

Distr.: General
8 May 2006
Arabic
Original: French

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

لكسمبرغ*

* هذا التقرير مقدم دون تحرير رسمي.
* هذا التقرير تلقت الأمانة العامة التقرير الأولي للكمبرغ في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، انظر CEDAW/C/LUX/1 الذي نظرت فيه اللجنة بدورها السابعة عشرة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة لكسمبرغ، انظر CEDAW/C/LUX/2 و Add.1 اللذين نظرت فيهما اللجنة في دورتها الثانية والعشرين، وللاطلاع على التقرير الدوري الرابع المقدم من حكومة لكسمبرغ، انظر CEDAW/C/LUX/4 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين.



حكومة دوقية لكسمبرغ الكبرى
وزارة تكافؤ الفرص

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقرير الدوري الخامس لدوقية لكسمبرغ الكبرى

شباط/فبراير ٢٠٠٦

المحتويات

الصفحة

	أولا -	التقرير
٤		مقدمة
٦		المادة ١
٨		المادة ٢
١٥		المادة ٣
١٧		المادة ٤
١٨		المادة ٥
٢٦		المادة ٦
٢٧		المادة ٧
٣٢		المادة ٨
٣٦		المادة ٩
٣٦		المادة ١٠
٥٦		المادة ١١
٦٨		المادة ١٢
٨٥		المادة ١٣
٨٥		المادة ١٤
٨٨		المادة ١٥
٩٠		المادة ١٦
	ثانيا -	الوثائق

القوانين والتنظيمات

ستقدم المرفقات إلى اللجنة بنفس اللغة التي تلقتها بها الأمانة العامة.

مقدمة

١ - كانت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بمثابة مبدأ توجيهي لدى الحكومة فيما يتصل بتنفيذ الإجراءات المواتية للمساواة بين المرأة والرجل. أما التوصيات التي قدمتها اللجنة لدى دراسة التقرير الدوري الرابع المتعلق بتطبيق الاتفاقية، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، فقد كانت، إلى حد كبير، موضعا للمراعاة وموطنا للدمج في التشريعات ذات الصلة، وأيضا في تدابير الإعلام والتدريب والتوعية. وقد حدث نفس الشيء فيما يخص التوصيات المقدمة عند عرض التقرير المتصل بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٢ - ولقد اضطلعت لكسمبرغ برئاسة مجلس وزراء الاتحاد الأوروبي، ومن ثم، فإنها قد قامت في ٤ شباط/فبراير ٢٠٠٥، في إطار من التعاون مع اللجنة الأوروبية والبرلمان الأوروبي وجماعة الضغط النسائية الأوروبية، بتنظيم مؤتمر أوروبي بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين والوثائق الختامية لدورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين لعام ٢٠٠٠ بشأن الآليات المؤسسية والطرق والوسائل. وفي ظل رئاسة لكسمبرغ، وُضع تقرير يتصل بالتنفيذ من جانب الدول الخمس والعشرين أعضاء الاتحاد الأوروبي.

٣ - وكان ثمة اهتمام خاص باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بوصفها صكاً هاماً من صكوك الحقوق الأساسية للمرأة، إلى جانب تنفيذ هذه الاتفاقية. والإعلان الوزاري لوزراء الدول الأعضاء الخمس والعشرين، الذين يضطلعون بسياسة المساواة بين الرجل والمرأة، يشير إلى الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري. وينص على أهمية تهيئة التزام سياسي قوي، وأيضا على ضرورة استحداث طرق وأدوات لدمج البعد المتعلق بنوع الجنس، وتحسين ضم وتجميع البيانات المقسمة حسب الجنس، وتحديد الأهداف المنشودة، وإحراز التقدم اللازم، مع القيام دائما بإبراز النتائج وتقييمها. وهذا الإعلان يؤكد مبادئ المساواة بين المرأة والرجل فيما يتصل بالاقتصاد والعمالة ومكافحة الفقر، كما أنه يؤكد أيضا بصفة خاصة حقوق الإنسان والالتزام بالسلم ومناهضة العنف والاتجار بالجنس، وهو قد مكّن الاتحاد الأوروبي من اتخاذ موقف قوي في الدورة التاسعة والأربعين للجنة وضع المرأة في آذار/مارس ٢٠٠٥ بالأمم المتحدة، وذلك فيما يتعلق بالذود عن حقوق المرأة. ولقد عملت لكسمبرغ على جعل متابعة مؤتمر بيجين بمثابة عنصر دائم لدى مجلس العمالة والشؤون الاجتماعية والمجتمعية، ولقد تحقق هذا الهدف من خلال اعتماد استنتاجات المجلس في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

