



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
2 de noviembre de 2017
Español
Original: francés

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

**Informes periódicos 6° y 7° combinados presentados por
Luxemburgo en virtud del artículo 18 de la Convención,
con arreglo al procedimiento simplificado de presentación
de informes, previstos para 2017***

[Fecha de recepción: 16 de octubre de 2017]

Nota: Este documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

* El presente documento se publica sin revisión editorial.

Nota: Este documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

* El presente documento se publica sin revisión editorial.



Introducción y disposiciones generales

Subtema 1

1. El Gobierno del Gran Ducado de Luxemburgo ha hecho de la igualdad de género una de sus prioridades políticas, al declarar en el preámbulo del Programa de Gobierno de 2014 que “la eficiencia, la eficacia, la sostenibilidad, la cohesión social y la igualdad de oportunidades son los principios rectores que caracterizan la labor del Gobierno”.
2. Con el fin de documentar la responsabilidad colectiva del Gobierno en relación con la igualdad de género, se modificó el procedimiento de desarrollo del Plan de Igualdad de Género para 2015-2018 con el objetivo de hacer partícipes de forma más directa y específica a cada uno de los departamentos ministeriales.
3. La parte del Programa de Gobierno relativa a la igualdad de género es ambiciosa y no podría ser aplicada exclusivamente por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades (MEGA): el logro de los objetivos políticos al respecto es una responsabilidad al mismo tiempo colectiva y transversal.
4. Por ello, cada departamento ministerial fue invitado a definir entre 3 y 5 objetivos específicos para alcanzar en los próximos años en su respectiva esfera de competencia.
5. El 8 de marzo de 2015, el Gobierno aprobó el Plan de Igualdad de Género para 2015-2018 (Plan de Acción Nacional (PAN) de Igualdad), que contiene 128 medidas concretas para aplicar en 20 departamentos ministeriales diferentes.
6. Se prestó especial atención a la reunión de datos estadísticos desglosados por sexo y a la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de adopción de decisiones.
7. El Comité Interministerial de Igualdad de Género está encargado de supervisar la ejecución del PAN de Igualdad y de presentar un informe provisional anual al Gobierno.
8. En el plano legislativo, se han aprobado importantes reformas para mejorar la protección de los derechos de la mujer, en particular en lo que respecta a la lucha contra la violencia doméstica, la lucha contra la trata de personas, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y la introducción de una cuota reglamentaria en relación con las listas de candidaturas a las elecciones parlamentarias nacionales y europeas.
9. En distintos puntos pertinentes del presente informe se incluyen estadísticas desglosadas por sexo. Se mantiene la cooperación entre el MEGA y el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos del Gran Ducado de Luxemburgo (STATEC) a fin de satisfacer las obligaciones en materia de reunión de datos sobre la situación de la mujer. Así, en 2014, el MEGA encargó un estudio¹ sobre la percepción de la igualdad de género en Luxemburgo. Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer de 2016, el STATEC publicó una breve obra² titulada *Regards sur la vie des femmes au Luxembourg*, en la que presenta una serie de extractos de las estadísticas recogidas acerca de las condiciones de vida de las mujeres en el país.

¹ www.mega.public.lu/fr/publications/references-etudes-externes/2015/etude-tns-ilres/Etude-MEGA-2014---Rapport.pdf.

² <http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2016/05-16-vie-femmes/index.html>.

Marco constitucional, legislativo e institucional

Subtema 2

10. En el marco de una reforma constitucional con fecha de 13 de julio de 2006, se introdujo la siguiente disposición en el artículo 11, párrafo 2, de la Constitución de Luxemburgo:

“Las mujeres y los hombres son iguales en materia de derechos y obligaciones.

El Estado vela por promover activamente la eliminación de los obstáculos que pueden existir respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.”

11. La Ley de 15 de diciembre de 2016 introdujo una nueva disposición para alentar a los partidos políticos a trabajar en pro de la paridad. Esta cuestión se analiza en mayor detalle en el subtema 18.

12. El Ministerio de Estado publicó unas directrices para la redacción de proyectos de ley sobre la creación de nuevas instituciones públicas y proyectos de ley para la modificación de leyes relativas a las instituciones públicas en forma de una decisión del Gobierno en Consejo con fecha de 10 de febrero de 2017.

13. En ella, se recomienda garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las instituciones públicas:

“Los miembros del consejo de administración son designados para un período renovable de cinco años por el Gobierno en Consejo, a propuesta del ministerio correspondiente. En este contexto, el Gobierno velará por promover una representación equilibrada de mujeres y hombres.”

14. En virtud de la *Ley, de 22 de septiembre de 2014, relativa al Fondo Nacional de Apoyo a la Producción Audiovisual, por la cual se modifica 1) la Ley Modificada, de 22 de junio de 1963, por la cual se Establece el Régimen de Remuneración de los Funcionarios del Estado y 2) la Ley Modificada, de 13 de diciembre de 1988, por la cual se Establece un Régimen Tributario Temporal Especial para los Certificados de Inversión Audiovisual*, se limita la asistencia financiera que el fondo puede otorgar a obras que no poseen un carácter discriminatorio:

“Capítulo 3: Asistencia selectiva en efectivo

Art. 10. Condiciones de elegibilidad de las obras

2) Quedan automáticamente excluidas del beneficio de la asistencia selectiva en efectivo:

1. las obras pornográficas, que inciten a la violencia o el odio racial, que hagan apología de crímenes de lesa humanidad y, en general, que sean contrarias al orden público y las buenas costumbres; [...].”

15. La Ley Modificada, de 27 de julio de 1991, relativa a los Medios Electrónicos contiene varias disposiciones dirigidas a luchar, entre otras cosas, contra la discriminación contra la mujer:

“Art. 26 bis. Prohibición de la incitación al odio

Los servicios de los medios audiovisuales o sonoros no pueden contener ninguna incitación al odio por razón de raza, género, opinión, religión o nacionalidad.

Art. 27 bis. Comunicaciones comerciales audiovisuales

1) Las comunicaciones comerciales audiovisuales cumplen los siguientes requisitos:

[...]

c) no vulneran la dignidad humana;

d) no contienen ninguna discriminación por razón de género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, ni promueven ninguno de estos tipos de discriminación;

[...].”

16. En virtud de la Ley Modificada, de 8 de junio de 2004, sobre la Libertad de Expresión en los Medios de Comunicación, se creó el Consejo de Prensa, al cual se asignó, entre otras, la obligación de aprobar un código de ética:

“Art. 23.

1) Se crea un Consejo de Prensa con personalidad jurídica. El Consejo de Prensa es responsable de la concesión y la retirada del carné de periodista que se prevé en el artículo 31.

2) Asimismo, el Consejo de Prensa deberá encargarse de lo siguiente:

1. de elaborar un código de ética con el objeto de definir los derechos y deberes de los periodistas profesionales y los editores, entre otras cosas en la esfera del tratamiento de los datos personales, y de garantizar su publicación;

[...]

3. El Consejo de Prensa también puede emitir recomendaciones y directrices con respecto a la labor de los periodistas profesionales y los editores, además de organizar cursos de formación profesional dirigidos a periodistas profesionales y editores.”

Código de ética del Consejo de Prensa

“Art. 5. El respeto

a) La prensa se compromete a evitar y objetar cualquier tipo de discriminación por razón de género, raza, nacionalidad, idioma, religión, ideología, origen étnico, cultura, clase o creencias, así como a garantizar el respeto de los derechos humanos fundamentales.

b) La prensa se compromete a no aceptar ni enaltecer los crímenes, el terrorismo ni ningún otro acto de crueldad o violencia.

c) La prensa se compromete a respetar y defender la dignidad humana de todas las personas.

Se compromete a respetar el derecho a la privacidad de todas las personas. Sin embargo, en algunos casos excepcionales, el interés público y la libertad de prensa pueden prevalecer sobre el derecho a la privacidad.

d) La prensa se compromete a prestar la máxima atención a la protección de las personas menores de edad. Se compromete a evitar cualquier injerencia que pueda perjudicar a su desarrollo, sin perjuicio de las disposiciones jurídicas vigentes.”

Acuerdos con las comunidades religiosas

17. En lo que respecta a las religiones, las leyes promulgadas el 23 de julio de 2016, por las cuales se regula la cuantía y las modalidades de concesión del apoyo financiero anual dirigido a la Iglesia católica, la comunidad judía, la Iglesia protestante, la Iglesia ortodoxa, la comunidad musulmana y la Iglesia anglicana, contienen una disposición que las obliga a respetar los derechos humanos contemplados en la Constitución, en particular en el artículo 11, párrafo 2, de la Constitución, que consagra la igualdad de género:

“El pago del apoyo financiero previsto en el artículo 1 se suspenderá en caso de que ... de Luxemburgo vulnere el orden público luxemburgués o los derechos humanos garantizados en virtud de la Constitución y las normas internacionales aplicables en Luxemburgo.”

Código Penal

18. Las disposiciones jurídicas que prohíben la discriminación por razón de género se encuentran principalmente en los artículos 454 y siguientes del Código Penal de Luxemburgo. A este respecto, se remite a los informes anteriores, en los que se ha descrito en mayor detalle el mecanismo del derecho penal.

Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul)

19. A fin de avanzar en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, el Ministerio de Justicia de Luxemburgo ha elaborado un proyecto de ley en colaboración con el Ministerio de Igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos con el objetivo de ratificar el Convenio de Estambul del Consejo de Europa. Esta ratificación no implicará modificaciones legislativas fundamentales, pero permitirá mejorar la legislación de Luxemburgo en materia de violencia de género y violencia doméstica. El *Proyecto de ley núm. 7167³, por el cual se aprueba el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011, y por el cual se modifica 1) el Código Penal; 2) el Código de Procedimiento Penal; 3) la Ley Modificada, de 8 de septiembre de 2003, sobre la Violencia Doméstica; 4) la Ley Modificada, de 29 de agosto de 2008, sobre la Libertad de Circulación de Personas y la Inmigración* se presentó ante la Cámara de Diputados de Luxemburgo el 10 de agosto de 2017 y, en la actualidad, está siendo examinado por la Comisión Jurídica.

Derecho laboral

20. Una ley promulgada el 13 de mayo de 2008 incorpora en la legislación nacional la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Principio general de la no discriminación por razón de género

21. El Código del Trabajo (artículo L. 241-1, párr. 1)) prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de género, ya sea directa o indirecta, en lo que se refiere, en particular, al estado civil o familiar.

³ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&id=7167>.

22. La discriminación directa es aquella situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable por razón de su género a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en circunstancias comparables.

23. La discriminación indirecta es aquella situación en la que una disposición, un criterio o una práctica que en apariencia es imparcial sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a otras del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse de forma objetiva con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

24. Todo comportamiento consistente en ordenar a una persona cualquiera que incurra en un acto de discriminación por razón de género contra otras personas se considera discriminación (artículo L. 241-1, párr. 4)).

Alcance de la prohibición de la discriminación

25. De conformidad con el artículo L. 241-2 del Código del Trabajo, la prohibición de la discriminación por razón de género se aplica a todos los empleados que se rigen por el Código en relación con: las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, entre ellas los criterios de selección y las condiciones de contratación, con independencia del sector de actividad del que se trate y a todos los niveles de la jerarquía profesional, también en lo que respecta al ascenso;

- El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, desarrollo de aptitudes y capacitación para el reciclaje profesional, así como a la adquisición de experiencia laboral práctica;
- Las condiciones de empleo y de trabajo, entre ellas las condiciones de despido y de salarios;
- La afiliación a una organización de trabajadores o empleadores, o a cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, así como la participación en dichas organizaciones y el disfrute de las ventajas que ofrecen.

26. En lo que respecta al acceso al empleo, así como a la formación que facilita el acceso a este, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el género no constituye discriminación en el marco de esta ley si, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o el contexto en que se desarrollan, dicha característica es un requisito profesional esencial y fundamental, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito resulte proporcionado (artículo L. 241-3).

27. En el Código también se indica que las disposiciones relativas a la protección del embarazo y la maternidad no constituyen una discriminación, sino una condición para el logro de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo L. 241-4, párr. 1)).

28. El principio de la igualdad de trato no impide el mantenimiento ni la adopción de medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas del mismo sexo, con el objetivo de alcanzar la plena igualdad en la práctica (artículo L. 241-4, párr. 2)).

Nulidad de las cláusulas contrarias

29. El Código del Trabajo (artículo L. 241-9) declara nula y sin valor toda disposición de un contrato, un convenio colectivo o un reglamento de una empresa que sea contraria al principio de la igualdad de trato.

Recursos judiciales

30. Cualquier empleado que afirme ser víctima de un acto de discriminación por razón de género puede reivindicar sus derechos ante los órganos jurisdiccionales civiles o administrativos.

31. Del mismo modo, toda asociación sin fines de lucro de importancia nacional cuya actividad estatutaria consista en combatir la discriminación, que goce de personalidad jurídica desde al menos un año con respecto al momento de los hechos y que haya sido previamente autorizada por el ministerio responsable de la cartera de Justicia puede defender ante los órganos jurisdiccionales civiles o administrativos los derechos reconocidos de una víctima de discriminación en relación con los actos que constituyan una violación de la prohibición de la discriminación por razón de género y que supongan un perjuicio directo o indirecto para los intereses colectivos que tiene por propósito defender en virtud de su objeto estatutario, aunque no posea un interés material o moral al respecto (artículo L. 241-5).

32. Cuando una persona vinculada por un convenio colectivo de trabajo interpone una acción derivada del convenio colectivo de trabajo, toda organización sindical parte en dicho convenio o acuerdo puede intervenir en el procedimiento iniciado en caso de que la solución de la controversia pueda representar un interés colectivo para sus miembros, salvo que la parte que ha interpuesto la acción se muestre en desacuerdo debidamente por escrito (artículo L. 241-6, párr. 1)).

33. Las organizaciones sindicales con representación nacional general o representación en un sector particularmente importante de la economía pueden defender ante los órganos jurisdiccionales civiles o administrativos los derechos reconocidos de una víctima de discriminación en relación con los actos que constituyan una violación del artículo L. 241-1 y que supongan un perjuicio directo o indirecto para los intereses colectivos que tienen por propósito defender en virtud de su objeto, aunque no posean ningún interés material ni moral al respecto (artículo L. 241-6, párr. 2)).

34. Sin embargo, en caso de que los hechos se hayan cometido contra personas consideradas individualmente, estas asociaciones sin fines de lucro y organizaciones sindicales solo podrán defender por vía principal los derechos reconocidos de las víctimas de discriminación si las personas afectadas declaran de forma expresa y por escrito que no se oponen a ello (artículo L. 241-7).

35. Cuando una persona que se considera perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presenta, ante un órgano jurisdiccional u otro organismo competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (artículo L. 244-3 del Código del Trabajo).

Prohibición de las represalias

36. Ningún empleado podrá ser sometido a represalias a raíz de protestas o réplicas contra un acto o comportamiento contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, ni como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento de dicho principio (artículo L. 241-8, apartado 1).

37. Del mismo modo, ningún empleado podrá ser objeto de represalias por haber testificado en relación con dichos actos ni por haberlos descrito (artículo L. 241-8, apartado 2).

38. El Código declara nulos de pleno derecho todos los actos y disposiciones contrarios a estos últimos preceptos, en particular cualquier despido en violación de

estos (artículo L. 241-8, apartado 3), y crea un procedimiento especial para la continuidad o la reincorporación del empleado en cuestión (artículo L. 241-8, apartado 4).

39. En caso de rescisión del contrato de trabajo, el empleado puede solicitar, en un plazo de 15 días a partir de la notificación de dicha rescisión, mediante una simple petición al presidente del órgano jurisdiccional laboral que entiende en procesos urgentes, una vez oídas o debidamente citadas las partes, que se declare la nulidad del despido y se ordene su continuidad o, en su caso, su reincorporación de conformidad con las disposiciones del artículo L. 124-12, párrafo 4), del Código del Trabajo, que dispone que, en los casos de nulidad del despido previstos en la ley, el órgano jurisdiccional laboral ordenará la continuidad del empleado en la empresa cuando este lo solicite.

40. El auto del órgano jurisdiccional laboral será aplicable de forma provisional; podrá ser recurrido mediante una apelación interpuesta a través de una simple petición, en un plazo de 40 días a partir de la fecha de notificación por medio de la secretaria, ante el magistrado presidente de la sala del Tribunal de Apelación a la que se atribuyen las apelaciones en materia de derecho laboral. Este se pronunciará con carácter urgente, una vez oídas o debidamente citadas las partes.

