en primer término. Adquiere el apellido del padre si la filiación de los dos padres se establece simultáneamente. Las reglas conforme a las cuales se atribuye el apellido al hijo natural son, pues, totalmente independientes del hecho de que los padres vivan en común. Cabe señalar, sin embargo, que el legislador ha previsto diversas posibilidades de sustitución del apellido inicial del hijo natural (véanse al efecto los artículos del Código Civil 334-2 in fine, 334-3 y 334-5, apartado 1º).

Como acabamos de ver, la mayoría de los niños toma, al nacer, el apellido del padre. Este principio, arraigado en la historia de nuestro país, se basa en otro principio, según el cual se considera que el padre y marido es el jefe de la familia.

Ahora bien: en la actualidad se cuestiona esta regla en virtud tanto de los compromisos contraídos por el país en el plano internacional, que obligan a rechazar toda discriminación fundada en el sexo, como del principio constitucional que consagra la igualdad de los luxemburgueses ante la ley.

El proyecto de ley se distingue por las siguientes características:

- el hijo llevará el apellido del padre o el de la madre;
- para los hijos legítimos, la elección del apellido por los padres se efectuará en el momento de su casamiento;
- si los padres no se pueden poner de acuerdo en el apellido que le darán al hijo, el apellido será el del progenitor que preceda al apellido del otro por orden alfabético;
- los hijos que tengan un mismo padre y una misma madre llevarán el mismo nombre patronímico.

Las nuevas reglas son válidas no sólo para los hijos legítimos, sino también para los naturales o adoptivos, sin perjuicio de que su contenido se adapte a los distintos tipos de filiación.

Las nuevas disposiciones quedarán asentadas en el Código Civil, especialmente en su artículo 57.

El texto del proyecto de ley es el siguiente:

“Artículo I. Los siguientes artículos del Código Civil quedan así reformados o completados:

1) Art. 56. La declaración del nacimiento del niño será hecha por uno de los padres o, en su defecto, por los médicos, parteras u otras personas que hayan asistido al parto. La partida de nacimiento se redactará inmediatamente.

2) Art. 57. En la partida de nacimiento se enunciarán el día, la hora y el lugar de nacimiento del niño, su sexo, el apellido y los nombres que tendrá, los apellidos, los nombres, la profesión y el domicilio del padre y la madre, así como los lugares y las fechas de su nacimiento, siempre que se conozcan.

Cuando la filiación del niño se establezca simultáneamente con respecto a sus dos padres, éstos elegirán el apellido que le transmitirán. El hijo puede adquirir tanto el apellido del padre como el de la madre. En caso de que los padres no se pongan de acuerdo en el apellido que le conferirán al hijo, éste adquirirá el apellido del progenitor que preceda al del otro en orden alfabético.

Cuando la filiación del niño se establezca sucesivamente con respecto a sus dos padres, el niño adquirirá el apellido del progenitor cuya filiación se haya establecido en primer término.

Cuando la filiación del niño se establezca con respecto a uno solo de sus progenitores, adquirirá el apellido de éste. Los niños nacidos del mismo padre y la misma madre llevarán idéntico apellido.

Si no se indica al oficial del registro civil quiénes son el padre y la madre del hijo natural o quién es alguno de ellos, no se hará en el registro mención alguna de la cuestión.

Si la partida redactada corresponde a un hijo natural, el oficial del registro civil, en el plazo de un mes, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juez tutelar competente con jurisdicción en el lugar de nacimiento. Si se declara que el niño ha nacido de padre y madre desconocidos, la comunicación se efectuará en un plazo de 24 horas.

3) Art. 76. En la libreta de matrimonio se enunciarán:

- los nombres, apellidos, profesiones, lugares y fechas de nacimiento y domicilio de los esposos,
- los nombres, apellidos, profesiones y domicilios de padre y madre,
- el consentimiento de padre y madre, así como el de los abuelos y abuelas, del consejo de familia y del tutor ad hoc si procede,
- los nombres y el apellido del cónyuge anterior de cada uno de los esposos,
- las publicaciones en los distintos domicilios,

- la elección del apellido de los hijos, de conformidad con las disposiciones del artículo 57, apartados 2 a 5,
- la declaración de los contratantes de que se toman por esposos y el pronunciamiento de su unión por el oficial público.

Se dejará constancia de la celebración del matrimonio en el margen de la partida de nacimiento de cada uno de los esposos.

A petición del notario que haya consignado los acuerdos matrimoniales de los esposos, se transmitirá un extracto de los mismos al ministerio público para su conservación en un archivo y su incorporación en un fichero del registro civil; de no ser así, las cláusulas derogatorias del derecho ordinario no podrán oponerse a terceros que contraten con los esposos ignorando esos acuerdos matrimoniales.

4) Art. 79-1. Cuando se produzca el fallecimiento de un niño antes de la inscripción de su nacimiento en el registro civil, el oficial del registro extenderá una partida de nacimiento y una partida de defunción en las que consten los días y las horas del nacimiento y de la muerte, sobre la base de la presentación de un certificado médico que atestigüe el alumbramiento de un niño vivo y viable.