٤ - وفي الإعلان الوزاري الصادر في آب/أغسطس ٢٠٠٤، التزمت حكومة لكسمبرغ بالقيام فعلاً بتنفيذ الاتفاقية ووثائق بيجين. وثمة خطة للعمل الوطني بشأن المساواة بين المرأة والرجل قد وُضعت من جانب اللجنة الوزارية المشتركة للمساواة بين المرأة والرجل، وقد اعتمدت هذه الخطة من قبل مجلس الوزراء في ٣ شباط/فبراير ٢٠٠٥، وهي تنص على تدابير واجبة التنفيذ على يد الوزارات، مما سيتم تقييمه بعد ثلاثة أعوام.

٥ - وفي ٦ آذار/مارس ٢٠٠٦، ولدى انعقاد حلقة دراسية منظمة من قبل الوزارة المعنية بتكافؤ الفرص واللجنة البرلمانية للأسرة وتكافؤ الفرص والشباب تحت عنوان "الحلقة الدراسية الخاصة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وخطة المساواة بين المرأة والرجل"، ستجري مناقشة هذه الخطة مع المنظمات غير الحكومية والمجلس الوطني النسائي بلكسمبرغ ولجنة العمل النسائي والشركاء الاجتماعيين، وذلك من أجل إشراك هذه الجهات في تطبيق الخطة.

الجزء الأول

انطباقية الاتفاقية

٦ إن موقف قانون لكسمبرغ بشأن العلاقات بين قواعد القانون الداخلي ومبادئ القانون الدولي يرجع بكامله إلى آراء الفقهاء، وذلك إذا لم تكن هناك أية أحكام دستورية. ومبدأ رجحان قواعد القانون العرفي الدولي يؤثر بشكل مباشر على القواعد القانونية الداخلية، ومن ثم، فإن هذا المبدأ يستند بكامله إلى آراء الفقهاء، فالحكم الاكتسابي للقاضي هو الذي يحدد رجحان هذه القاعدة أو تلك على غيرها. وأحكام القضاء قد اتخذت موقفاً واحدياً، فهي تتقبل مبدأ استبعاد انطباقية الدستور في حالة عدم توافقه مع القانون الدولي. ومع هذا، فإنه لا يجوز الاستشهاد بمعاهدة ما إلا إذا كان الشرط ذو الصلة بالقانون الدولي يتسم بطابع قابل للتطبيق على نحو مباشر. وبالتالي، فإن المحاكم قد ارتأت أنه، في حالة ما إذا كانت هناك مادة ما من مواد الدستور لا تعرب عن حق واضح ومحدد وغير مشروط لصالح الأشخاص العاديين، إلى جانب عدم تضمينها لأي تدبير تنفيذي من جانب الدولة، فإنه لا يجوز التدرع بهذه المادة على يد هؤلاء الأشخاص العاديين من أجل الحصول على حقوق ذاتية بصورة مباشرة. ومن ثم، فقد أعلن أن المادة ١٦-٣ من الاتفاقية قابلة للتطبيق بشكل مباشر، في حين أنه قد تقرر، بالنسبة للمادة ١١، إن هذه المادة تُعد مُلزمة للدولة وحدها، وهي لا تتضمن أي حقوق للأشخاص العاديين. ومنذ عام ٢٠٠٢، لم تصدر أية أحكام قضائية جديدة بشأن انطباقية الاتفاقية.

٧ - ولدى تولي حكومة لكسمبرغ الجديدة مقاليد الأمور، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، أكدت هذه الحكومة صراحة أنها ملتزمة بتأييد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي يشكل تنفيذها إطاراً للأعمال المضطلع بها لصالح تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

٨ - وأثناء رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، يلاحظ أنها قد قامت في شباط/فبراير ٢٠٠٥ بتنظيم مؤتمر أوروبي بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين والوثائق الختامية لدورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين التي انعقدت في عام ٢٠٠٠، حيث ضم هذا المؤتمر عدداً كبيراً من صانعي القرارات السياسية والخبراء وفقهاء القانون والشركاء الاجتماعيين ومثلي المجتمع المدني، وذلك في إطار وجود جانب هام يتمثل في مواءمة التشريعات الأوروبية مع الاتفاقية.