Estatuto General de los Funcionarios del Estado

41. Las leyes promulgadas el 13 de mayo de 2008 y el 3 de junio de 2016, relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, han introducido las siguientes modificaciones al artículo 1 ter de la Ley Modificada, de 16 de abril de 1979, por la cual se Establece el Estatuto General de los Funcionarios del Estado (en adelante, el “Estatuto General”):

“Art. 1 ter.

(Ley de 13 de mayo de 2008)

‘1. En virtud de las disposiciones de esta Ley, queda prohibida toda discriminación por razón de género, ya sea directa o indirecta, en lo que se refiere, en particular, al estado civil o familiar.

A efectos del apartado 1 del presente párrafo:

a) una discriminación directa se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable por razón de su género a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en circunstancias comparables;

b) una discriminación indirecta se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica que en apariencia es imparcial puede suponer una desventaja particular para personas de un sexo determinado con respecto a otras del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse de forma objetiva con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El acoso sexual, según se define en el artículo 10, párrafo 2, apartados 2 a 4, de esta Ley, se considera una forma de discriminación con arreglo al primer apartado.

El acoso, según se define en el artículo 10, párrafo 2, apartado 7, de esta Ley, se considera una forma de discriminación con arreglo al primer apartado del presente párrafo.

El hecho de que la persona afectada rechace las conductas definidas en los apartados 3 a 4 o se someta a ellas no se puede utilizar para fundamentar una resolución que concierna a esa persona.

Todo comportamiento consistente en ordenar a una persona cualquiera que incurra en un acto de discriminación por razón de género contra otras personas se considera discriminación.’

(Ley de 3 de junio de 2016)

‘Una discriminación por cambio de sexo es equivalente a una discriminación por razón de género.’

(Ley de 13 de mayo de 2008)

‘2. Como excepción al principio de igualdad de trato, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el género no constituye discriminación en el marco del presente artículo si, debido a la naturaleza de una actividad profesional o las condiciones de su ejercicio, la característica en cuestión es un requisito profesional esencial y fundamental, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito resulte proporcionado.

3. Las disposiciones jurídicas, reglamentarias y administrativas relativas a la protección de la mujer, en particular en relación con el embarazo y la maternidad, no constituyen una discriminación, sino una condición para el logro de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.’”

42. Además, cabe señalar que, con la aprobación de las reformas del 25 de marzo de 2015, la igualdad de derechos, garantizada por el Estatuto General, se reforzó mediante tres medidas muy concretas dirigidas a luchar contra las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que puedan derivarse de un insuficiente reconocimiento de las particularidades de las condiciones de trabajo y de las limitaciones específicas en relación con la conciliación de la vida privada y profesional:

a) Jefe/jefe de división

Se constató que los miembros del personal que ocupaban el cargo de jefe o jefe de división quedaban excluidos de la licencia para trabajar a media jornada y del trabajo a tiempo parcial.

A fin de solucionar esta situación, se complementaron el artículo 31, párrafo 2, apartado 2 y el artículo 31-1, párrafo 2, apartado b, del Estatuto General:

“Art. 31. Licencia para trabajar a media jornada. [...]

(Ley de 25 de marzo de 2015)

‘Todos los funcionarios públicos pueden beneficiarse de la licencia para trabajar a media jornada prevista en este párrafo, excepto aquellos que ocupan un cargo directivo con arreglo a la Ley Modificada, de 9 de diciembre de 2005, por la cual se Determinan las Condiciones y Modalidades para el Nombramiento de algunos Funcionarios Públicos que Ocupan Cargos Directivos en las Administraciones y Organismos Públicos. Los funcionarios públicos que se benefician de una licencia para trabajar a media jornada no pueden asumir las funciones de dirección definidas con anterioridad.’”

“Art. 31-1. Trabajo a tiempo parcial.

‘2. No pueden beneficiarse del trabajo a tiempo parcial:

[...]

b) (Ley de 25 de marzo de 2015) ‘Los funcionarios públicos que ocupan un cargo directivo con arreglo a la Ley Modificada, de 9 de diciembre de 2005, por la cual se Determinan las Condiciones y Modalidades para el Nombramiento de algunos Funcionarios Públicos que Ocupan Cargos Directivos en las

Administraciones y Organismos Públicos. Los funcionarios públicos que se benefician del trabajo a tiempo parcial no pueden asumir las funciones de dirección definidas con anterioridad.”

b) Exención de servicio para poder matricularse en un curso de estudios que podría dar lugar a una cualificación adicional

El nuevo artículo 19 ter del Estatuto General introdujo la posibilidad de disfrutar de una exención de servicio para que los funcionarios públicos que lo deseen puedan matricularse en un curso de estudios conducente a un título de nivel superior.

Esta exención puede concederse indistintamente a los funcionarios públicos que ocupan un puesto de jornada completa y a aquellos que prestan servicios a tiempo parcial o que se benefician de una licencia para trabajar a media jornada.

c) Prestación familiar: cuantía única de 27 puntos de índice

La tercera medida adoptada tiene en cuenta las nuevas formas de organización de la vida familiar, caracterizadas por un aumento considerable del número de familias monoparentales y una proliferación de las recomposiciones familiares.

Se adaptó el modelo de asignación de la prestación familiar, el cual adoptó la forma de una cuantía única de 27 puntos de índice, con independencia del nivel salarial, vinculada al cuidado efectivo de uno o varios hijos (artículo 18 del Estatuto General).

Por último, también cabe observar que, el 5 de diciembre de 2016, el Ministro de la Función Pública y los representantes de la Confederación General de la Función Pública (CGFP) firmaron un nuevo acuerdo salarial para 2016, 2017 y 2018.

El subtema III de este acuerdo se titula “Conciliación de la vida profesional y la vida privada”.

43. Las medidas concretas que se aplicarán, en virtud de las leyes o reglamentos del Gran Ducado, son las siguientes:

a) Las nuevas normas aplicables al sector privado y relativas a la licencia por motivos familiares se aplicarán *mutatis mutandis* a los funcionarios gubernamentales.

b) La licencia para trabajar a media jornada y el trabajo a tiempo parcial vigentes en la actualidad serán sustituidos por un nuevo sistema organizado por escalones correspondientes al 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% y 40% de una jornada completa con:

- i. Un trabajo a tiempo parcial de duración indefinida cuya concesión o denegación solo depende de los intereses del servicio;
- ii. Un derecho al trabajo a tiempo parcial de plazo fijo para la educación de los hijos que todavía no han entrado en el segundo ciclo de la enseñanza primaria;
- iii. Un trabajo a tiempo parcial de plazo fijo:
 - Para la educación de los hijos hasta los 16 años;
 - Por motivos personales durante un máximo de 10 años;
 - Por motivos profesionales durante un máximo de 4 años, período que podrá ampliarse en circunstancias excepcionales hasta 2 años como máximo.

c) La actual licencia social de 8 horas al mes será sustituida por una licencia social de 24 horas cada tres meses (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre). Se especificarán las condiciones y modalidades relativas a la concesión de la licencia social.

d) El actual proyecto de ley sobre la creación de un sistema de cuentas de horas laborales volverá a examinarse en conjunto con la CGFP con miras a introducir, no después de julio de 2017, un nuevo proyecto de ley en el proceso legislativo.

e) La posibilidad de conceder un trabajo a tiempo parcial se extenderá a los funcionarios públicos previstos en la Ley Modificada, de 9 de diciembre de 2005, por la cual se Determinan las Condiciones y Modalidades para el Nombramiento de algunos Funcionarios Públicos que Ocupan Cargos Directivos en las Administraciones y Organismos Públicos. Como es natural, el trabajo a tiempo parcial solo podrá concederse si no se oponen objeciones sobre la base del interés del servicio.

Acceso a la justicia

Subtema 3

44. En el Plan de Igualdad de Género 4 se contemplan las actividades de capacitación, que constituyen un instrumento de la política de igualdad de género y, en particular, de la introducción de un cambio de mentalidad.

45. Desde 2011, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades imparte un curso básico sobre la igualdad de género como parte de la formación inicial de las personas contratadas en prácticas en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

46. Desde 2014, se ofrece un curso de capacitación en el marco del aprendizaje continuo dirigido a delegados para las cuestiones de igualdad que forman parte de la función pública. En la actualidad, hay inscritos más de 120 delegados para las cuestiones de igualdad en los ministerios y administraciones del sector público. Para ejercer la función de delegado para las cuestiones de igualdad, se requieren conocimientos especializados sobre política de igualdad de género, así como en materia de legislación nacional acerca de todos los aspectos de la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres. A fin de atender mejor las necesidades de los delegados para las cuestiones de igualdad en el ejercicio de sus atribuciones y de formarlos con el objetivo de dotarlos de las aptitudes interpersonales y las competencias técnicas necesarias, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades organiza, junto con el INAP, cursos de capacitación periódicos destinados de forma exclusiva a la función pública. Además de estos cursos, el MEGA planifica reuniones regulares dirigidas a los delegados para las cuestiones de igualdad en el marco de una red de intercambio de buenas prácticas inscrita en el programa luxemburgués de acciones positivas de la función pública.

47. El Ministerio de Igualdad de Oportunidades también organiza, previa solicitud, reuniones informativas o de capacitación sobre temas concretos relativos a la igualdad de género⁵.

Subtema 4

48. En Luxemburgo, la Constitución reconoce el principio de igualdad ante la ley en el artículo 10 bis. Además, existe un principio constitucional de igualdad de

⁴ http://www.mega.public.lu/fr/acteurs/comites/interministeriel/Mise-en-oeuvre-du-Plan-d_egalite-des-femmes-et-des-hommes-2015-20181/PE2015-2018-vd.pdf.

⁵ <http://www.mega.public.lu/fr/formations/index.html>.

género, proclamado en el artículo 11, párrafo 2, de la Constitución: “Las mujeres y los hombres son iguales en materia de derechos y obligaciones. El Estado vela por promover activamente la eliminación de los obstáculos que pueden existir respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.” Toda violación del principio de igualdad se considera discriminación. Las disposiciones jurídicas que prohíben la discriminación por razón de género se encuentran principalmente en el derecho penal, en concreto en los artículos 454 y siguientes del Código Penal.

49. El Gran Ducado de Luxemburgo cuenta con una legislación neutral en cuanto al género. El acceso a la justicia está garantizado para todas las personas, sean mujeres u hombres. Toda persona que demuestre que no dispone de ingresos suficientes tiene derecho a recibir asistencia jurídica⁶ con arreglo a las condiciones previstas en la ley.

50. El Servicio de Atención al Público e Información Jurídica⁷ que ofrece el Ministerio de Justicia de Luxemburgo atiende a todas las personas que desean recibir información y ser remitidas a los servicios competentes. La información jurídica se facilita en el transcurso de una entrevista personal y confidencial con una persona competente de la Fiscalía General. Esta información jurídica se proporciona de forma gratuita.

51. Asimismo, en la Fiscalía General existe un servicio de información jurídica dirigido en particular a las mujeres: el Servicio de Derechos de la Mujer⁸, cuyo objetivo es facilitar información jurídica general gratuita sobre las temáticas que afectan de manera específica a las mujeres. Habitualmente, este servicio lo presta un miembro de la Magistratura (en general, una mujer). Sin embargo, cabe señalar que los hombres que deseen obtener información también pueden dirigirse a este servicio.

52. El Servicio de Apoyo a las Víctimas⁹ de la Fiscalía General también presta un servicio jurídico, así como apoyo moral, financiero y material a todas las personas. Asimismo, el Centro para la Igualdad de Trato (CET)¹⁰ está autorizado a prestar asistencia a las personas que se consideren víctimas de un acto de discriminación, poniendo a su disposición un servicio de asesoramiento y orientación.

53. En virtud de la Ley, de 8 de marzo de 2017, por la cual se Refuerzan las Garantías Procesales en Materia Penal¹¹, el Código de Procedimiento Penal establece, en su artículo 3-4, que todas aquellas personas que no entiendan el idioma oficial del país tienen derecho a que se ponga a su disposición un intérprete gratuito. Además, el artículo 3-5 contempla el derecho a la traducción gratuita de todas las notificaciones.

Mecanismo nacional para el adelanto de la mujer

Subtema 5

Ministerio de Igualdad de Oportunidades

54. En la Resolución del Gran Ducado, de 24 de julio de 2014, relativa a la Creación de los Ministerios, se establecen las competencias del Ministerio de Igualdad de Oportunidades como ministerio independiente, las cuales se determinan de la siguiente manera:

⁶ <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/sante-social/action-sociale/assistance-judiciaire/demander-assistance-judiciaire/index.html>.

⁷ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/accueil-info-juridique/index.html>.

⁸ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/droits-femme/index.html>.

⁹ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/assistance-sociale/scas-service-aide-victimes/>.

¹⁰ <http://cet.lu/fr>.

¹¹ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/03/08/a346/jo>.

“8. Ministerio de Igualdad de Oportunidades:

1. Políticas nacionales e internacionales en favor de la igualdad de género y la no discriminación entre los sexos.

- Coordinación de un plan de acción nacional sobre la igualdad de género.
- Integración de la perspectiva de género en las actividades políticas desarrolladas en colaboración con los departamentos ministeriales.
- Evaluaciones de las repercusiones de las medidas legislativas sobre la igualdad de género.

2. Coordinación de las políticas relativas a la igualdad de género y la no discriminación entre los sexos.

- Comité Interministerial de Igualdad de Género.
- Comité de Acciones Positivas de las empresas del sector privado.
- Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia.

3. Gestión de los servicios que favorecen la igualdad de género.

4. Elaboración de la legislación y aplicación de medidas de promoción en favor de la igualdad de género.

5. Comité del Trabajo de la Mujer.

6. Relaciones con los organismos nacionales, regionales e internacionales que trabajan en interés de las mujeres y los hombres, así como de la igualdad de género.”

55. Este Ministerio se creó en 1995 como Ministerio para el Adelanto de la Mujer, si bien en 2005 experimentó una ampliación de sus competencias y se convirtió en el Ministerio de Igualdad de Oportunidades, cuya única competencia es la política de igualdad de género. Las demás causas de la discriminación entran en el marco de competencias del Ministerio de la Familia, de la Integración y de la Gran Región.

56. Al 15 de septiembre de 2017, había 13 funcionarios asignados al Ministerio de Igualdad de Oportunidades (4 hombres y 9 mujeres).

Evolución del presupuesto del Ministerio de Igualdad de Oportunidades desde 2009 (en €)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
9 640 105	10 275 784	10 810 263	12 272 665	12 603 734	12 029 537	13 006 362	13 186 179	15 412 347
	+6,59%	+5,20%	+13,5%	+2,70%	-4,56%	+8,12%	+1,38%	+16,8%

57. El funcionamiento de los centros de acogida y de asesoramiento que trabajan en favor de la igualdad de género es, con diferencia, el más importante de los gastos del presupuesto del Ministerio de Igualdad de Oportunidades y ronda todos los años el 90%.

58. Las principales atribuciones del Ministerio de Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

- Combatir las desigualdades entre mujeres y hombres;
- Promover la igualdad de género, así como una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas y a todos los niveles.

59. La filosofía de esta idea consiste en respetar en todos los ámbitos (entre ellos el trabajo, la recreación, la familia, la educación, la salud, el medio ambiente y la ayuda al tercer mundo) las necesidades y los intereses específicos de los hombres y las mujeres.

Subtema 6

Plan de Igualdad de Género para 2015-2018

60. El 8 de marzo de 2015, el Gobierno aprobó el Plan de Igualdad de Género para 2015-2018 (PAN de Igualdad) y se asignó al Ministerio de Igualdad de Oportunidades la responsabilidad de garantizar la coordinación a la hora de aplicar las diferentes medidas previstas en el Plan a través del Comité Interministerial de Igualdad de Género.

61. El PAN de Igualdad, en virtud del cual el Gobierno se compromete a promover la igualdad de género en todas las esferas y a todos los niveles de la sociedad, se sostiene en varios fundamentos:

- El Programa de Gobierno de 2014;
- Las principales conclusiones de la evaluación científica del Plan de Igualdad de Género (PAN de Igualdad) para 2009-2014;
- Las prioridades políticas del Ministerio de Igualdad de Oportunidades;
- Las prioridades políticas reconocidas en materia de igualdad de género por los otros departamentos ministeriales.