A falta del certificado médico antes mencionado, el oficial del registro civil extenderá una partida en que se indicará que el niño no vive. En esa partida, que se incorporará en la fecha correspondiente en el registro de fallecimientos, constarán el día, la hora y el lugar del parto, el sexo del niño, el apellido y los nombres que se le daban, los apellidos y los nombres, las profesiones y el domicilio del padre y la madre, así como los lugares y las fechas de su nacimiento, siempre que fueren conocidos. La partida extendida no prejuzga ni establece si el niño ha vivido o no; cualquier persona interesada podrá recurrir al tribunal de distrito para dilucidar la cuestión.

5) Art. 321. La posesión de la condición de hijo legítimo se establece en virtud de una reunión suficiente de hechos que indiquen que existe una relación de filiación y parentesco entre una persona y la familia a la que se dice que pertenece.

La posesión de esa condición debe ser continuada.

Los principales hechos a que se hace referencia son:

- la persona ha llevado siempre el apellido del padre o de la madre que se dice que le dieron vida,
- el padre y la madre siempre han tratado a esa persona como su hijo y éste los trata como su padre y su madre,
- ambos, en calidad de padres, han atendido siempre a su educación, su manutención y su morada,
- la persona es reconocida como hijo por la sociedad y por la familia,
- la autoridad pública la considera como tal.

6) Art. 334-2. El apellido del hijo natural se determina conforme a las reglas enunciadas en el artículo 57. Cuando la filiación de un hijo natural se

establece simultáneamente con respecto a sus dos padres, el que declara el nacimiento del niño ante el oficial del registro civil por aplicación del artículo 56, hará entrega al oficial una declaración conjunta, con la firma del padre y de la madre del niño, en la que se indicará el apellido que se conferirá a éste.

7) Art. 334-3. Cuando la filiación del niño con respecto a uno de los padres se establezca en segundo término, el hijo natural podrá llevar el apellido de este progenitor por sustitución si, mientras es menor de edad, sus dos padres presentan ante el juez tutelar una declaración conjunta. Se dejará constancia de ello en el margen de la partida de nacimiento del niño. A tal efecto, el juez tutelar transmitirá una copia de la declaración registrada en la partida al oficial del registro civil del lugar de nacimiento del niño. Si el niño tiene más de 15 años, es imprescindible su consentimiento personal.

8) Art. 334-5, apartado 1°. A falta de filiación paterna o materna establecida, el marido de la madre o la esposa del padre puede conferir, por sustitución, su propio apellido al hijo de ella o de él mediante una declaración que él o ella hará junto con la madre o el padre en las condiciones previstas en el artículo 334-3 *supra*.

9) Art. 359. La adopción confiere al adoptado el apellido del adoptante.

En caso de adopción por los dos esposos, el apellido que se confiere se determina de conformidad con las reglas enunciadas en el artículo 57.

Si el adoptante es una persona casada, el tribunal puede decidir, durante el juicio de adopción y con el consentimiento del cónyuge del adoptante, que sea el apellido del cónyuge el que se confiera al adoptado.

En caso de que una persona casada adopte al hijo de su cónyuge, el adoptado mantiene su apellido. El tribunal, a petición de parte, puede conferir al adoptado el apellido del adoptante o de su cónyuge.

Por pedido del adoptante o de los adoptantes, el tribunal puede modificar los nombres del adoptado.

10) Art. 368-1. En caso de que los dos esposos convengan en la adopción, el apellido que se confiere al adoptado se determina de conformidad con las reglas enunciadas en el artículo 57.

En caso de que una persona casada adopte al hijo de su cónyuge, el adoptado conserva su apellido. El tribunal, a petición de parte, puede conferir al adoptado el apellido del adoptante o de su cónyuge.

A petición del adoptante o de los adoptantes, el tribunal puede modificar los nombres del adoptado.

Artículo II. Queda derogado el decreto de 4 de julio de 1806, que se refiere a la modalidad de redacción cuando la presentación ante el oficial del registro civil atañe a un niño sin vida.

Artículo III. La presente ley entrará en vigor el 1° de enero de 2002.

Las disposiciones antiguas seguirán siendo aplicables para los esposos ya casados y para los niños ya nacidos en el momento en que entre en vigor la presente ley; también lo seguirán siendo para los hermanos y las hermanas que nazcan con posterioridad, siempre que tengan padre y madre comunes.

A los efectos de la aplicación del presente artículo, la adopción se asimila al nacimiento.”

Tras la aprobación de este proyecto de ley, el Gobierno confía en quedar en condiciones de retirar la reserva relativa a la elección del nombre patronímico de los hijos, que Luxemburgo formuló con ocasión de la ratificación, en 1989, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

#### **86) Moción aprobada por la Cámara de Diputados en su sesión pública de 12 de mayo de 1999**

La Cámara de Diputados invita al Gobierno:

- a adaptar la legislación para permitir el tratamiento de la violencia en el hogar,
- a reformar la legislación para permitir la expulsión inmediata del autor de violencia en el hogar y la prohibición de que regrese a su domicilio,
- a promover la cooperación entre las partes interesadas y el desarrollo de medios que permitan proteger y brindar seguridad a las víctimas de violencia.

El Ministerio para el Adelanto de la Mujer presentó un proyecto de ley sobre la violencia en el hogar (cfr. al respecto el punto 21.2 del artículo 5).

---