٩ - ولقد انتهزت لكسمبرغ فرصة رئاستها للاتحاد الأوروبي كيما تصدق على توصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، إلى جانب لفت الانتباه إلى الاتفاقية، بوصفها صكاً ذا صلة بحقوق الإنسان يتسم بالإلزامية، وذلك بالإضافة إلى زيادة التعريف بهذه الاتفاقية. وفي ظل مبادرة من رئاسة لكسمبرغ، قام الوزراء المعنيون بسياسة المساواة بين المرأة والرجل والذين شاركوا في مؤتمر وزراء الاتحاد الأوروبي المنعقد في ٤ شباط/فبراير ٢٠٠٥ بللكسمبرغ، في سياق دراسة تنفيذ برنامج عمل بيجين + ١٠، بالتشديد على التزامهم بالتطبيق الكامل والفعال للاتفاقية وبروتوكولها الاختياري، وذلك من خلال بيان وزارتي. وفيما يتصل بالمتابعة السنوية لبرنامج عمل بيجين، قامت الرئاسة للكسمبرغية، لدى المجلس المعني بالعمالة والسياسة الاجتماعية والصحة وشؤون الاستهلاك في ٢ و٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، باقتراح استنتاجات تتضمن تأكيد الالتزامات التي أعلنتها الاتحاد الأوروبي في المؤتمر الوزاري للكسمبرغ، وكذلك في دورة لجنة وضع المرأة المنعقدة بنيويورك. واعتماد هذه الاستنتاجات قد أتاح ترسيخ إعلان لكسمبرغ الوزاري في وحدات المجلس.

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في

أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

١٠ - وافقت دوقية لكسمبرغ الكبرى على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي وُقِعَ عليه بنيويورك في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦، وذلك بموجب القانون المؤرخ ٣ حزيران/يونيه ١٩٨٣، الذي أدخل مبدأ عدم التمييز في تشريعات لكسمبرغ. وفي ١ آذار/مارس ٢٠٠٦ (وهو الموعد المحتمل للاعتماد)، قامت لكسمبرغ بالتصديق على البروتوكول رقم ١٢ لاتفاقية المحافظة على حقوق الإنسان والحريات الأساسية، الذي وُضِعَ بروما في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، وهذا يؤكد مبدأ عدم التمييز على نحو معمّم، مما يتجاوز الحدود القطاعية، في تشريعات لكسمبرغ.

١١ - وإذا كانت المادة ١٠ بآء من دستور لكسمبرغ، التي تكفل المساواة أمام القانون، لا تنص صراحة على منع التمييز في حد ذاته، ولا سيما التمييز بناء على نوع الجنس، فإن الرابطة الوثيقة بين شتى التمييزات والمساواة في المعاملة واضحة كل الوضوح رغم هذا. وأي مساس بمبدأ المساواة يُعد تمييزاً، باستثناء ما إذا كان هناك تبرير موضوعي معقول. ومحكم لكسمبرغ الدستورية قد ارتأت، في مرات عديدة، أن بوسع المشرّع أن يقوم، دون انتهاك لمبدأ المساواة الدستوري، بإحضار بعض فئات الأشخاص لنظم قانونية مختلفة، على أن تكون التفرقة المحددة راجعة إلى تباينات موضوعية، مع تبريرها بشكل منطقي، وتناسبها مع هدفها المنشود.

١٢ - والأحكام القانونية، التي تكرّس حظر التمييز بسبب نوع الجنس، تنحصر أساساً في قانون العقوبات، ولا سيما المادة ٤٥٤ وما يليها من هذا القانون. وينبغي الرجوع، في هذا الصدد، إلى التقارير السابقة التي تتضمن وصفاً أكثر تفصيلاً لآلية قانون العقوبات. وما من تطبيق جديد يجدر ذكره في هذا الشأن.