62. En la preparación del PAN de Igualdad para 2015-2018 han colaborado 19 departamentos ministeriales diferentes, los cuales son responsables de la aplicación de las medidas que les corresponden.

63. En este contexto, el PAN de Igualdad prevé la presentación de informes provisionales sobre la aplicación de dichas medidas al Consejo de Gobierno con una periodicidad anual.

64. El 29 de julio de 2016, el Gobierno tomó nota del primer informe provisional sobre la aplicación.

65. En aquel momento:

- Se habían aplicado 9 medidas (8,65%);
- Había 68 medidas en proceso de aplicación (65,39%);
- Todavía no se había puesto en marcha la aplicación de 27 medidas (25,96%).

66. A estas se suman las 24 medidas del Ministerio de Igualdad de Oportunidades, de las cuales el 92% se encontraba en proceso de aplicación.

67. El Consejo invitó a todos los ministerios a continuar e incluso intensificar la labor que se está desarrollando en este contexto en los departamentos que se encuentran bajo la responsabilidad de cada uno de ellos. Asimismo, el Consejo encomendó a sus miembros que reconsiderasen la participación de los delegados para las cuestiones de igualdad en la aplicación del Plan de Igualdad de Género para 2015-2018.

68. En la preparación del primer informe provisional, el nivel de aplicación de las medidas se dividió en tres categorías:

Nivel 1: medida aplicada

Nivel 2: medida en proceso de aplicación

Nivel 3: medida cuya aplicación se ha aplazado

Nivel 4: medida de carácter permanente

69. El cuarto nivel de aplicación se añadió a la lista más adelante, a propuesta del Comité Interministerial de Igualdad de Género, para reflejar el carácter permanente de algunas medidas como, por ejemplo, la organización de cursos de capacitación, la elaboración de estadísticas desglosadas por género, la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas o la promoción de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de adopción de decisiones.

70. En su reunión del 14 de julio de 2017, el Gobierno tomó nota del segundo informe provisional sobre la aplicación del PAN de Igualdad para 2015-2018.

71. Al 1 de julio de 2017:

- Se habían aplicado 16 medidas (16%);
- Había 33 medidas en proceso de aplicación (32%);
- Se habían aplazado 16 medidas (16%);
- Había 39 medidas de carácter permanente (38%).

72. En resumen, el 85% de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Género para 2015-2018 se han aplicado, se encuentran en proceso de aplicación o poseen carácter permanente.

73. Los delegados para las cuestiones de igualdad participaron en la adopción de 43 de las 88 medidas aplicadas, en proceso de aplicación o de carácter permanente (el 49% de los casos).

74. El Plan de Igualdad de Género para 2015-2018 se adjunta al presente informe como parte integrante de este.

Subtema 7

Instituciones nacionales de derechos humanos que luchan contra la discriminación por razón de género

75. La Comisión Consultiva de Derechos Humanos de Luxemburgo (CCDH) asesora al Gobierno en materia de derechos humanos y expresa su opinión sobre diversos proyectos de ley, además de formular recomendaciones sobre los derechos humanos en general, dentro de los que se incluyen los derechos de la mujer, en forma de asesoramiento, informes y comunicados. La CCDH no tiene el mandato de pronunciarse en casos de discriminación concretos. Del mismo modo, la CCDH no está autorizada a llevar ante los tribunales los casos de víctimas de la discriminación.

76. El Centro para la Igualdad de Trato (CET) se creó en virtud de una ley promulgada el 28 de noviembre de 2006. El CET ejerce sus atribuciones de manera independiente y tiene por objeto promover, analizar y vigilar la igualdad de trato de todas las personas, sin discriminación por razón de raza, origen étnico, género, orientación sexual, religión o creencias, discapacidad o edad. Una discriminación por cambio de sexo es equivalente a una discriminación por razón de género.

77. En el cumplimiento de sus atribuciones, el CET podrá, entre otras cosas:

- Publicar informes, emitir opiniones y recomendaciones, y llevar a cabo estudios sobre todas las cuestiones relacionadas con la discriminación;
- Producir y facilitar toda la información y la documentación relacionada con sus atribuciones;
- Prestar asistencia a las personas que se consideren víctimas de un acto de discriminación, poniendo a su disposición un servicio de asesoramiento y

orientación con el fin de informar a las víctimas sobre sus derechos individuales, la legislación, la doctrina jurídica y los medios con los que cuentan para reivindicar sus derechos. Cuando proceda, el CET puede transferir un caso de discriminación a la Fiscalía General.

78. El ombudsman, cuyas funciones se establecen en la Ley de 22 de agosto de 2003, no puede intervenir en los conflictos en el lugar de trabajo, con independencia de que estos se produzcan en el sector público o en el privado. El ombudsman solo es competente en los casos de controversias con las administraciones o las instituciones públicas, si bien la relación laboral entre estas administraciones o instituciones y sus funcionarios públicos u otros miembros del personal se encuentra oficialmente fuera de su competencia por ley. Cabe señalar que, desde la creación del cargo de ombudsman, dos de las tres personas que lo ocuparon son mujeres.

Otros órganos de gobernanza del mecanismo nacional para el adelanto de la mujer

Comité Interministerial de Igualdad de Género

79. En virtud del Reglamento del Gran Ducado Modificado, de 31 de marzo de 1996, relativo a la Creación de un Comité Interministerial de Igualdad de Género, este Comité es la plataforma de interacción en materia de género entre el ministerio responsable de la igualdad de oportunidades y los demás ministerios.

80. Habida cuenta de su composición, el Comité está predestinado a servir de plataforma para el seguimiento de la aplicación, en el plano gubernamental, de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, más en concreto del Plan de Igualdad de Género para 2015-2018.

81. Desde esta perspectiva, en virtud del *Reglamento del Gran Ducado, de 15 de diciembre de 2016, por el cual*

1. *se modifica el Reglamento del Gran Ducado Modificado, de 31 de marzo de 1996, relativo a la Creación de un Comité Interministerial de Igualdad de Género y a la Creación de Dependencias con Competencia en materia de Género en los Ministerios;*

2. *se modifica el Reglamento del Gran Ducado, de 24 de noviembre de 2003, sobre el Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia;*

3. *se deroga el Reglamento del Gran Ducado, de 10 de julio de 1974, sobre la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres, se modificó la base reglamentaria del Comité Interministerial para integrar en ella esta nueva atribución de seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.*

82. A fin de que el Comité pueda dedicarse de forma plena al seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad de Género para 2015-2018, así como al estudio de cualquier otro asunto relacionado con la igualdad de género, se le exime de su atribución de consulta sobre los proyectos de ley que podrían tener repercusiones sobre la igualdad de género.

83. En efecto, en el seno del Gobierno se está estudiando la posibilidad de reformar el análisis de las repercusiones con respecto al género de los textos legislativos y reglamentarios en otro nivel del proceso legislativo y reglamentario. El Comité se reúne al menos dos veces al año.

Delegados para las cuestiones de igualdad

84. En 2014 había inscritos más de 120 delegados para las cuestiones de igualdad en los ministerios y administraciones del sector público. Las atribuciones que para ellos se prevén en el Reglamento del Gran Ducado son diversas y exigen que los delegados posean un conjunto de competencias muy variadas.

85. En primer lugar, para cumplir, en concreto, su atribución de información y asesoramiento, el delegado para las cuestiones de igualdad debe poseer conocimientos especializados sobre política de igualdad de género, así como en materia de legislación nacional acerca de todos los aspectos de la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres.

86. En segundo lugar, la persona responsable de la delegación para las cuestiones de igualdad será la coordinadora en caso de acoso profesional o sexual dentro de la Administración. Para esta atribución tan delicada se requieren competencias de mediación, comunicación y gestión de conflictos.

- A fin de atender mejor las necesidades de los delegados para las cuestiones de igualdad en el ejercicio de sus atribuciones y de formarlos con el objetivo de dotarlos de las aptitudes interpersonales y las competencias técnicas necesarias, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades organiza, en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública, cursos de capacitación periódicos destinados de forma exclusiva a los delegados para las cuestiones de igualdad de la función pública.
- Además de estos cursos, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades planifica reuniones regulares dirigidas a los delegados para las cuestiones de igualdad en el marco de una red de intercambio de buenas prácticas inscrita en el programa luxemburgués de acciones positivas de la función pública.

Dependencias con competencia en materia de género

87. En el Reglamento del Gran Ducado Modificado, de 31 de marzo de 1996, relativo a la Creación de un Comité Interministerial de Igualdad de Género y a la Creación de Dependencias con Competencia en materia de Género en los Ministerios, se preveía el establecimiento, en cada ministerio, de una dependencia con competencia en materia de género, que disponía de una secretaría permanente y cuyos miembros estaban obligados a participar en cursos de capacitación sobre el género.

88. Cada dependencia debía, desde su concepción, garantizar la integración de la perspectiva de género en las actividades y las políticas del ministerio al que pertenecía. Su mandato consistía en realizar una evaluación sobre la situación de su ministerio, analizar desde el punto de vista del género las medidas políticas, elaborar un plan de trabajo plurianual de igualdad de género en el que se definiesen, en concreto, las orientaciones, los objetivos y los resultados que se debían alcanzar.

89. Habida cuenta, en especial, de la gran ambición del mandato de estas dependencias, la superposición de algunas atribuciones a las del Comité Interministerial y los delegados para las cuestiones de igualdad, la falta de personal con conocimientos especializados en la materia y, sobre todo, la sobrecarga de trabajo del personal, que con frecuencia acumula mandatos en las tres estructuras mencionadas (Comité Interministerial, delegado para las cuestiones de igualdad, miembro de la dependencia con competencia en materia de género), las dependencias con competencia en materia de género solo se han puesto en marcha de manera muy esporádica desde 1996 y nunca han llegado a funcionar en la gran mayoría de los ministerios.

90. En un contexto de simplificación de las estructuras y los procedimientos, se suprimió la obligación de establecer una dependencia con competencia en materia de género en cada ministerio en virtud del *Reglamento del Gran Ducado, de 15 de diciembre de 2016, por el cual*

1. *Se modifica el Reglamento del Gran Ducado Modificado, de 31 de marzo de 1996, relativo a la Creación de un Comité Interministerial de Igualdad de Género y a la Creación de Dependencias con Competencia en materia de Género en los Ministerios;*

2. *Se modifica el Reglamento del Gran Ducado, de 24 de noviembre de 2003, sobre el Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia;*

3. *Se deroga el Reglamento del Gran Ducado, de 10 de julio de 1974, sobre la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres.*

91. A partir de entonces, cada uno de los miembros del Gobierno tiene la posibilidad de elegir de forma individual el método que desea emplear para integrar la cuestión de la igualdad género en su labor.

Comités temáticos bajo la autoridad del Ministerio de Igualdad de Oportunidades

Comité del Trabajo de la Mujer

92. El Comité del Trabajo de la Mujer (CTF) es un órgano consultivo del Gobierno creado en virtud del [Reglamento del Gran Ducado Modificado de 27 de noviembre de 1984](#).

93. Examina, por iniciativa propia o a petición del Gobierno, todas las cuestiones relativas a la actividad, la formación y la promoción profesionales de la mujer.

94. El CTF puede proponer por iniciativa propia, al Gobierno o al ministerio responsable de la igualdad de oportunidades, el ministerio del que depende, el conjunto de acciones que, a su juicio, pueden mejorar la situación de la mujer.

95. El Comité está integrado por 21 miembros titulares y por un número igual de suplentes, designados/as por el ministerio responsable de la igualdad de oportunidades para un período renovable de tres años.

96. En él se incluyen:

- Cuatro representantes de las asociaciones de mujeres propuestos/as por el Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo;
- Cuatro representantes de las organizaciones profesionales de empleadores;
- Cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional;
- Nueve representantes del Gobierno.

Comité de Acciones Positivas

97. Creado con arreglo al Reglamento del Gran Ducado de 25 de octubre de 1999, el Comité de Acciones Positivas evalúa los proyectos presentados por las empresas del sector privado para obtener la aprobación del Ministro de Igualdad de Oportunidades.

98. Es responsable de emitir una opinión acerca de todos los proyectos de acciones positivas de conformidad con el Código del Trabajo.

99. El Comité de Acciones Positivas está integrado por representantes del plano gubernamental nombrados por los ministerios correspondientes, así como por representantes designados por las cámaras profesionales, en particular la Cámara de Oficios, la Cámara de Comercio y la Cámara de Empleados.

Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia

100. Este Comité, creado por el Reglamento del Gran Ducado de 24 de noviembre de 2003, tiene un doble mandato, consistente en centralizar y analizar las estadísticas realizadas por los órganos antes mencionados, y en examinar la aplicación de la legislación en la materia y sus posibles problemas prácticos, con el fin de presentar al Gobierno las propuestas que considere útiles.

101. El Comité es un órgano consultivo entre los profesionales del ámbito de la lucha contra la violencia y, de este modo, desempeña una función indispensable como foro de debate entre las distintas partes interesadas con el objetivo de mejorar la cooperación en esta esfera tan delicada.

102. El Reglamento del Gran Ducado, de 24 de noviembre de 2003, sobre el Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia, en su versión modificada con posterioridad, establece que, al menos una vez al año, no después del 1 de mayo de cada año, el Comité debe transmitir, mediante un informe por escrito, las estadísticas y el resultado de dichos exámenes al Gobierno, a través del Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

Plataforma sobre la Prostitución

103. La Plataforma sobre la Prostitución se creó en octubre de 2012 en el marco del Ministerio de Igualdad de Oportunidades y en ella se reúnen los agentes que participan en la gestión de la prostitución en Luxemburgo: los ministerios de Igualdad de Oportunidades y de Justicia, los servicios Drop-in y HIV-Berodung de la Cruz Roja de Luxemburgo, el Servicio de Intervención Social de la ciudad de Luxemburgo, la Fiscalía General y la Policía del Gran Ducado. En el Proyecto de Ley núm. 7008, se prevé que la Plataforma se transforme en un comité permanente¹².

Comités temáticos a los que asisten de forma sistemática los representantes del Ministerio de Igualdad de Oportunidades

- Comité Interministerial de Derechos Humanos
- Comité Interministerial para la Juventud
- Comité Interministerial para los Derechos del Niño
- Comité Interministerial de Coordinación de la Cooperación Transfronteriza en la Gran Región
- Comité Interministerial de Coordinación de la Política Europea
- Comité Interministerial de la Estrategia de Inclusión Social
- Comité Interministerial de Cooperación para el Desarrollo
- Comité de Seguimiento de la Lucha contra la Trata de Personas
- Comité Nacional para la Promoción del Emprendimiento

¹² http://www.chd.lu/wps/PA_RoleDesAffaires/FTSByteServletImpl?path=/export/exped/sexpdata/Mag/137/605/163064.pdf.

- Comisión de Armonización y Comisión Paritaria, creadas en virtud de la Ley, de 8 de septiembre de 1998, por la cual se Regulan las Relaciones entre el Estado y los Organismos que Trabajan en las Esferas Social, Familiar y Terapéutica
- Comisión Interdepartamental sobre el Desarrollo Sostenible
- Red Interministerial Europa 2020
- Comisión Paritaria, encargada de regular las relaciones entre el Estado y los organismos que trabajan en las esferas social, familiar y terapéutica
- Comité interministerial para la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Plan de Acción relativo a la Discapacidad
- Grupo de trabajo interministerial sobre el Plan de Acción Nacional para la Educación Sexual y Afectiva

104. Esta lista no es exhaustiva. La principal función de los representantes del Ministerio de Igualdad de Oportunidades en los comités y grupos en cuestión consiste en sensibilizar acerca de la integración y garantizar el respeto de la perspectiva de género en todas las cuestiones temáticas objeto de debate.

Obligaciones extraterritoriales

Subtema 8

105. El marco regulatorio general para las industrias y empresas que operan en el territorio de Luxemburgo se rige por el Código del Trabajo (véase el subtema 2).

106. El Ministerio de Economía cuenta con un Punto Nacional de Contacto¹³ para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que contempla que las personas afectadas por empresas o sociedades fundadas en Luxemburgo pueden presentar reclamaciones. Está en marcha la creación de un comité interministerial de apoyo para estudiar las reclamaciones en cuestión.

107. En 2017 el Gobierno de Luxemburgo ha iniciado la redacción de un plan de acción nacional acerca de las empresas y los derechos humanos, sobre la base de los principios rectores de las Naciones Unidas al respecto, aprobados por la Asamblea General en 2011. El inicio de esta labor, que se lleva a cabo en el marco de un grupo de trabajo de múltiples interesados en el cual se reúnen representantes del Estado, la sociedad civil y la comunidad empresarial, se notificó al Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

Medidas especiales de carácter temporal

Subtema 9

108. En Luxemburgo, es en la esfera de la adopción de decisiones donde son más evidentes las desigualdades de hecho entre los hombres y las mujeres. Para hacer frente a este desequilibrio, en el Programa de Gobierno se prevé lo siguiente:

“El Gobierno emprenderá una firme política en favor de una representación equilibrada entre mujeres y hombres en el plano de la adopción de decisiones.

¹³ <https://www.gouvernement.lu/5125749/pcn>.

Para dar ejemplo, el Gobierno intervendrá en aquellas esferas donde pueda reducir directamente el desequilibrio que aún existe, pese a las iniciativas voluntarias que se han propuesto en los últimos años.

Los partidos de la coalición modificarán la ley sobre la financiación de los partidos políticos introduciendo la obligación para los partidos políticos de garantizar una cuota de representación del 40% del sexo insuficientemente representado en las listas de candidaturas sujetas a la financiación de los partidos. Se prevén sanciones financieras en caso de incumplimiento del mínimo impuesto. La ley entrará en vigor para las próximas elecciones parlamentarias.

El Gobierno garantizará la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las instituciones públicas.

El Gobierno pretende lograr una representación del 40% del sexo insuficientemente representado para 2019 en estos consejos de administración. Asimismo, el Gobierno pretende lograr una representación del 40% del sexo insuficientemente representado en los nombramientos de los consejos de administración de las empresas privadas en los que pueda intervenir en calidad de accionista.

El Gobierno apoyará la propuesta de directiva presentada por la Comisión Europea con vistas a garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa.”

109. El 12 de septiembre de 2014, el Gobierno finalizó su estrategia para lograr un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en la adopción de decisiones económicas y políticas. Esta estrategia tiene por propósito aplicar los ambiciosos objetivos establecidos al respecto por el nuevo Gobierno y constituye un paso importante hacia un reparto más equilibrado de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida.

110. La estrategia en cuestión contiene las siguientes nueve medidas relativas al ámbito económico:

- Procedimiento formal y transparente en la designación, por parte del Gobierno, de miembros para los consejos de administración de las instituciones públicas;
- Procedimiento formal y transparente en la designación, por parte del Gobierno, de miembros para los consejos de administración de las empresas en las que el Estado posee participaciones;
- Recordatorio sistemático de los objetivos establecidos para los agentes externos al Gobierno en relación con la propuesta de miembros para los consejos de administración de las instituciones públicas y las empresas en las que el Estado posee participaciones;
- Seguimiento sistemático y profesional de la evolución de la situación en materia de igualdad en la adopción de decisiones económicas por parte del Ministerio de Economía;
- Cofinanciación, ampliación y promoción de un banco de datos en el que se incluyan los perfiles de mujeres dispuestas a aceptar un mandato en un consejo de administración;
- Apoyo activo de la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre las empresas que cotizan en bolsa;

- Estímulo de las empresas que no entran en ninguna de las categorías antes mencionadas para que se marquen objetivos voluntarios concretos y mensurables a fin de lograr un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en el plano de la adopción de decisiones;
- Ampliación del programa de acciones positivas;
- Establecimiento de redes de las empresas que participan en el programa de acciones positivas.

111. La estrategia contiene dos medidas relativas a la esfera política:

- Modificación de la legislación sobre la financiación de los partidos políticos mediante la introducción de sanciones financieras para aquellos partidos políticos que no respeten la cuota de representación del 40% del sexo insuficientemente representado;
- Seguimiento sistemático y profesional de la evolución de la situación en materia de igualdad en la adopción de decisiones políticas por parte del Ministerio de Estado.

112. La *Ley, de 15 de diciembre de 2016, relativa a 1. la modificación del Código del Trabajo, 2. la modificación del artículo 2 de la Ley Modificada, de 21 de diciembre de 2007, relativa a la Regulación de la Financiación de los Partidos Políticos* introduce en la legislación de Luxemburgo la obligación para los partidos políticos de garantizar una cuota de representación del 40% de cada sexo en las listas de candidaturas para las elecciones parlamentarias y del 50% para las elecciones europeas. Por motivos de claridad y seguridad jurídica, el anteproyecto de ley toma como parámetro de cálculo el número de personas físicas en lugar de los porcentajes retenidos por el Programa de Gobierno.

113. En el caso de las elecciones nacionales parlamentarias, la parte de la dotación pertinente sobre la base del punto 2 del artículo 2 de la Ley Modificada, de 21 de diciembre de 2007, relativa a la Regulación de la Financiación de los Partidos Políticos se reducirá de la siguiente manera en función del número total de candidatos de cada sexo en las listas presentadas en el conjunto de las circunscripciones electorales:

<i>Número de candidatos de un solo sexo</i>	<i>Parte de la dotación pertinente</i>
24	100%
23	95%
22	90%
21	85%
20	80%
19	70%
18	60%
17	50%
16	40%
15	30%
Menos de 15	25%

114. Para las elecciones parlamentarias de 2018, este cálculo se aplica, de manera provisional, solo al 50% de la dotación pertinente. La segunda mitad se abona independientemente del sexo de los candidatos que se presenten.

115. Para las elecciones europeas, el proyecto de ley prevé la paridad, es decir, un 50% de hombres y un 50% de mujeres en las listas.

116. En caso de que no se cumpla este objetivo, la dotación pertinente sobre la base del punto 3 del artículo 2 de la Ley Modificada, de 21 de diciembre de 2007, relativa a la Regulación de la Financiación de los Partidos Políticos se reducirá de la siguiente manera: se abonará el 75% si existen solo dos candidatos de un sexo, el 50% si hay un único candidato de un sexo y el 25% si en la lista está representado un único sexo.

117. Dado que las elecciones municipales no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la legislación relativa a la financiación de los partidos políticos, no se ha dispuesto ningún sistema de cuotas cuyo incumplimiento conlleve determinadas sanciones.

118. En cambio, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades ha puesto en marcha, con la colaboración de un gran número de agentes, entre los que se encuentran los partidos políticos de mayor relevancia y el Sindicato de Ciudades y Municipios de Luxemburgo (Syvicol), una amplia alianza nacional destinada a motivar a las personas del sexo insuficientemente representado, es decir, a las mujeres, para que presenten sus candidaturas, así como a sensibilizar a los votantes con el fin de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la adopción de decisiones políticas a nivel municipal.

119. El sitio web www.votezegalite.lu, dedicado a este tema, ofrece información más exhaustiva sobre las diversas medidas que se han llevado a cabo en el marco de esta campaña.

Estereotipos y prácticas nocivas

Subtema 10

120. La lucha contra los estereotipos de género constituye una prioridad política del Gobierno y forma parte de las actividades cotidianas del Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

121. En este contexto, la capacitación representa uno de los pilares fundamentales de la labor de sensibilización a mediano y largo plazo, y suele dar lugar a un cambio de mentalidad.

122. Desde la creación de este Ministerio en 1995, se han ofrecido distintas capacitaciones al público, tanto propiamente ministeriales como en colaboración con expertos y especialistas externos, en particular capacitaciones sobre la igualdad de remuneración y capacitaciones en materia de género para formadores, delegados para las cuestiones de igualdad y encargados de la formulación de políticas.

123. Desde 2011, el Ministerio imparte un curso básico sobre la igualdad de género como parte de la formación inicial de los contratados en prácticas del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Este curso es obligatorio para todos los nuevos funcionarios contratados en la función pública a nivel estatal y municipal.

124. Desde 2014, se ofrece un curso de capacitación en materia de igualdad de género en el marco del aprendizaje continuo de los delegados para las cuestiones de igualdad que forman parte de la función pública.

125. Además, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades organiza, previa solicitud, reuniones informativas o de capacitación sobre temas concretos relativos a la igualdad de género.

126. Una parte significativa del presupuesto del Ministerio de Igualdad de Oportunidades se destina a la elaboración y difusión de campañas en los medios de

comunicación encaminadas a sensibilizar a la sociedad en general sobre el tema de la igualdad de género, y, en concreto, sobre los desequilibrios que siguen existiendo.

127. En este sentido, el mensaje fundamental que se debe transmitir no es la competencia entre hombres y mujeres, sino su complementariedad.

128. Actualmente las políticas gubernamentales en materia de igualdad, además de combatir las desigualdades y la discriminación contra las niñas y las mujeres, incluyen también a los hombres como agentes y beneficiarios del marco normativo.

129. El objetivo es acabar con el estereotipo de que las cuestiones de género atañen solamente a las mujeres. Es importante recalcar que los hombres también pueden sufrir discriminación, desigualdades y situaciones difíciles en su vida con relación a diversos fenómenos sociales como el desempleo, la falta de hogar o la violencia. Hasta 2012, Luxemburgo disponía únicamente de albergues y centros de asesoramiento para niñas y mujeres con dificultades. INFOMANN, el primer centro de asesoramiento para hombres en situaciones difíciles, abrió sus puertas en noviembre de 2012 y, desde entonces, proporciona, además de apoyo psicológico, diferentes capacitaciones sobre trabajo social y psicosocial con niños (*jungenarbeit*) al personal de los centros juveniles o los albergues, o las personas que trabajan para administradores sociales y tratan habitualmente con niños en su día a día.

130. Además, a fin de lograr una participación igualitaria de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo o en los puestos de responsabilidad económica y política, es necesario romper con el estereotipo de que el hombre es el cabeza de familia omnipotente que está condenado a alimentar a su familia y la mujer, quien permanece en el hogar. Hoy en día, los hombres quieren participar más en la vida familiar y en la educación de sus hijos, lo que brinda nuevas oportunidades a las mujeres que desean desarrollar su carrera profesional.

131. En este contexto, la Presidencia de Luxemburgo del Consejo de la Unión Europea hizo especial hincapié en la cuestión de la conciliación de la vida familiar o privada y la vida profesional desde el punto de vista de los hombres en el marco de una reunión oficiosa del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), celebrada en julio de 2015.

132. Tras este evento, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades organizó en octubre de 2016 la Tercera Conferencia Internacional sobre los Hombres y la Igualdad de Oportunidades (ICMEO) bajo el lema “Los hombres y los cuidados”. En esta conferencia se llevaron a cabo, entre otras cosas, seis talleres de trabajo donde se debatieron temas como los hombres y la educación de sus hijos, los hombres y las profesiones relacionadas con los “CUIDADOS”, la responsabilidad de los hombres en las tareas domésticas, los hombres y el cuidado de las personas de edad y, por último, la participación de los hombres en el voluntariado.

133. Esta conferencia consiguió romper con los clásicos estereotipos relacionados con el género y estimuló los debates sobre la inversión de los respectivos papeles asignados a los hombres y las mujeres. Esta variedad de enfoques se verá continuada en la medida en que otros Estados miembros de la Unión Europea ahonden en este tema durante sus presidencias del Consejo de la Unión Europea, por ejemplo, Estonia. En el plano nacional, la Ley, de 3 de noviembre de 2016, sobre la Reforma de la Licencia Parental está destinada a promover la conciliación de la vida familiar y profesional, crear una relación sólida entre el niño y sus padres, satisfacer mejor las necesidades de los progenitores, aumentar la proporción de hombres con hijos que disfrutan de dicha licencia para promover la igualdad de oportunidades e incrementar la cantidad de personas que hacen uso de ella.

134. El Ministerio de Igualdad de Oportunidades es consciente de que se debe evitar que los niños asimilen los estereotipos desde que son pequeños. Para ello, el

Ministerio puso en marcha dos proyectos innovadores que lograron excelentes resultados entre sus destinatarios, niños de 4 a 7 años en el caso del proyecto del PIXI-Buch y alumnos de la enseñanza primaria en el caso del proyecto MEGASPILL.

135. El PIXI-BUCH se preparó con la colaboración de la editorial alemana Carlsen y se publicó con el título *Maman est bourgmestre*. Se trata de un libro educativo sobre los estereotipos de género, en particular sobre el sexo insuficientemente representado en la vida política y los estereotipos relativos a la conciliación de la vida profesional y la vida privada. Estas publicaciones gozan de una gran aceptación entre los niños (y los profesionales que trabajan con ellos) en los países de habla alemana, entre ellos Luxemburgo. La publicación está disponible tanto en francés como en alemán e incluye una serie de ilustraciones y textos básicos fácilmente comprensibles para los niños de entre 4 y 7 años. Se están preparando otros dos PIXI-Buch para el año 2017.

136. El Ministerio de Igualdad de Oportunidades puso en marcha el proyecto MEGASPILL en septiembre de 2014. En realidad se trata de una versión del juego de memoria que consiste en emparejar los pares de cartas similares, con la dificultad de que todas las cartas presentan un mismo reverso neutro. El tema de la versión MEGA de este juego de memoria son las profesiones “típicas” y “atípicas” de hombres y mujeres, que están representadas en el anverso de las cartas. El objetivo consiste en encontrar al hombre y la mujer que ejercen el mismo oficio o profesión, retirando las cartas ya emparejadas y prosiguiendo hasta el final por eliminación: el electricista con la electricista, el peluquero con la peluquera, y así sucesivamente. De esta forma, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades pretende definir los clichés y estereotipos que todavía pueden existir en el ámbito profesional y económico, y conseguir que los niños, ya desde muy pequeños, reflexionen sobre la temática a través de un juego lúdico y, al mismo tiempo, interesante. Así, los jóvenes pueden poner en tela de juicio los clichés que todavía se encuentran demasiado extendidos en este ámbito y reflexionar sobre ellos, de manera que mostrarán una mayor apertura a otras posibilidades en lo que respecta a su futura orientación profesional. Quizás su mentalidad evolucione y se aleje por completo de los estereotipos mencionados.

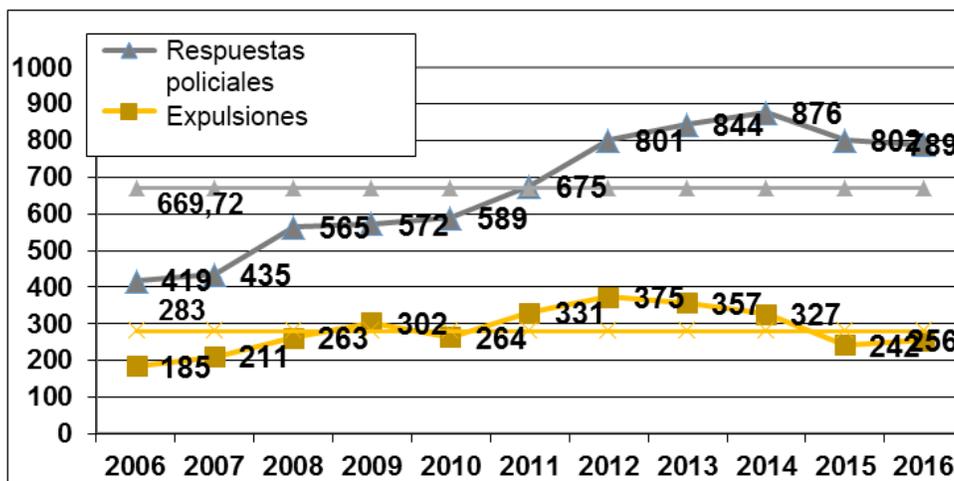
Violencia contra la mujer

Subtema 11

137. El seguimiento de la violencia doméstica en Luxemburgo está previsto en la Ley Modificada, de 8 de septiembre de 2003, sobre la Violencia Doméstica, que se reformó en julio de 2013 para incluir varias mejoras sustanciales y que constituye el marco general para el tratamiento tanto de las personas adultas como de los menores que son víctimas de la violencia en el hogar. Los elementos esenciales de la reforma se presentan en el subtema 13.