١٣ - والقانون المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠١ والمتصل بعبء الإثبات في حالات التمييز بناء على جنس المرء والمطبق في جميع الدعاوى في إطار القضايا المدنية أو الإدارية بالقطاعين العام والخاص، مما يستهدف الوصول إلى العمالة والأجور وإمكانات الترقى والتدريب المهني والحصول على مهنة مستقلة، إلى جانب شروط العمل فضلاً عن نظم الضمان الاجتماعي، يقضي بأن مبدأ المساواة في المعاملة يتضمن عدم وجود أي تمييز بسبب نوع الجنس، على نحو مباشر أو غير مباشر. وثمة تعريف للتمييز غير المباشر والصورة التالية: "عندما يكون هناك نص أو معيار أو أسلوب يبدو محايداً، مع تأثيره على نسبة من أحد الجنسين تفوق النسبة المتعلقة بالجنس الآخر بشكل كبير، وذلك إلا إذا كان هذا النص أو

المعيار أو الأسلوب لا يتّسم بالملاءمة أو الضرورة مع عدم إمكانية تبريره بعوامل موضوعية لا تتصل بجنس من يعينهم الأمر.

١٤ - والقانون لا يشتمل على تحديد للتمييز المباشر. وهذا التحديد وارد مع ذلك في التوجيه 2002/73/CE للبرلمان الأوروبي والمجلس بتاريخ ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، الذي يعدّل التوجيه 76/207/CEE للمجلس الخاص بتنفيذ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الوصول للعمالّة والتدريب والترقي على الصعيد المهني وشروط العمل أيضا. ولأغراض هذا التوجيه، الذي سيتحول بعد قليل إلى قانون من قوانين لكسمبرغ، يُقصد بـ "التمييز المباشر" تلك الحالة التي يعامل فيها الشخص بطريقة أقل مواتاة بسبب جنسه بالقياس إلى شخص، يوجد في الوقت الراهن أو كان يوجد فيما مضى أو سيكون موجودا فيما بعد، في حالة مماثلة. وهذا التعريف ذاته قد تكرر في التوجيه 2004/113/CE للمجلس المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، والذي يقضي بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، إلى جانب المساواة في الوصول إلى الأموال والخدمات وتوفير هذه الأموال وتلك الخدمات. وهذا التوجيه ينطبق على جميع الأشخاص الذين يتولون تقديم الأموال والخدمات، والعاملين لمساعدة الجمهور، بصرف النظر عن الشخص المعني، سواء فيما يتعلق بالقطاع العام أم القطاع الخاص، مما يشمل الهيئات العامة، مع القيام بالعرض اللازم خارج نطاق الحياة الخاصة والأسرية، كما أنه ينطبق أيضا على المعاملات التي تدور في هذا الإطار. ومن شأن هذا التوجيه أن يتحول إلى قانون وطني في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ على أكثر تقدير.

المادة ٢

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

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

١٥ - إن مشروع تنقيح المادة ١١ من الدستور، وهو مشروع جار منذ عام ١٩٩٩، يستهدف إدراج المساواة بين المرأة والرجل، بأسلوب صريح، في نص الدستور، وثمة نص معدل جديد لمشروع تنقيح الدستور، الذي وضعته لجنة المؤسسات والتنقيح الدستوري بمجلس النواب في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، ونصه كما يلي: ١١ (٢) النساء والرجال

متساوون في الحقوق والواجبات. والدولة حريصة على تشجيع القيام على نحو نشط بإزالة العقبات التي قد تكون قائمة في مجال المساواة بين النساء والرجال. وهذا هو نص المادة ١١ (٢) الذي سيُعرض قريبا على مجلس النواب بهدف اعتماده.

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

١٦ - والقانون المؤرخ ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٣ قد اعتمد البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الذي وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

١٧ - وفي نفس التاريخ، اعتمد قانون يتعلق بالموافقة على تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية، مما ووفق عليه في الاجتماع الثامن للدول الأطراف في ٢٢ أيار/مايو ١٩٩٥.

١٨ - والقانون المؤرخ ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٣ قد عمد إلى تعديل المركز العام للموظفين، حيث أدخل من التدابير ما من شأنه أن يشجع على الموازنة بين الحياة الأسرية والمهنية:

(١) العمل جزءا من الوقت، بنسبة ٢٥ أو ٥٠ أو ٧٥ في المائة، إذا ما كانت مصالح الخدمات تسمح بذلك،

(٢) على نحو انتقالي، إعادة تشغيل الموظفين الذين قدموا استقالاتهم، قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤، من أجل التكرس لتعليم ما لديهم من طفل أو أطفال،

(٣) تحديد الشروط والإجراءات ذات الصلة في ميدان الإجازة بدون راتب، والإجازة للعمل نصف الوقت.