138. Esta Ley estableció el Comité de Cooperación entre Profesionales del Ámbito de la Lucha contra la Violencia, integrado por representantes de los ministerios de Igualdad de Oportunidades, de Seguridad Interior y de Justicia, de la Fiscalía de los tribunales de distrito de Luxemburgo y Diekirch, de la Policía del Gran Ducado y de los servicios de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar (SAVVD) y a los autores de actos de violencia doméstica (Riicht eraus). Todos los años, el Comité presenta un informe para el Gobierno que recoge las cifras relativas a la violencia en el hogar, cuya evolución se resume en la gráfica siguiente:

Respuestas policiales y expulsiones en el período 2006-2016



Fuentes: Policía del Gran Ducado y Fiscalía de los tribunales de distrito de Luxemburgo y Diekirch. Gráfica: Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

139. La expulsión es la obligación para el autor de actos de violencia doméstica de abandonar el domicilio común durante un período de 15 días, por orden de la Fiscalía, y puede prorrogarse durante un plazo de 3 meses. No se trata de una sentencia, sino de una medida administrativa contra el autor de actos de violencia doméstica. Por supuesto, las víctimas tienen derecho a presentar una denuncia de forma paralela.

140. Las respuestas policiales son todas aquellas intervenciones *in situ* de la Policía del Gran Ducado en casos de violencia doméstica. La gráfica muestra una cierta tendencia a la baja desde 2014, aunque se ha producido un ligero aumento en las expulsiones con respecto a 2015.

141. En cuanto a las estadísticas relativas a la violencia de la que son objeto las personas, en particular las mujeres y niñas, el informe anual sobre las actividades de la Policía del Gran Ducado proporciona información sobre el tipo y la cantidad de actos de violencia. En lo que respecta al ejercicio de la acción penal y las condenas, el informe anual de actividades del Ministerio de Justicia ofrece información sobre los procesos penales.

142. Sobre la base de estas cifras, el Comité formula recomendaciones en materia de violencia doméstica y supervisa la aplicación de la Ley Modificada, de 8 de septiembre de 2003, sobre la Violencia Doméstica en el marco de un informe anual para el Gobierno. El Comité también lleva a cabo tareas de coordinación en lo relativo a otras formas de violencia e invita con regularidad a expertos para que aporten información sobre iniciativas, proyectos y campañas que puedan resultar útiles en la lucha contra la violencia en Luxemburgo.

143. En cuanto a la gestión de las víctimas de la violencia doméstica, estas pueden dirigirse a distintas asociaciones que responden a sus necesidades. Estas asociaciones, gracias a que cuentan con personal capacitado, ofrecen diversas medidas para ayudar, entre otras, a las víctimas de la violencia en el hogar. Algunas de estas medidas consisten en escuchar, prestar apoyo psicológico y desempeñar tareas de gestión, al mismo tiempo que llevan a cabo diversas iniciativas de información, apoyo y seguimiento en los ámbitos familiares, conyugales, personales, jurídicos, financieros, administrativos y de orientación profesional. Estas asociaciones también ofrecen albergues a las mujeres y las mujeres con o sin hijos que atraviesan dificultades y a las víctimas de la violencia doméstica. Cuando se aplica la medida de expulsión

prevista en la Ley Modificada de 30 de julio de 2013, el servicio de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar se pone en contacto directamente con la presunta víctima. No obstante, las víctimas también pueden tomar la iniciativa de dirigirse por sí mismas a los centros de asesoramiento.

144. Existen nueve albergues para mujeres, niñas y mujeres con hijos (alojamiento para niñas, mujeres y mujeres con hijos) y diez centros de asesoramiento para mujeres y niñas (orientación para mujeres y niñas) administrados por fundaciones o asociaciones sin fines de lucro que gestionan los servicios de los albergues y los centros de asesoramiento para las mujeres y niñas que se encuentran en situaciones de necesidad. Estos centros de acogida y de asesoramiento se financian a través del presupuesto del Ministerio de Igualdad de Oportunidades, que a su vez recibe fondos del presupuesto del Estado todos los años. En 2015 el presupuesto ministerial ascendía a 13,92 millones de euros y el 89% de los créditos presupuestarios del Ministerio de Igualdad de Oportunidades se destinó a los gastos de funcionamiento de los centros de acogida y asesoramiento que trabajan en pro de la igualdad de género, en especial con las mujeres y las niñas que son víctimas de la violencia doméstica. Estas contribuciones permiten financiar los gastos de organización y funcionamiento, por ejemplo, infraestructuras, personal capacitado, formas de financiación para capacitaciones, conferencias, folletos informativos, etc. Cabe destacar que los fondos asignados aumentan constantemente.

145. El Ministerio de Igualdad de Oportunidades presta también una especial atención a la labor que se realiza con los autores de actos de violencia doméstica. Es primordial lograr la rendición de cuentas por sus actos y promover una toma de conciencia permanente acerca de que la violencia constituye un delito y no una infracción propia de caballeros. El servicio Riicht eraus se creó en 2003, año de la entrada en vigor de la Ley Modificada, de 8 de septiembre de 2003, sobre la Violencia Doméstica. El objetivo del servicio de asesoramiento y asistencia para los autores de actos de violencia de la Cruz Roja de Luxemburgo es reducir la violencia doméstica trabajando con la persona que la origina. El equipo se constituyó con el objeto de recibir a los autores de actos de violencia, informarlos, escucharlos y guiarlos. Se ofrece asesoramiento en francés, luxemburgués, portugués, inglés y alemán siempre con cita previa. El servicio está disponible para todos los autores de actos de violencia: hombres, mujeres y adolescentes mayores de 17 años, sin ningún tipo de discriminación.

Subtema 12

146. En la esfera de la labor de sensibilización respecto a la violencia en general, y a la violencia doméstica en particular, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades puso en práctica una serie de medidas e iniciativas que contribuyeron a mejorar la toma de conciencia acerca de los diferentes aspectos de la violencia contra la mujer en nuestra sociedad, así como de la necesidad de actuar de manera continuada con estrategias específicas a fin de cambiar la mentalidad también de las comunidades que no son de Luxemburgo.

147. Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, celebrado el 26 de noviembre de 2015, la Ministra de Igualdad de Oportunidades, Lydia Mutsch, y la Directora del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Virginija Langbakk, pusieron en marcha la campaña White Ribbon (lazo blanco) en el Casino Luxembourg – Forum d'Art contemporain, en presencia del Presidente de la Cámara de Diputados, Mars di Bartolomeo, el Primer Ministro, Xavier Bettel, el Vice Primer Ministro y Ministro de Seguridad Interior, Etienne Schneider, el Ministro de Seguridad Social y de Cooperación para el Desarrollo, Romain Schneider, y el Secretario de Estado para la Educación Superior, la Educación Nacional, la Infancia y la Juventud, Marc Hansen. El origen de esta campaña se

remonta al 6 de diciembre de 1989, cuando un hombre provocó la muerte de 14 personas, entre las que se encontraban 10 mujeres, en la Escuela Politécnica de Montreal. A raíz de esta tragedia, un grupo de hombres jóvenes en etapa estudiantil que deseaban posicionarse claramente en contra de la violencia contra la mujer crearon una asociación denominada White Ribbon. Desde su creación, el EIGE promueve este movimiento en el ámbito “Engaging Men”, pidiendo a hombres de todo el mundo, por medio de redes de hombres con poder y renombre, que formen parte del movimiento y se manifiesten como hombres en contra de la violencia contra la mujer.

148. El Ministerio de Igualdad de Oportunidades tiene por objeto dirigir más campañas de información, prevención y sensibilización sobre la violencia doméstica a comunidades no luxemburguesas. En este contexto, destaca la campaña “La violencia hace daño a toda la familia”, que se inició en el año 2012 y volvió a editarse en 2017 en siete idiomas diferentes para ampliar el alcance de la campaña más allá de la población luxemburguesa (www.violence.lu).

149. Además de esta campaña, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades y la Confederación de la Comunidad Portuguesa en Luxemburgo (CCPL), con la colaboración de distintos agentes sobre el terreno y asociados (la Policía, la Fiscalía, el servicio de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar y el servicio de atención a los autores de actos de violencia doméstica), llevan a cabo desde 2013 el proyecto *Histoires – Théâtre-Débat*, teatro educativo para la prevención de la violencia en el hogar. Se trata de una herramienta interactiva y adaptada especialmente a la cultura y al idioma de la comunidad de habla portuguesa. El proyecto es el elemento clave de la campaña de sensibilización encaminada a mejorar la prevención de la violencia doméstica entre la comunidad de habla portuguesa en el plano local y regional. Está previsto ampliar el proyecto del teatro educativo y la prevención de la violencia doméstica a otras comunidades extranjeras que residan en Luxemburgo.

150. La organización sin fines de lucro Femmes en détresse, autorizada por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades, ofrece capacitaciones en materia de violencia doméstica que son obligatorias como parte de la formación general de los futuros agentes de policía y voluntarias para el personal de los servicios sociales y los centros de acogida destinados a las mujeres que atraviesan dificultades, así como para los funcionarios de la Fiscalía. Estas capacitaciones se celebran dos o tres veces al año y tienen como objetivo mejorar la detección de la violencia en el hogar o doméstica con relación a las iniciativas del Gobierno.

Subtema 13

151. En el ámbito del derecho europeo, cabe destacar la Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la orden europea de protección en los casos penales, que establece un mecanismo de reconocimiento entre los Estados miembros de las órdenes de protección dictadas como medida de derecho penal aplicable en el derecho nacional¹⁴. Permite a las víctimas de la violencia, en particular de violencia doméstica y acoso, obtener protección contra sus atacantes en caso de que se trasladen a otro país de la Unión Europea.

152. La reforma de la legislación sobre la violencia doméstica fue aprobada por el Parlamento en 2013 y ofrece las siguientes mejoras en el marco jurídico:

- La ampliación del concepto de “familiar directo” a la de “entorno familiar”. Se ha ampliado el círculo de presuntas víctimas que pueden beneficiarse de las medidas de expulsión, de manera que ahora abarca a todas las presuntas víctimas

¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/LSU/?uri=CELEX:32011L0099>

que conviven con el presunto autor de los actos de violencia en el entorno familiar; se trata por tanto de un concepto más extenso que comprende no solo la familia tradicional en sentido amplio, los cónyuges, las parejas, los ascendientes y los descendientes menores y adultos, y los hermanos, sino también las familias recompuestas, como las parejas de los ascendientes y descendientes y los hermanos desde el momento en que convivan en un mismo entorno familiar. Las personas que conviven en una situación de alquiler compartido o subarrendamiento, por ejemplo, no pueden beneficiarse de las medidas de expulsión.

- El servicio de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar presta cuidados, ayuda y orienta a los niños que son testigos de actos de violencia doméstica, reconocidos como víctimas indirectas, dado que la ley le otorga la base jurídica necesaria para hacerlo.
- La expulsión se ha alargado de 10 a 14 días. Para la persona expulsada, la expulsión conlleva, aparte de la prohibición de regresar al domicilio, dos prohibiciones nuevas que se prolongan igualmente durante 14 días: la prohibición de acercarse a la víctima y la prohibición de establecer contacto con ella, ya sea de forma oral, por escrito o por persona interpuesta (un padre, un niño, un vecino o cualquier otra persona).
- Las prohibiciones establecidas en el artículo 1017-8 del Nuevo Código de Procedimiento Civil incluyen la nueva prohibición de acercarse a los albergues y las instalaciones conexas, las guarderías de los hijos y las escuelas.

153. La Ley Modificada de 30 de julio de 2013 refuerza también de manera determinante la rendición de cuentas de los autores de actos de violencia doméstica:

- El servicio que se ocupa de los autores de actos de violencia doméstica, que se define como un órgano de derecho privado o público cuyo objetivo consiste en prestar atención psicológica contra la violencia y servicios de contacto para la aplicación de medidas proactivas a todos los autores de actos de violencia doméstica en virtud de la nueva legislación, obtiene una base jurídica, al igual que el servicio de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar.
- El día de la entrada en vigor de la medida de expulsión, la Policía también informa de ello al servicio que se ocupa de los autores de actos de violencia doméstica, al mismo tiempo que avisa al servicio de asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar.
- La persona expulsada debe presentarse ante el servicio que se ocupa de los autores de actos de violencia en los siete días siguientes a la medida de expulsión. Si no se presenta dentro de dicho plazo, el servicio se pondrá en contacto con dicha persona y la citará para una entrevista.

154. En la lucha contra la violencia doméstica, el Gobierno se basa principalmente en la labor y las recomendaciones del Comité de Cooperación, que se reúne cuatro o cinco veces al año y presenta sus conclusiones al Gobierno en un informe anual. En este contexto, cabe destacar la importancia de la aplicación de las distintas consideraciones elaboradas por el Instituto de Salud de Luxemburgo (LIH) como parte del estudio científico¹⁵ de gran envergadura que se llevó a cabo entre 2012 y 2014, relativo a las causas de la violencia doméstica en Luxemburgo desde tres perspectivas: la de las víctimas, la de los autores y la de los profesionales. El estudio se presentó en una importante conferencia internacional el 5 de marzo de 2015, con

¹⁵ <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2015/etude-violence-domestique/index.html>.

la participación de expertos nacionales e internacionales en el ámbito de la gestión de las víctimas, los autores y los profesionales.

155. El estudio incluyó una serie de recomendaciones que fueron objeto de un amplio debate en el Comité de Cooperación a fin de aplicarlas en Luxemburgo.

156. Por tanto, el Comité de Cooperación ha asumido totalmente sus funciones según lo establecido en la Ley Modificada sobre la Violencia Doméstica, a saber, supervisar su aplicación sobre el terreno, reunir datos estadísticos sobre la violencia doméstica en el territorio luxemburgués y formular recomendaciones al Gobierno como parte de su informe anual sobre la violencia en el hogar y la violencia en general.

157. Durante la legislatura actual, el Gobierno de Luxemburgo ha invertido en gran medida en la esfera de la educación sexual y afectiva, un factor importante en el contexto de las políticas orientadas a la prevención de la explotación sexual y la violencia y, de manera indirecta, a las responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres.

158. El Gobierno ha desarrollado el concepto del Centro Nacional de Referencia para la Promoción de la Salud Afectiva y Sexual, un elemento importante del Programa Nacional para la Promoción de la Salud Afectiva y Sexual.

159. El Programa Nacional se elaboró tras la Declaración de Intención de una Política Común para la Promoción de la Salud Afectiva y Sexual, firmada por los ministros de Salud, Educación Nacional, Familia e Igualdad de Oportunidades el 17 de julio de 2013.

160. Como se señala en el Programa, la salud afectiva y sexual representa una parte esencial del bienestar de todas las personas, independientemente de su sexo, edad, condición física o psicológica, origen o situación socioeconómica.

161. La salud afectiva y sexual no se limita exclusivamente a las relaciones sexuales, sino que incluye la afectividad, el respecto por uno mismo y por los demás, las características específicas de género y las identidades sexuales. Se trata de promover las relaciones sexuales seguras y una salud sexual desprovista de cualquier forma de violencia o discriminación.

162. Para llevar a la práctica esta política común, los ministerios pertinentes adoptaron un enfoque interdisciplinario que permitió el establecimiento de redes de todos los agentes implicados sobre el terreno para elaborar un plan de acción que respondiese a las necesidades extremadamente diversas de la población de Luxemburgo: el Plan de Acción Nacional para la Salud Afectiva y Sexual para el período 2013-2016.

163. A fin de alcanzar los objetivos establecidos tanto en el Programa como en el Plan de Acción del país, la creación de un Centro Nacional de Referencia (CNR) para la Promoción de la Salud Afectiva y Sexual resulta especialmente importante.

164. Por consiguiente, el Centro Nacional de Referencia constituye una plataforma para reunir, armonizar y vincular las competencias, las aptitudes y los conocimientos especializados del país en materia de sexualidad en el plano nacional.

165. En este sentido, el CNR invertirá en la sensibilización y la información para responder a las necesidades de las personas y las comunidades, así como a sus particularidades, y en el establecimiento de un entorno sociopolítico, educativo, económico y normativo propicio para la salud afectiva y sexual.

166. El Centro Nacional de Referencia también se encargará de la capacitación inicial y el aprendizaje continuo de los participantes, además de la identificación y el análisis de los modelos e instrumentos de buenas prácticas.

167. Las atribuciones del Centro Nacional de Referencia no se limitan a la educación sexual propiamente dicha al transmitir las informaciones y los conocimientos pertinentes, sino que presentan un enfoque más global y holístico que incluye los principios de promoción de la salud sexual definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

168. Por tanto, la promoción de la salud afectiva y sexual no está relacionada exclusivamente con el sector de la salud, sino que va más allá de los modos de vida sanos para centrarse en el bienestar general sobre la base de entornos y circunstancias favorables.

169. La promoción de la salud afectiva y sexual también contribuye de manera general y particular a la salud y al bienestar de las personas, a la prevención y la reducción de los riesgos ligados a la sexualidad, y a la protección de la población frente a todas las formas de violencia, en especial la violencia sexual, el comercio sexual y la explotación sexual, al mismo tiempo que ayuda a luchar contra los estereotipos y los prejuicios en los que se basa la discriminación.

170. Los niños y los jóvenes son los destinatarios prioritarios de la educación sexual y afectiva dentro del ámbito de acción del Centro Nacional de Referencia para la Promoción de la Salud Afectiva y Sexual.

171. Este último ayudará al Ministerio de Educación Nacional, Infancia y Juventud a diferentes niveles:

- Respecto a la educación no formal, en el marco de referencia establecido por la Ley de la Juventud, de 24 de abril de 2016, se presenta la educación afectiva y sexual y las relaciones con los demás como uno de los ámbitos de acción que deben abordar los servicios de gestión y acogida. Así, el Centro Nacional de Referencia será un asociado importante para el apoyo y el desarrollo de conceptos, métodos y buenas prácticas para los albergues, las guarderías y los centros juveniles, pero también para la capacitación de profesionales socioeducativos.
- En cuanto a la educación formal impartida en las escuelas de enseñanza primaria y secundaria, el Centro Nacional de Referencia podrá contribuir al aprendizaje continuo y a la información. Asimismo, ayudará a abastecer a las bibliotecas escolares de materiales didácticos y temáticos adaptados, y a asesorar a las comisiones de los programas a la hora de elegir los materiales educativos y pedagógicos.

Trata y explotación de la prostitución

Subtema 14

172. En diciembre de 2016, el Gobierno de Luxemburgo puso en marcha una campaña de información y sensibilización sobre la trata de personas (www.stoptraite.lu), que incluye la explotación sexual y el proxenetismo. El Comité de Seguimiento de la Lucha contra la Trata de Personas se encargó de organizar esta campaña. El Comité de Seguimiento está integrado por representantes de los ministerios pertinentes, de las autoridades judiciales, de la Policía y de los servicios de asistencia a las víctimas de la trata. Su mandato consiste en llevar a cabo el seguimiento y la coordinación de las actividades destinadas a prevenir y evaluar la trata. El Comité también se centra en sensibilizar a la población acerca de este problema.

173. En 2014 el [Comité ya había publicado un primer folleto informativo sobre la trata de personas, folleto que todavía se distribuye en diferentes espacios públicos.](#)

174. Al presentar la campaña actual de información y toma de conciencia en el plano nacional relativa a la lucha contra la trata de personas, Luxemburgo prosigue con su labor de sensibilizar a la sociedad con respecto a las víctimas de la trata. Esta segunda etapa de información y sensibilización se centra en una campaña audiovisual en los medios de comunicación, la cual se compone principalmente de anuncios de radio, proyecciones en las salas de cine y carteles publicitarios sobre los distintos aspectos de la trata. También está presente en Internet gracias a la creación del sitio www.stoptraite.lu, y también en medios sociales como Facebook. El propósito consiste en ofrecer una campaña duradera con un mensaje universal cuyo objetivo es doble: sensibilizar a la población en general e informarla acerca de las distintas formas que puede adoptar la trata de personas, a fin de aumentar la toma de conciencia sobre el problema de la trata en la realidad cotidiana de los ciudadanos.

Subtema 15

175. El Reglamento del Gran Ducado, de 10 de marzo de 2014, relativo a la Composición, la Organización y el Funcionamiento del Comité de Seguimiento de la Lucha contra la Trata de Personas¹⁶ estableció oficialmente el Comité Interministerial Responsable de la Coordinación de las Actividades de Prevención y Evaluación de la Trata. La orden ministerial de 18 de julio de 2014 por la que se nombra a los miembros del Comité de Seguimiento se publicó en el *Mémorial B* núm. 81, de 4 de agosto de 2014. El Comité de Seguimiento de la Lucha contra la Trata de Personas está integrado por representantes de todos los ministerios y servicios pertinentes que actúan sobre el terreno, es decir, representantes de las instancias estatales competentes, de las autoridades judiciales y policiales, y de las asociaciones encargadas de la acogida y la gestión de las víctimas de la trata. También se invita periódicamente al Relator Nacional sobre la Trata a asistir a las sesiones de trabajo del Comité, que se reúne cada dos o tres meses.

176. La Ley, de 9 de abril de 2014, por la cual se Refuerzan los Derechos de las Víctimas de la Trata de Personas¹⁷, que incorporó en la legislación luxemburguesa la Directiva 2011/36/UE de la Unión Europea, introdujo el delito de mendicidad forzada como una forma de trata de personas, al igual que la trata de niños¹⁸. Esta Ley modificó el artículo 92.1 de la Ley Modificada, de 29 de agosto de 2008, sobre la Libertad de Circulación de Personas y la Inmigración, con el fin de aclarar que la prestación de asistencia no está supeditada a la voluntad de cooperar de la víctima en el marco de la investigación, sino que la condición de la cooperación se aplica únicamente a efectos de la formalidad de la expedición de un permiso de residencia.

177. La Ley de 9 de abril de 2014 también nombró a la Comisión Consultiva de Derechos Humanos como Relator Nacional en virtud del artículo 19 de la Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos. El Relator Nacional identifica las tendencias de la trata de personas, evalúa los resultados de las medidas adoptadas para combatir este problema, como la reunión de estadísticas en estrecha colaboración con las organizaciones pertinentes de la sociedad civil que trabajan activamente en esta esfera, y proporciona informes a la Cámara de Diputados al menos cada dos años. El 15 de marzo de 2017 se remitió el primer informe sobre la trata de personas en Luxemburgo¹⁹ al Presidente de la Cámara, Mars Di Bartolomeo, y fue presentado ante los diputados miembros de la Comisión Jurídica y de la delegación de Luxemburgo en la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

¹⁶ <http://data.legilux.public.lu/file/eli-État-leg-memorial-2014-37-fr-pdf.pdf>.

¹⁷ <http://legilux.public.lu/eli/État/leg/loi/2014/04/09/n1/jo>.

¹⁸ Art. 382-1 y siguientes del Código Penal.

¹⁹ <https://cdh.public.lu/fr/avis/2017/Rapport-TEH-CCDH-final.pdf>.

- Por último, se suma el Reglamento del Gran Ducado, de 11 de septiembre de 2014, que establece: 1. la aplicación del artículo 2, párrafo 1) punto a) y párrafos 2) y 4), de la Ley Modificada, de 8 de mayo de 2009, sobre la Asistencia, la Protección y la Seguridad de las Víctimas de la Trata de Personas; 2. la modificación del Reglamento Modificado del Gran Ducado, de 19 de marzo de 1999, sobre la Acreditación Gubernamental que se Concede a los Administradores de Servicios para Niñas, Mujeres y Mujeres con Hijos²⁰.
- El Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas²¹, elaborado por el Comité de Seguimiento y aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión del 21 de diciembre de 2016, tiene por objeto informar a la sociedad de manera detallada acerca de la estrategia y las iniciativas realizadas, reforzar la colaboración entre los distintos agentes y crear las sinergias necesarias para prevenir y combatir este problema a fin de erradicar este tipo de delitos.
- La dotación de personal de la sección especializada en “delincuencia organizada” de la Policía del Gran Ducado se duplicó a fecha del 1 de noviembre de 2016, y el número de investigadores actualmente asciende a 11.

Subtema 16

178. En el marco del BENELUX, bajo la Presidencia de Luxemburgo, se organizaron dos jornadas de capacitación con la participación activa de los agentes que actúan sobre el terreno para fortalecer la coordinación y la cooperación multidisciplinaria y transfronteriza del Benelux a fin de optimizar la atención a las víctimas de la trata en el Benelux. El 2 de diciembre de 2016, paralelamente a la conferencia sobre la lucha contra la trata personas, el Ministro de Justicia de Luxemburgo, Félix Braz, su homólogo belga, Koen Geens, y un representante neerlandés firmaron la Declaración de Intención sobre la Cooperación del BENELUX contra la Trata de Personas²², donde se recogen iniciativas y medidas encaminadas a reforzar la cooperación al respecto en el marco del Benelux. Sobre la base de los debates que tuvieron lugar durante los días de reflexión, los tres países se comprometieron a mejorar la cooperación entre los centros de acogida y de asistencia a las víctimas, las autoridades judiciales, los servicios de policía, de inmigración y de integración, y los servicios de inspección social y de trabajo.

Subtema 17

179. La prostitución en sí misma no está prohibida en Luxemburgo. Sin embargo, los artículos 48 y 51 del Reglamento General de la Policía de la ciudad de Luxemburgo, de 26 de marzo de 2001²³, prohíben a todas las personas permanecer en la vía pública para ejercer la prostitución, con algunas salvedades. Los artículos 382 y siguientes del Código Penal, junto con el artículo 563-9 del Código Penal, prohíben la incitación a la prostitución. En el artículo 379 y siguientes del Código Penal, se prohíbe la explotación de la prostitución y el proxenetismo. La trata de personas con fines de explotación sexual también está tipificada como delito.

²⁰ <http://data.legilux.public.lu/file/eli-État-leg-memorial-2014-186-fr-pdf.pdf>.

²¹ http://www.mj.public.lu/services_citoyens/stop_traite/Plan_action_national_traite.pdf.

²² https://www.unodc.org/documents/brussels/GWA_BLO/2016.12_Declaration_intent.pdf.

²³ <https://www.vdl.lu/sites/default/files/media/document/R%C3%A8glement%20g%C3%A9n%C3%A9ral%20de%20police.pdf>.

Cabe destacar las cifras siguientes del informe de las actividades de la Policía del Gran Ducado:

<i>Grupos de categorías</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Proxenetismo	8	7	7	17	10	9	8
Incitación a la prostitución	3	13	6	6	5	3	2
Delitos (arts. 48 y 51 del Reglamento General de Policía)	46	54	38	42	71	25	15

180. Sin embargo, es importante señalar que, antes de iniciar procesos penales, la Fiscalía analiza detenidamente si es un caso en el que existen mujeres o niñas que se consideran víctimas de la trata de personas. El cumplimiento de la ley con relación a la explotación de la prostitución ajena se reforzó especialmente a través de la adopción de medidas legislativas y reglamentarias en la esfera de la trata de personas. El Gobierno de Luxemburgo ha elaborado una estrategia para gestionar la prostitución, que comprende varias esferas prioritarias recogidas en el Plan de Acción Nacional sobre la Prostitución²⁴.

181. Con el objeto de establecer un nuevo modelo para la gestión de la prostitución en Luxemburgo, la Plataforma sobre la Prostitución, creada en octubre de 2012, reunió a los ministerios de Igualdad de Oportunidades y de Justicia, los servicios Drop-in y HIV-Berodung de la Cruz Roja de Luxemburgo, el Servicio de Intervención Social de la ciudad de Luxemburgo, la Fiscalía General y la Policía del Gran Ducado. Los ministros de Igualdad de Oportunidades y de Justicia presentaron las conclusiones de la Plataforma en noviembre de 2014.

182. Dado que no existe ningún modelo extranjero que se pueda extrapolar a Luxemburgo, el Gobierno decidió elaborar un modelo propio para el país. El 27 de junio de 2016, el Ministro de Justicia presentó un proyecto de ley para intensificar la lucha contra la explotación de la prostitución, el proxenetismo y la trata de personas con fines sexuales²⁵.

Participación en la vida política y pública

Subtema 18

183. La Ley de 15 de diciembre de 2016 introdujo una nueva disposición en la Ley Modificada, de 21 de diciembre de 2007, relativa a la Regulación de la Financiación de los Partidos Políticos, con el objeto de asignar las dotaciones financieras anuales de los partidos políticos en función de la representación de ambos sexos en las listas de candidatos para las elecciones parlamentarias y europeas.

184. Los apartados 5 y siguientes del artículo 2 de dicha Ley establecen que:

“La asignación a un partido político de la cuantía de la dotación prevista en el apartado 1, punto 2, incluido anteriormente, está sujeta a la condición de haber presentado, para las elecciones parlamentarias, listas en las que figuren como mínimo 24 candidatos de cada sexo.

La cuantía de la dotación se reduce:

²⁴ <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2016/plan-daction-national-prostitution/PAN-Prostitution.pdf>.

²⁵ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/Accueil/Actualite&id=7008>.

- Al 95% de la dotación si el partido político presenta, para las elecciones parlamentarias, listas donde figuran solo 23 candidatos de un sexo;
- Al 90% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 22 candidatos de un sexo;
- Al 85% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 21 candidatos de un sexo;
- Al 80% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 20 candidatos de un sexo;
- Al 70% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 19 candidatos de un sexo;
- Al 60% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 18 candidatos de un sexo;
- Al 50% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 17 candidatos de un sexo;
- Al 40% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 16 candidatos de un sexo;
- Al 30% de la dotación si presenta listas donde figuran solo 15 candidatos de un sexo;
- Al 25% de la dotación si presenta listas donde figuran menos de 15 candidatos de un sexo.

La asignación a un partido político de la cuantía de la dotación prevista en el apartado 1, punto 3, incluido anteriormente, está sujeta a la condición de haber presentado, para las elecciones europeas, listas en las que figuren 3 candidatos de cada sexo.

La cuantía de la dotación se reduce:

- Al 75% de la dotación si presenta listas con solo dos candidatos de un sexo;
- Al 50% de la dotación si presenta listas con un único candidato de un sexo;
- Al 25% de la dotación si presenta listas donde solo figuran candidatos de un sexo.”

185. La Ley de 16 de junio de 2017 sobre la Organización del Consejo de Estado introdujo una disposición que promueve una representación de género equilibrada para los nombramientos de consejeros de Estado.

186. El artículo 7 establece que:

“Al nombrar al candidato, la autoridad facultada para presentar la propuesta [...]”

b) intenta lograr una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la composición del Consejo de Estado. La cantidad de personas del sexo insuficientemente representado no puede ser inferior a siete.”

- La proporción de mujeres y hombres en la población total de Luxemburgo es prácticamente idéntica.
- La esperanza de vida al nacer de las mujeres es superior a la de los hombres (84,8 años para las mujeres frente a 80,2 para los hombres en 2013).
- En Luxemburgo, las mujeres se casan a una edad más temprana que los hombres. No obstante, la edad media a la que se contrae matrimonio por

primera vez sigue aumentando en el caso de ambos sexos. Hoy en día, la mayoría de las mujeres se casan entre los 25 y los 29 años, mientras que muchos hombres esperan hasta edades comprendidas entre los 30 y los 34 años para contraer matrimonio.

- En 2010 el número de hijos por mujer era de 1,63 y la edad media de las madres en el momento del nacimiento era de 31,2 años. En la actualidad, el hecho de tener uno o dos hijos a cargo casi no influye en la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- La tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha aumentado considerablemente desde 1993 en Luxemburgo. Para las mujeres de 25 a 49 años, ascendió del 42,9% en 1983 al 76,5% en 2012. La diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y la de los hombres, con una tasa de empleo del 91,6% para el grupo de edad de 25 a 49 años, es una de las más altas de Europa.
- La proporción de mujeres en el grupo de trabajadores por cuenta propia subió al 40% en 2008.
- El empleo a tiempo parcial sigue correspondiéndose casi exclusivamente con mujeres. En 2010 el 33,7% de las mujeres con un hijo a cargo trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 13,3% de las mujeres sin hijos a cargo. Gracias al desarrollo del trabajo a tiempo parcial, cada vez más mujeres luxemburguesas son capaces de conciliar su vida profesional y familiar.
- El modelo del hombre como único sostén de la familia, muy popular en Luxemburgo en las décadas de 1980 y 1990, se está disipando.
- Las mujeres de Luxemburgo, aunque cuenten con las mismas calificaciones y pese a que su presencia en el mercado laboral sea cada vez mayor, siguen teniendo una representación muy insuficiente en los procesos de adopción de decisiones, tanto en el sector público como en el privado.
- De media, la cantidad de mujeres que forman parte de consejos de administración no supera el 20%. En la función pública, aun cuando las mujeres constituyen casi la mitad del total de funcionarios de carrera superior del Estado en 2014, solo una cuarta parte ocupa puestos de liderazgo.
- La situación es la misma en el plano de las instituciones públicas y las empresas en las que el Estado posee participaciones. Solo una minoría de mujeres forma parte de los consejos de administración de las instituciones públicas y los cambios se producen con gran lentitud.
- En Luxemburgo, la representación de las mujeres también es insuficiente en la esfera de la adopción de decisiones políticas: tras las elecciones municipales de 2011, en los municipios donde el sistema de votación se rige por la mayoría absoluta, el 19,4% de los consejeros municipales son mujeres (en 2005, este porcentaje fue del 19,1%).
- En los municipios que votan según el sistema de la mayoría proporcional, el 23,9% de los consejeros municipales son mujeres (en 2005, este porcentaje fue del 22,7%).
- Con un porcentaje del 36% (Déi Gréng) y del 25% (CSV) respectivamente, ambos partidos han aplicado cuotas voluntarias para elaborar sus listas

electorales, por lo que lograron una mejor representación de las mujeres entre los candidatos elegidos.