ولقد أدخل هذا القانون أيضا، في إدارات الدولة، وظيفة شخص مفوض للمساواة بين المرأة والرجل.

١٩ - والقانون المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، والمتعلق بالعنف العائلي^(١)، يميز طرد من يرتكب هذا العنف. ومسألة الطرد لا تكفي وحدها لتحقيق أهداف هذا القانون، فهو يستند إلى مفهوم شامل يتألف من خمسة عناصر أساسية تتسم بوثاق الارتباط ببعضها: الظروف المشددة، وطرد مرتكب أعمال العنف على يد الشرطة؛ والإجراءات المستعجلة الخاصة، وتعزيز دور رابطات الدفاع عن حقوق الضحايا، وجمع الإحصاءات.

(١) انظر التفاصيل ذات الصلة في التقرير الدوري الرابعة لدوقية لكسمبرغ الكبرى، ٢٠٠٢، تحت المادة ٥.

٢٠ - وقانون الدوقية الكبرى المؤرخ ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، والذي يتعلق باللجنة المعنية بالتعاون فيما بين المهنيين في مجال مكافحة العنف، يحدّد تأليف هذه اللجنة وتنظيمها وتشغيلها ومهامها، حيث ستقوم بصفة خاصة بتجميع ودراسة الإحصاءات المتصلة بالعنف العائلي، وبحث تنفيذ القانون المتعلق بالعنف العائلي وما قد يترتب على تطبيقه العملي من مشاكل.

٢١ - وقانون الدوقية الكبرى المؤرخ ٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ يحدّد طرق التعيينات والحقوق والواجبات فيما يتصل بالمفوضين للمساواة بين المرأة والرجل في الإدارات الوزارية والمصالح الحكومية.

٢٢ - والقانون المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه الذي يتصل بالعلاقات الجماعية للعمل وتسوية نزاعات العمل الجماعية وإنشاء المكتب الوطني للمصالحة، والذي يعدّل بعد القوانين في هذا الشأن، ينص على أن كل اتفاقية جماعية ينبغي لها من الآن فصاعداً أن تتوخى بشكل ملزم أشكال الأجر في إطار مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر، فضلاً عن إدراج الوسائل الخاصة بمكافحة التّحرّش الجنسي والمعنوي، مما يتضمن التّحرش الغوغائي، في سياق تطبيق الاتفاقية الجماعية والجزاءات، ولا سيما الجزاءات التأديبية التي قد تُفرض في هذا الصدد.

٢٣ - والقانون المؤرخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤ والمتصل بالملكات القانونية لبعض الشركاء يحدّد قواعد تضامنية دنيا بين الشركاء غير المتزوجين. وهو يعرف الشراكة بوصفها حياة مشتركة لشخصين من جنسين مختلفين أو من نفس الجنس، مع قيامهما بالمعيشة كزوجين عقب إغرابهما عن شراكتهما أمام موظف السجل المدني. والشراكة تولّد بالضرورة آثاراً تتعلق بالذمة المالية. والشريكان يسهمان في أعباء الشراكة حسب قدرة كل منهما على المساواة، كما أنهما يعتبران متضامنين في الديون المتعاقد عليها لتغطية احتياجات المعيشة الحالية والمصروفات الخاصة بالسكن المشترك. والقانون يعطي الشركاء حماية محدّدة في مجال السكنى على نحو مشترك. فهو يكفل لهم حماية تتعلق بالضمان الاجتماعي، إلى جانب منحهم إعفاءات ضريبية في إطار شروط بعينها.

٢٤ - وهناك أيضاً قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٥ بشأن الموافقة الممنوحة لمديري مساكن المناوبة المعنية بالأطفال. وقد قامت وزارة الأسرة والتكامل، في ظل تعاون وثيق مع إدارات الكوميونات، باقتراح إنشاء شبكة كبيرة من هياكل الاستقبال المرنة لخدمة الأطفال وأسرهم. ومن منطلق الاضطلاع بمهمة "المناوبة" فيما بين المسكن الوالدي والمدرسة والمجتمع المحلي، يلاحظ أن هذه المؤسسة تستهدف أساساً مساعدة الأبوين في زيادة التوفيق بين التزاماتهما الأسرية وارتباطهما المهنية.