- En total, 13 de los 105 municipios, entre los que se encuentran los 2 más grandes del país, están gobernados por una burgomaestra (12,3%).
- En las elecciones parlamentarias de 2013, 186 mujeres presentaron su candidatura, lo que equivale a un porcentaje del 34,4% del total de 540 candidatos.
- De los 60 miembros de la Cámara de Diputados, 17 son mujeres. (28,3%).
- En vista de estos resultados, la Unión Interparlamentaria sitúa a Luxemburgo en el puesto 37 de 189 países.
- El Gobierno cuenta con 4 mujeres entre sus 18 miembros, lo que representa un 22,3%.
- Según el registro de las Naciones Unidas, Luxemburgo se encuentra en el puesto 31 entre los 189 Estados Miembros.
- En Luxemburgo, algunos partidos políticos que ponen en práctica las cuotas voluntarias en sus listas electorales desde hace mucho tiempo presentan una proporción de candidaturas del sexo insuficientemente representado que oscila entre el 30% y la paridad (50% de candidatos de cada sexo).
- A fin de hacer frente a la representación insuficiente de la mujer en la adopción de decisiones económicas y políticas, el Gobierno de Luxemburgo presentó su [estrategia para mejorar el equilibrio de género](#) en la esfera de la adopción de decisiones en septiembre de 2014 (véase el subtema 9).

Educación

Subtema 19

Día de las Niñas, Día de los Niños

187. La iniciativa Día de las Niñas, Día de los Niños (GDBD) consiste en eliminar los obstáculos y los estereotipos relacionados con el género. Mediante unas prácticas breves, permite a las niñas y los niños mirar hacia su futuro profesional ampliando sus opciones laborales a través de visitas al mundo laboral. El objetivo es contribuir a la toma de conciencia de los jóvenes con respecto a las diferentes perspectivas profesionales atípicas.

188. En 2016 se estableció contacto con 471 empresas, instituciones y servicios municipales por correo. Finalmente, 110 empresas se mostraron interesadas en participar y anunciaron 770 plazas de prácticas en el sitio web: 297 ofertas para el Día de los Niños y 473 ofertas para el Día de las Niñas.

189. Un total de 466 alumnos, a saber, 288 niñas y 178 niños, participaron en el proyecto a través de las ofertas publicadas en el sitio web. Por otra parte, 334 alumnos participaron en su propia iniciativa, es decir, encontraron una plaza de prácticas sin recurrir a las ofertas del sitio web.

190. El promedio de edad fue de 14 años y participaron 35 centros de enseñanza secundaria en la iniciativa.

<i>Sectores con mayor representación de las niñas:</i>	<i>Sectores menos elegidos por las niñas:</i>
Artesanía	Investigación y ciencias
Medio ambiente	Servicios municipales
Policía y seguridad	
<i>Sectores con mayor representación de los niños:</i>	<i>Sectores menos elegidos por los niños:</i>
Primera infancia	Tercera edad
Discapacidad	Juventud
	Servicios médicos

Encuesta sobre la igualdad de género en el Ministerio de Educación Nacional

191. El Ministerio de Educación Nacional, Infancia y Juventud (MENJE) llevó a cabo, en colaboración con el Ministerio de Igualdad de Oportunidades y Eurogroup Consulting, una encuesta sobre la igualdad de género. Para ello, en enero de 2016, los colaboradores del MENJE recibieron un cuestionario en línea. Los resultados de la encuesta, presentados el 8 de julio de 2016, se utilizaron para analizar las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres en el MENJE, así como para formular recomendaciones relativas a medidas positivas. La tasa general de participación ascendió al 22,3% (22,7% en el caso de las mujeres y 21,7% en el de los hombres).

192. Los resultados de la encuesta se pueden resumir en nueve puntos:

1. **Estructura del personal:** el MENJE cuenta con 52,3% empleadas y 47,7% empleados. La distribución del personal presenta cierto desequilibrio entre las mujeres y los hombres.
2. **Condiciones de trabajo y actitud hacia el trabajo:** los funcionarios del MENJE consideran que sus condiciones laborales son buenas. El 80% de los encuestados afirman que están satisfechos con su trabajo y el 53,2% de ellos no desean cambiar de empleo.
3. **Modo de trabajo:** el 24,3% de los funcionarios trabajan con dedicación parcial: el 4,5% de las personas trabajan menos del 20% a la semana, el 12,6% de ellos trabajan a tiempo parcial y el 7,2%, entre 22 y 32 horas por semana. La proporción de personas que trabajan con dedicación parcial en el MENJE es superior a la proporción nacional, del 18,9% en 2015.
4. **Volumen de trabajo:** el 44,6% de los hombres y el 41,9% de las mujeres aseguraron que realizan horas extraordinarias todos los meses. Los hombres indicaron que trabajan, de media, 15 horas y 57 minutos de más al mes, y las mujeres, 17 horas y 38 minutos adicionales.
5. **Desarrollo y apoyo profesional:** según los resultados de la encuesta, el 48% de los funcionarios del MENJE afirmaron que se llevan a cabo entrevistas de desarrollo profesional. Un 42,6% de las mujeres y un 53,9% de los hombres realizaron esta afirmación. El 62,9% de los colaboradores están satisfechos con el apoyo prestado por su supervisor/a directo/a.
6. **Conciliación de la vida privada y la vida profesional:** entre los funcionarios con hijos en el hogar (independientemente de su edad), el 17,9% de las mujeres y el 11,6% de los hombres declararon haber renunciado de forma voluntaria a progresar en el ámbito profesional.

7. **Interrupción de la actividad profesional:** en la encuesta, el 18,5% de las personas señalaron que interrumpieron su actividad profesional durante más de seis meses consecutivos. Para el 46,6% de ellas, esta interrupción se prolongó durante menos de un año. Los tres motivos por los cuales las personas interrumpen sus carreras durante más de seis meses consecutivos son la licencia parental, la licencia sin sueldo para encargarse de la crianza de uno o varios hijos menores de 15 años y la licencia sin sueldo por motivos personales, familiares o profesionales.
8. **Acoso sexual y psicológico:** para la mujer, las formas de acoso sexual más citadas son los comentarios no deseados sobre aspectos que son “típicos de las mujeres” (6,2%) y sobre la ropa y la figura (4,8%). Las formas de acoso psicológico más citadas entre las mujeres consisten en no lograr intervenir, ser interrumpidas constantemente (9,1%) y ser objeto de difamaciones (9,2%). En el caso de los hombres, el hecho de recibir atribuciones inferiores a sus competencias (20%) y mandatos que no tienen sentido (17,9%) son las formas de acoso psicológico más señaladas.
9. **Percepción de la igualdad de género:** los funcionarios del MENJE, por lo general, tienen una opinión bastante positiva de la igualdad entre los géneros dentro de su administración. De hecho, el 74,6% de ellos afirman que no existen diferencias en la distribución de las atribuciones en función del género, al mismo tiempo que el 71,8% de los funcionarios consideran que su supervisor/a intenta que las condiciones de trabajo sean idénticas para ambos sexos. Cabe señalar que las mujeres representan el 34,5% del personal de supervisión.

193. Las medidas recomendadas son muy diversas en función de los resultados: llevar a cabo de manera sistemática entrevistas de desarrollo profesional para todo el personal (lo que está previsto en la reforma de la función pública); aplicar medidas para apoyar el desarrollo profesional; aumentar la proporción de mujeres en los puestos directivos; y ofrecer a las mujeres capacitaciones en materia de dirección con el objeto de que estén preparadas para futuras situaciones de gestión.

Empleo

Subtema 20

194. En los últimos decenios, el mercado laboral de Luxemburgo se ha feminizado considerablemente. Al mismo tiempo, en el plano y laboral y de la microeconomía, la igualdad de género como objetivo transversal sigue siendo uno de los pilares estructurales del crecimiento a largo plazo.

195. En el marco de la estrategia Europa 2020, el objetivo nacional fijado para Luxemburgo respecto a la tasa de empleo consiste en alcanzar para ese año el 73%. Según los últimos datos disponibles, Luxemburgo se ha acercado significativamente a este objetivo, ya que la tasa de empleo registrada en 2016 es del 70,7%. El aumento constante de la tasa de empleo durante los últimos años también se debió al incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

196. Por lo tanto, la proporción de empleo femenino en el empleo asalariado interior subió del 37,9% (2005) al 40,5% (2016), lo que representa un aumento de 2,6 puntos porcentuales en un decenio. Este aumento es más pronunciado en el caso de la tasa de empleo de las mujeres, que ascendió del 58,4% (2005) al 65,0% (2016).

197. En la actualidad, las mujeres ocupan cerca del 41% de los empleos asalariados. Esta progresión de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a diferentes factores: la gran necesidad de mano de obra ligada al desarrollo económico, la expansión de muchos empleos donde las mujeres están muy presentes (servicios de cuidado de niños, servicios domésticos, educación, etc.), la evolución de las costumbres (madres solteras activas, disminución de la proporción de amas de casa, la introducción y la reforma de la licencia parental, el aumento significativo de los servicios de atención y guardería infantiles, sistema de cheques servicio), etc.

Estadísticas del mercado de trabajo de Luxemburgo

	2005	2010	2013	2014	2015	2016
Empleo asalariado interior	287 178	337 406	362 361	371 489	381 316	393 036
<i>Proporción de trabajadores fronterizos entrantes</i>	41,2%	44,3%	44,2%	44,2%	44,5%	44,9%
Proporción de mujeres	37,9%	39,3%	40,4%	40,5%	40,6%	40,5%
Tasa de empleo total [20-64]	69,0%	70,7%	71,1%	72,1%	70,9%*	70,7%
Tasa de empleo masculino	79,4%	79,2%	78,0%	78,4%	76,7%*	76,1%
Tasa de empleo femenino	58,4%	62,0%	63,9%	65,5%	65,0%*	65,0%
Tasa de empleo juvenil [20-24]	44,0%	35,5%	35,4%	33,3%	44,1%*	40,7%
Tasa de empleo juvenil [25-29]	81,3%	81,5%	76,0%	81,0%	80,9%*	82,1%
Tasa de empleo de personas de edad [55-59]	46,8%	55,7%	54,7%	58,1%	55,9%*	57,1%
Tasa de empleo de personas de edad [60-64]	12,7%	20,1%	22,9%	23,1%	16,5%*	17,7%
Tasa de desempleo (EFT)	4,6%	4,6%	5,9%	6,0%	6,5%*	6,3%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos; Oficina Estadística de la Unión Europea: Encuesta de las Fuerzas de Trabajo (EFT); * ruptura de la serie en 2015 (tasas de empleo y desempleo).

198. En Luxemburgo, la evolución general de la tasa de empleo y la convergencia de las tasas de las mujeres y los hombres dependen del nivel de educación de los trabajadores.

199. La tasa de empleo de las mujeres que terminan el primer ciclo de la enseñanza secundaria aumentó del 52,2% en 1992 al 70,5% en 2012, mientras que la de las mujeres con estudios secundarios de segundo ciclo subió del 61,9% al 73,9% en el mismo período. El aumento en el caso de las mujeres con estudios superiores es más débil, del 75,1% al 81,5%.

200. En los últimos 20 años se ha registrado por tanto una convergencia doble. En primer lugar, la tasa de empleo de las mujeres se ha acercado a la de los hombres, independientemente del nivel de educación. En segundo lugar, en cuanto a las mujeres, las tasas de empleo de las mujeres calificadas y poco cualificadas han convergido con el paso del tiempo. El intervalo de diferencia entre las tasas de empleo pasó de 22,9 puntos en 2002 a 11 puntos en 2012.

Tasa de empleo de los hombres y las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años según el nivel educativo

	1992		2012	
	Hombres	Mujeres	1992	2012
Enseñanza primaria y secundaria de primer ciclo (CINE 0-2)	95,1	88,2	52,2	70,5
Enseñanza secundaria de segundo ciclo y postsecundaria no terciaria (CINE 3-4)	95,2	90,9	61,9	73,9
Enseñanza superior de primer y segundo ciclo (CINE 5-6)	93,5	93,7	75,1	81,5
Todos los niveles	94,8	91,6	56,8	76,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos, Encuesta de las Fuerzas de Trabajo.

Cada vez hay más mujeres que concilian la vida profesional y la familiar

201. Ahora, la existencia de hijos menores tiene menos influencia en la participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.

202. En 1983 el hecho de tener un hijo a cargo daba lugar a una reducción del 54,5% al 37,4% en la tasa de empleo de las mujeres. La tasa era de tan solo el 32,3% con 2 hijos a cargo y del 32,1% con 3 o más hijos. En el caso de los hombres, la presencia de niños en el hogar tenía un efecto positivo en la tasa de empleo, que pasaba del 93,7% a más del 97% si había hijos a cargo de la unidad familiar.

203. Sin embargo, con el tiempo, la tasa de empleo de las mujeres ha progresado, tanto si tienen hijos a cargo como si no los tienen, mientras que la tasa de empleo de los hombres ha disminuido ligeramente.

204. En 2012 la tasa de empleo de las mujeres sin hijos a cargo era del 81,4%. El hecho de tener un hijo a cargo solo ocasiona una reducción de la tasa hasta el 78,8%. Con un segundo hijo a cargo, esta tasa es del 76,4%. En cambio, en los hogares con 3 o más hijos, solo 1 de cada 2 mujeres tiene un empleo.

205. Por lo tanto, hay una evolución en el comportamiento. En 1983 el mero hecho de tener hijos ejercía un efecto determinante en la tasa de empleo, independientemente del número de hijos a cargo en el hogar. En 2012 tener uno o dos hijos a cargo influía muy poco en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En la actualidad, se ha comprobado que es el hecho de tener 3 o más hijos a cargo lo que produce una caída significativa de la tasa de empleo. Sin embargo, al situarse en un 50,8%, esta tasa es casi tan elevada como la tasa de empleo de las mujeres sin hijos a cargo de 1983²⁶.

206. Un elemento que promueve la participación de la mujer en el mercado de trabajo es el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. En 1983 solo el 22% de las mujeres que tenían un empleo trabajaban a tiempo parcial. En Luxemburgo, el desarrollo del empleo a tiempo parcial explica el 40% del crecimiento del empleo total de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años.

²⁶ *Fuente:* Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos: *Regards sur le travail des femmes*, <http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2014/PDF-03-2014.pdf>.

Subtema 21

207. El Gobierno de Luxemburgo prosigue sus esfuerzos para aumentar todavía más la tasa de empleo de las mujeres. Esos esfuerzos están relacionados, en particular, con el apoyo a la integración profesional de las mujeres que buscan empleo (poblaciones vulnerables: jóvenes, mujeres, personas de edad y personas con necesidades específicas). Con ese fin, la política nacional en materia de trabajo promueve los empleos de calidad, sostenibles e inclusivos, y apoya las medidas y las actividades de lucha contra la precariedad y la pobreza, con el fin de lograr una mejor calidad de vida y un modelo social sostenible.

208. La Agencia de Fomento del Empleo (*Agence pour le développement de l'emploi*) lleva a cabo proyectos de reorientación profesional o de reintegración de las mujeres, en particular de las madres solteras, para impedir que deban afrontar situaciones precarias, o incluso de pobreza.