- ٢٥ - ومن الحرّيّ بمساكن المناوبة أن تتوخى المقاصد التالية:
- منح الأطفال الوقت والمكان اللازمين للترويح عن النفس وشغل وقت الفراغ؛
 - تشجيع التكامل الاجتماعي واللغوي؛
 - المساهمة في الأهداف التعليمية، سواء كانت متوخّاة من جانب الآباء أم الأبناء.
- ٢٦ - والقانون المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، والمتعلق باسم الطفل، يعطى للأبوين المتزوجين أم لا حق منح ابنيهما المشترك لقب الأب، أو لقب الأم، أو لقبيهما معا مع دمجهما وفقا لما يريانه من ترتيب مع الاقتصار على لقب واحد لكل منهما. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذا القانون يتضمن تيسير القواعد المتصلة باختيار الأسماء، في إطار التسليم للأبوين بمزيد من الحرية. والتشريع الجديد يشكل جزءا من حركة واسعة النطاق تستهدف تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة. ومن خلال اعتماد هذا القانون، يراعى أن الحكومة قد أصبحت قادرة بالفعل على رفع التحفظ الذي سبق لها أن قدمته عند التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في عام ١٩٨٩، فيما يتصل بالبند ١-ز، المادة ١٦، (صفحة ٧١).
- ٢٧ - والقانون الذي اعتمده مجلس النواب في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦، والذي يتناول الموافقة على البروتوكول رقم ١٢ لاتفاقية المحافظة على حقوق الإنسان والحريات الأساسية والموضوع بروما في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، يرمي إلى القيام، من خلال التصديق على البروتوكول رقم ١٢ هذا، بإدخال مبدأ عدم التمييز المعمّم الذي يتجاوز الحدود القطاعية في تشريعات لكسمبرغ.
- (ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمن الحماية الفعّالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛
- ٢٨ - وترد أدناه بعض الأمثلة المختارة من أحكام القضاء اللكسمبرغي، وذلك لتصدير تلك الحماية القانونية للمرأة فيما يتصل بالحقوق الواردة في الاتفاقية:
- ٢٩ - أتيح لمحكمة لكسمبرغ الدستورية، في مرات عديدة، أن تقضي بأن من المفهوم أن مبدأ المساواة في المعاملة يتضمن حظر التعاون بطريقة مخالفة في الحالات المتماثلة، إلا إذا كانت هناك تفرقة تتسم بالبرير الموضوعي والملاءمة والتناسب مع الهدف المنشود (انظر المادة ١، صفحة ٥).

٣٠ - والمحكمة^(٢) الدستورية قد أعلنت، بصفة خاصة، أن الفقرة ١ من المادة ٣٨٠ من القانون المدني، التي تعزو السلطة الوالدية على الطفل المولود خارج نطاق الزواج المعترف به من قبل الأبوين إلى الأم بصورة منعية، غير مطابقة للمادة ١١ (٢)، والمسماة حاليا المادة ١٠ بء، من الدستور. ولقد ارتأت المحكمة أن إرساء مبدأ الممارسة المنعية للسلطة الوالدية من قبل الأم الطبيعية يفضي إلى عدم المساواة بين الأب الطبيعي بالنسبة للأم الطبيعية وللأب الشرعي، كما أنه يؤدي إلى التفرقة بين حالات الأطفال وفقا لما إذا كانوا مولودين داخل نطاق الزواج أو خارجه، علاوة على تشكيلة لتمييز لا يتلاءم ولا يتناسب مع الهدف المنشود.

٣١ - وقد اعتبرت المحكمة أن الشرط الذي يقيّد الحق في العودة إلى الخدمة الحكومية من قبل الموظفين الذين قاموا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ (لا بعد ذلك التاريخ) بتقديم استقالتهم من عملهم من أجل تربية واحد أو أكثر من الأطفال الخاضعين لرعايتهم، سواء كانوا في هذا الموعد في إجازة أمومة أو إجازة بدون أجر أو إجازة للعمل نصف الوقت مع اضطرارهم في أعقاب ذلك إلى الاستقالة بسبب عدم تمديد إجازاتهم التي لا يُسدّد عنها أجر ما، يمثل شرطا لا يحظى بتبرير معقول ولا يفي بمعيار التناسب، مما يعني بالتالي أنه شرط غير مطابق للمادة ١٠ بء من الدستور. ووفقا للمحكمة، يلاحظ أن تقييد جدوى شرط يرمي إلى إزالة حالة من حالات المشقة بالنسبة لجزء بعينه ممن قد يعينهم الأمر، لا يجد ما يبرره إزاء هذه المبادئ، فمقصد القانون وعاقبته يتضمنان التمكين من العودة للخدمة الحكومية دون مساس بالحياة الوظيفية، وذلك فيما يتصل بالموظفين الذين سبق لهم أن تركوا عملهم لأسباب ذات طابع أسري^(٣).