209. A fin de facilitar la integración de la mujer en el empleo, es esencial centrarse en las medidas que favorecen la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por ejemplo, las guarderías, los jardines de infancia o las escuelas a tiempo completo. En este contexto, tras las conversaciones mantenidas con los interlocutores sociales, se modificó la licencia parental para reflejar de forma más precisa las necesidades concretas de los hombres y las mujeres que trabajan y que desean cuidar de sus hijos²⁷.

210. En Luxemburgo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 8,6% en general para todos los sectores de actividad y todas las profesiones, artes y oficios. Esta brecha se ha reducido de forma periódica durante los últimos años y ha pasado del 15,6% en 2001 al 8,6% en 2016.

211. En el marco del Plan de Igualdad de Género para 2015-2018, la Ley de 15 de diciembre de 2016²⁸ refuerza el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Uno de los objetivos de esta ley es que se incluyan en el Código del Trabajo las disposiciones generales sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

212. En lo que respecta a la integración de las mujeres migrantes, cabe señalar que el mercado del trabajo de Luxemburgo no es discriminatorio contra estas, la discriminación está prohibida formalmente por la ley.

213. Así, la tasa de extranjeros en la población activa es del 71% (el 45% de trabajadores fronterizos y el 26% de extranjeros residentes).

214. Luxemburgo tiene un mercado laboral particularmente dinámico. De 2000 a 2014, el empleo creció un 50%. Ni siquiera la crisis económica ha logrado detener el desarrollo del empleo en Luxemburgo.

²⁷ Ley, de 3 de noviembre de 2016, relativa a la Reforma de la Licencia Parental y por la que se modifica: 1. el Código del Trabajo; 2. el Código de la Seguridad Social; 3. la Ley Modificada, de 4 de diciembre de 1967, relativa al Impuesto sobre la Renta; 4. la Ley Modificada, de 16 de abril de 1979, por la cual se Establece el Estatuto General de los Funcionarios del Estado; 5. la Ley Modificada, de 24 de diciembre de 1985, por la cual se Establece el Estatuto General de los Funcionarios Municipales; 6. la Ley Modificada, de 14 de marzo de 1988, por la que se Establecen las Licencias por Adopción para los Empleados del Sector Privado; 7. la Ley Modificada, de 12 de febrero de 1999, por la que se Crea un Permiso Parental y un Permiso por Razones Familiares; 8. la Ley Modificada, de 31 de julio de 2006, sobre la Introducción de un Código del Trabajo <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/11/03/n1/jo>.

²⁸ Ley, de 15 de diciembre de 2016, relativa a la modificación del Código del Trabajo; la modificación del artículo 2 de la Ley Modificada, de 21 de diciembre de 2007, relativa a la Regulación de la Financiación de los Partidos Políticos <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/12/15/n2/jo>.

215. Este aumento excepcional del empleo ha sido impulsado en gran medida por la llegada de trabajadores y trabajadoras del extranjero. Se trata tanto de personas de nacionalidad extranjera que se instalan en Luxemburgo para trabajar como de personas que residen más allá de las fronteras del Gran Ducado y se desplazan diariamente a su lugar del trabajo en Luxemburgo. A principios de año 2015, el 28% de los empleados de Luxemburgo eran residentes de nacionalidad luxemburguesa, el 27% de los residentes eran de nacionalidad extranjera y el 45%, trabajadores fronterizos.

216. Por ejemplo, en 2012 la tasa de actividad de los residentes extranjeros (67,6%) era superior a la de las mujeres de Luxemburgo (58,4%): en concreto, era de un 71% en el caso de los portugueses, de un 70% para los franceses, un 67% para los italianos y 61% en el caso de los belgas. Sin embargo, el aumento de la tasa de actividad de las mujeres en los últimos años afecta a todas las nacionalidades.

217. En lo que respecta, más concretamente, a los demandantes de empleo procedentes de la inmigración, estos no suelen dominar al menos una de las lenguas que se utilizan en Luxemburgo. Por consiguiente, la Agencia de Fomento del Empleo ha ampliado su oferta interna de enseñanza de idiomas, así como las alianzas externas, para proponer un mayor número de cursos a los demandantes de empleo. En estrecha colaboración con las autoridades públicas competentes y el sector privado, esta Agencia se ocupa también de evaluar las competencias de los demandantes de empleo refugiados, es decir, los beneficiarios de protección internacional.

218. La Agencia de Fomento del Empleo y el Servicio Nacional de Acción Social de Luxemburgo se coordinan y acompañan a los beneficiarios de protección internacional durante la búsqueda de empleo según su nivel de conocimientos lingüísticos. El Servicio Nacional de Acción Social se ocupa de los beneficiarios de protección internacional que no comprenden ninguna lengua utilizada en el país y la Agencia de Fomento del Empleo acompaña a los que dominan una de las lenguas, al menos de forma elemental.

219. Como los beneficiarios de protección internacional se asimilan a los demás residentes luxemburgueses, la Agencia de Fomento del Empleo puede proponer a las empresas interesadas en contratar a beneficiarios de protección internacional una gran cantidad de programas y ayudas financieras.

220. A 28 de febrero de 2017, estaban inscritos en la Agencia de Fomento del Empleo casi 420 beneficiarios de protección internacional. A fin de reforzar su labor en el ámbito de los beneficiarios de protección internacional, la Agencia ha creado un puesto a tiempo completo para atender únicamente este expediente.

221. Por último, en relación con el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Economía Social y Solidaria está analizando la conveniencia de ratificar este texto.

Salud

Subtema 22

222. En 2016 el Instituto TNS ILRES llevó a cabo una investigación sobre los hábitos de tabaquismo en Luxemburgo por cuenta de la Fondation Cancer, que se han desglosado específicamente según el sexo de los fumadores. La prevalencia del tabaquismo es del 18% en las mujeres y del 23% entre los hombres. Sin embargo, esta diferencia se reduce a medida que se avanza en las franjas de edad hasta desaparecer prácticamente una vez alcanzados los 55 años. El Plan Nacional de Lucha contra el

Tabaquismo (2016-2020)²⁹ refleja la dimensión de género y los efectos especialmente negativos del tabaco en la salud de las mujeres:

“Las mujeres fumadoras corren todavía más riesgos que los hombres. Por ejemplo, los efectos secundarios de los anticonceptivos orales son significativamente mayores en las mujeres que fuman. El tabaquismo acelera la osteoporosis. También se asocia con una mayor frecuencia de abortos espontáneos.²⁸ Hay elementos que indican que el consumo de tabaco reduce la fertilidad en hombres y mujeres. Se ha demostrado que la exposición al tabaquismo materno durante el embarazo aumenta el riesgo de asma, agrava el asma preexistente y afecta a la función pulmonar posnatal. Algunos estudios recientes sugieren incluso que la nicotina podría ser responsable de los cambios epigenéticos de los fumadores, que pueden transmitirse a los futuros descendientes y provocar así efectos multigeneracionales.”

223. El portal Sante.lu del Ministerio de Salud ofrece una serie de estadísticas e informes³⁰ sobre los diversos temas de salud de la mujer (incluida la política nacional de salud mental³¹); el portal de estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos³² proporciona información sobre el entorno médico y las enfermedades y causas de fallecimiento.

Refugiadas, solicitantes de asilo y otros grupos desfavorecidos de mujeres

Subtema 23

224. En 2015 y 2016, Luxemburgo ha acogido a un número importante de solicitantes de protección internacional, tanto mujeres como hombres. En este contexto, el Ministerio de Familia e Integración, la Oficina Luxemburguesa de Acogida e Integración (OLAI, por sus siglas en francés) y el Ministerio de Igualdad de Oportunidades propusieron un proyecto piloto titulado “Bienvenidos a Luxemburgo” en el marco del cual se celebraron sesiones de formación entre abril y julio de 2016 para informar y sensibilizar a los solicitantes de protección internacional llegados a Luxemburgo sobre valores y principios, en particular, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por medio de consultores de capacitación (voluntarios autorizados que hablaban distintas lenguas, entre ellas, el árabe y el farsi).

225. Este proyecto piloto se llevó a cabo en diversos centros de acogida de solicitantes de protección internacional. Una vez evaluado el proyecto piloto, el objetivo consistía en convertirlo en un proyecto nacional interministerial amplio y complementado con otros objetivos en el ámbito de los derechos humanos, los valores, las normas de vida y la diversidad en Luxemburgo, siempre en el marco de la temática principal y transversal de la igualdad entre mujeres y hombres. También deberá incluir el componente de la violencia doméstica y la violencia por razón de género, sensibilizar y luchar contra las costumbres y tradiciones adversas, los prejuicios y los estereotipos del público seleccionado, formado por los solicitantes de protección internacional, los refugiados y la población migrante.

²⁹ <http://www.sante.public.lu/fr/publications/p/plan-national-tabac-2016/index.html>.

³⁰ <http://www.sante.public.lu/fr/espace-professionnel/statistiques/index.html>.

³¹ <http://www.sante.public.lu/fr/politique-sante/plans-action/politique-sante-mentale/index.html>.

³² [http://www.statistiques.public.lu/stat/ReportFolders/ReportFolder.aspx?IF_Language_fra&tema_principal_3 &FldrName_3](http://www.statistiques.public.lu/stat/ReportFolders/ReportFolder.aspx?IF_Language_fra&tema_principal_3&FldrName_3)

Matrimonio y relaciones familiares

Subtema 24

226. El artículo 296 del Código Civil, que establecía que una mujer divorciada mediante un procedimiento de divorcio por una causa determinada podía volver a casarse en cuanto la sentencia o la decisión judicial relativa al divorcio pasaran a ser definitivas, siempre que hubiera transcurrido un plazo de 300 días tras haberse instado el divorcio, ha quedado derogado por la Ley, de 4 de julio de 2014, relativa a la Reforma en materia de Matrimonio. Esta misma ley también introduce el derecho de dos personas del mismo sexo a contraer matrimonio (artículo 143 del Código Civil).

227. El principio establecido en el artículo 144 del Código Civil es que “nadie podrá contraer matrimonio antes de los 18 años de edad”. Se prevé una excepción en el artículo 145 del Código Civil según la cual el defensor de menores puede levantar esta prohibición por motivos graves. La diferencia de edad entre hombres y mujeres prevista anteriormente por el antiguo artículo 144 (no pueden contraer matrimonio los hombres menores de 18 años de edad y las mujeres menores de 16 años) también ha desaparecido.

Proyecto de ley por el que se crea el juez de tribunal de familia y se reforma el divorcio y la patria potestad [...]

228. El Ministerio de Justicia presentó un proyecto de ley por el que se crea el juez de tribunal de familia, y se reforma el divorcio y la patria potestad [...] ³³, ante la Cámara de Diputados el 27 de mayo de 2016 (documento parlamentario núm. 6996). Este proyecto de ley sustituye al Proyecto de Ley núm. 5155 con fecha de 2003, que se ha retirado del registro.

229. Los principales aspectos del Proyecto de Ley núm. 6996 se resumen de la siguiente manera:

- Al igual que el Proyecto de Ley núm. 5155, el nuevo Proyecto de Ley núm. 6996 propone, en primer lugar, suprimir el divorcio por culpa. El Proyecto de Ley solo prevé, en lo sucesivo, dos tipos de divorcio, a saber, el divorcio por consentimiento mutuo y el divorcio por ruptura irremediable de la relación conyugal. Esto debe permitir la disolución del matrimonio de una manera más objetiva, independientemente de la falta cometida.
- Aunque se renuncie a la noción de culpa como causa de divorcio, algunos comportamientos se consideran tan graves que el Proyecto de Ley considera que no pueden ignorarse completamente en el marco de un procedimiento de divorcio. Los comportamientos a los que se hace referencia son determinados delitos penales que se enumeran de forma restrictiva, cometidos contra el cónyuge o un hijo que viva en el mismo domicilio, así como la tentativa de cometer dicho delito: atentado al pudor, violación, ataque y lesiones, homicidio, lesiones corporales voluntarias, homicidio doloso, asesinato, infanticidio y envenenamiento. En virtud del Proyecto de Ley, la comisión de uno de estos delitos por parte de uno de los cónyuges no da lugar a un caso de divorcio diferente, pero sí se tiene en cuenta en lo que se refiere a las consecuencias del divorcio. El cónyuge que sea el autor de uno de estos delitos puede ser condenado, en el marco del divorcio, al pago de daños y perjuicios al otro cónyuge en concepto de reparación del daño material o moral que la disolución del matrimonio le haya acarreado. Además, no podrá concedérsele una pensión

³³ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/AucunResultat&id=6996>.

alimenticia y perderá los beneficios matrimoniales que pueda haber concedido anteriormente el cónyuge que sea víctima de la situación. Por lo que respecta a la recomendación general sobre el artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución), (en adelante, la “recomendación general”), párrafos 40 y 41, cabe señalar que esta disposición no constituye una medida para permitir a los hombres evitar las obligaciones financieras respecto de sus esposas. El propósito de esta disposición es, por el contrario, proteger a los cónyuges que son víctimas de ciertas formas de violencia doméstica y evitar que el cónyuge perpetrador de violencia pueda obtener una pensión alimenticia o beneficios matrimoniales a cargo de la víctima. También cabe señalar que, para que surta efecto, esta disposición presupone la existencia de una condena penal que haya adquirido carácter de cosa juzgada contra el cónyuge perpetrador por uno de los delitos penales enumerados. Esta disposición se aplica por igual a hombres y mujeres.

- Con respecto al párrafo 42 de la recomendación general, es conveniente señalar que, con arreglo a la legislación de Luxemburgo, las personas cuyos recursos sean insuficientes tienen derecho a recibir asistencia jurídica gratuita para defender sus intereses.
- Además, el Proyecto de Ley propone medidas destinadas a promover un trato equitativo en cuanto a las consecuencias económicas del divorcio. El reparto de tareas y la forma de vida de los cónyuges durante el matrimonio pueden tener consecuencias económicas a largo plazo que, en virtud del Proyecto de Ley, es necesario tener en cuenta a la hora de determinar la pensión alimenticia. Por esta razón, en las disposiciones del Proyecto de Ley sobre la pensión alimenticia se enumeran ciertos elementos que deben tenerse en cuenta en el momento en que se establezca dicha pensión, a saber, la edad y el estado de salud de los cónyuges, la duración del matrimonio, el tiempo que se ha dedicado o habrá de dedicarse a la educación de los hijos, la cualificación y la situación profesionales de los cónyuges con respecto al mercado de trabajo, su disponibilidad para obtener nuevos empleos, los derechos existentes y su patrimonio, tanto en términos de capital como de ingresos, tras la liquidación del régimen económico matrimonial.
- Además, en cuanto a los derechos de pensión, el Proyecto de Ley introduce la posibilidad de que un cónyuge que haya abandonado o reducido su actividad profesional por motivos familiares durante un período determinado del matrimonio reciba una garantía con carácter retroactivo. A tal fin, el cónyuge que haya abandonado o reducido su actividad profesional dispone de un crédito frente al otro cónyuge destinado a contribuir a la financiación de esta garantía retroactiva.
- Por último, con respecto a la patria potestad ejercida por los padres sobre sus hijos menores, una decisión judicial del Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el artículo 380, apartado V, del Código Civil, que concede la patria potestad de un hijo ilegítimo exclusivamente a la madre.
- Este Proyecto de Ley propone introducir el principio del ejercicio conjunto de la patria potestad. Esta reforma fundamental se aplica a todos los padres, casados o no, que vivan en pareja o estén separados o divorciados y, por lo tanto, a todos los niños, nacidos dentro o fuera del matrimonio. En lo sucesivo, los derechos y obligaciones de los padres estarán en igualdad de condiciones.

Distribución de los bienes en caso de divorcio

230. En lo que respecta al reparto de los bienes en los casos de divorcio, con arreglo a las normas vigentes, los activos que constituyen la comunidad se reparten a partes iguales entre los cónyuges. La cuestión de determinar qué bienes pertenecen a la comunidad está regulada por el régimen matrimonial aplicable. Si no hay contrato de matrimonio, se aplica el régimen de la comunidad jurídica, basado en el principio de la sociedad de gananciales. El Proyecto de Ley núm. 6996 no modifica estos principios.

231. Por lo que respecta a la recomendación general, párrafo 44, se afirma que la legislación de Luxemburgo no hace ninguna distinción entre el hombre y la mujer en lo que respecta a la capacidad jurídica. La elección de un régimen matrimonial distinto del de la comunidad jurídica solo puede hacerse por consentimiento mutuo de ambos cónyuges.