٣٢ - وقبل اعتماد القانون المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، الذي يعطى للأبوين حق اختيار لقب الأسرة الذي يعزى إلى طفلهما المشترك (انظر المادة ٢)، يراعى أن كلا من الولاية القضائية والمدنية قد أبدت رأيهما في هذا الشأن. ولقد اعتبرت المحاكم أن قاعدة العزو الإلزامي لاسم الأب لأطفال الوالدين المتزوجين يمثل تمييزا قائما على أساس نوع الجنس، كما أن هذا العزو لا يتفق مع المادتين ٨ و ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، فهذه

(٢) قرار المحكمة الدستورية رقم ٧٩٩ الصادر في ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٩.

(٣) قرار المحكمة الدستورية رقم ٥/٢٦ الصادر في ٨ تموز/يولية ٢٠٠٥.

القاعدة متعذرة التطبيق، سواء من جانب موظف الأحوال المدنية أم من جانب وزير العدل^(٤).

٣٣ - وفيما يتعلق بتطبيق القانون المتصل بالحماية من التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل، يراعى أن المحاكم العمالية قد تمكنت من وضع رأي قانوني يستند إلى مبررات قوية؛ فلقد قررت هذه المحاكم أنه، وفقا للمادة ٤ من القانون المؤرخ ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن الحماية من التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل، فإن صاحب العمل ملتزم باتخاذ جميع التدابير المنعفة اللازمة لكفالة حماية كرامة جميع الأشخاص في إطار علاقات العمل، مما يشكل التزاما إضافيا لكل عقد من عقود العمل، ومما يتسم بطابع إدخال المسؤولية التعاقدية لصاحب العمل. ووفقا لأحكام قضائية راسخة، يعاقب صاحب العمل، الذي يدري أن ثمة أفعالا من أفعال التحرش الجنسي قد ارتكبت من جانب أحد موظفيه أو من جانب طرف ثالث إزاء ضحية تعمل في شركته، والذي لا يقوم باتخاذ التدابير اللازمة لكفالة حماية هذه الضحية، بسداد تعويضات لها. ولقد اعترفت محكمة العدل العليا بحق الموظفة التي تتعرض لتحرش جنسي في الحصول على تعويض عن الضرر الواقع في أعقاب أفعال هذا التحرش، وخارج نطاق أي استقالة.

٣٤ - ولقد أتيح لمحكمة جنح لكسمبرغ أن تبت بشأن تلك الجريمة التي تستوجب العقاب بمقتضى المادة ٣٧٤ من قانون الجزاءات، وهي جريمة الحيازة الممنوعة لمواد إباحية تضم أو تمثل من لا يزالون من الأحداث. ولقد قررت المحكمة أن زيادة أحد المواقع التي تشمل صوراً إباحية من عرض أحد المشبوهين، أو تحميل هذه الصور حتى دون تخزينها، يمثل مع ذلك حيازة لها بالمعنى الوارد في المادة ٣٨٤ من قانون الجزاءات، ولقد قضت المحكمة بتوقيع عقوبة الجنس على فاعل هذه الجريمة، بل ومصادرة حاسوبه بوصفه أداة مستخدمة في ارتكاب مخالفة ما^(٥).

٣٥ - وفيما يتصل بتطبيق القانون المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ بشأن العنف العائلي، ينبغي أن يلاحظ أنه قد تم تنفيذ عدد كبير نسبيا من حالات الطرد؛ ففي الفترة من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، كما قد تم الإقرار بتدابير للطرد يبلغ عددها ٣٤٤، حيث شملت نسبة ٢ في المائة منها حالات طرد لنساء من مرتكبات العنف، وذلك على صعيد عدد من السكان يبلغ ٤٥٥.٠٠٠.

(٤) الحكم المدني رقم ٢٠٠٣/١٦٥ المؤرخ ٧ أيار/مايو ٢٠٠٣؛ وحكم المحكمة الإدارية المؤرخ ١٦ شباط/فبراير ٢٠٠٤، جدول الدعاوى رقم ١٧٦٧٢ جيم.

(٥) قرار محكمة دائرة لكسمبرغ، غرفة الجنح، بتاريخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

٣٦ - والبيانات التالية مقدمة من النيابة العامة لدى محكمتي الجنح بلكسمبرغ وديكريشن فيما يتصل بفترة السنوات ٢٠٠٣-٢٠٠٥:

٧٢٩ حالات العنف المترلي:

٣٤٤ حالات الطرد الموافق عليها:

٣٨٥ حالات الطرد المرفوضة:

المطالبات بتأجيل تدبير الطرد: ١١٣ أي نسبة ٣٣ في المائة

٣٧ - ولقد تم تأجيل ٦٧ في المائة من تدابير الطرد، وقد رُفضت ١٢ في المائة من التأجيلات، كما سُحبت ٢٠ في المائة من الطلبات، وفي ٨ في المائة من القضايا كان ثمة صدور لأحكام ما (٥٧ حكماً)، وفي ٢٤ في المائة منها (١٧٣ قضية)، صدر أمر بالحفظ بصورة نهائية مع توجيه إنذارات في بعضها.

٣٨ - وفي ٥٧ من الأحكام الصادرة، كانت هناك ٥٥ من الأحكام التي تتضمن عقوبات بالغرامة والسجن الجزئي مع إيقاف التنفيذ. وصدّر حكم بالبراءة في حالتين من الحالات.

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

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

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

٣٩ - وكثيراً ما تعرضت لكسمبرغ في الماضي للنقد إزاء قيامها بإصدار تراخيص إقامة خاصة للعلاقات بالملاهي الليلية اللائي لا يأتين تقريبا إلا من خارج الاتحاد الأوروبي، قد سببت التأنيب لكسمبرغ باعتبارها تشجع الاتجار بالنساء. والقانون المؤرخ ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٤ الذي يعدّل القانون المؤرخ ٣٠ تموز/يوليه ١٩٩٩ بشأن مركز الفنان الممتهن المستقل ومناوب العروض، قد كان موثماً لإساءة الاستخدام من أجل تيسير دخول فنانات الملاهي الليلية إلى الإقليم الوطني. وهؤلاء الفنانات يصلن إلى إقليم لكسمبرغ من خلال الحصول على تأشيرة خاصة لا تصلح إلا لهذا الإقليم وحده، وذلك بشرط إثبات وجود عقد عمل مع أحد الملاهي الليلية. وبغية عدم التأثير على فعالية مكافحة الاتجار بالأشخاص، قام السيد الفارو غيل - رولنز، المفوض الأوروبي لحقوق الإنسان، بمطالبة حكومة لكسمبرغ

بأن تعيد النظر في الممارسة المتعلقة بهذه التأشيرات المؤقتة. وإزاء مواجهة عدد مطّرد من طلبات التراخيص الخاصة، قررت حكومة لكسمبرغ، في نيسان/أبريل ٢٠٠٤، أن تكفّ عن إصدار أية تراخيص لمواطنات الدول غير الأعضاء بالاتحاد الأوروبي، ممن يرغبن في العمل بلكسمبرغ بوصفهن "فنانات في الملاهي الليلية أو بأنشطة مماثلة، وذلك اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٤. وهذا القرار، الذي يتضمن القيام بكل وضوح وبساطة بإلغاء تأشيرات الفنانات، يثبت رغبة حكومة لكسمبرغ في اتخاذ تدابير ملموسة من أجل مكافحة الاتجار بالأشخاص على نحو فعّال.

(ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد

المرأة.

٤٠ - والقانون المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ بشأن العنف المنزلي يلغي المادة ٤١٣ من قانون العقوبات، التي تنص على أن ثمة ما يبرر القتل أو الضرب أو الإصابة من قبل أحد الزوجين بالنسبة للزوج الآخر وشريكه في حالة ضبطهما متلبسين بجريمة الزنا.

المادة ٣

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرج.

٤١ - ولقد شكّلت لجنة لكسمبرغ لحقوق الطفل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ في أعتاب اعتماد القانون المؤرخ ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٢. وهذه اللجنة تستهدف تعزيز وحماية حقوق الطفل بصيغتها المحددة في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل المؤرخة ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ (والموافق عليها بموجب القانون المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣)، إلى جانب عدم التمييز بناء على نوع الجنس.

٤٢ - والقانون المؤرخ ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٣، والذي يعدّل المركز العام للموظفين، قد أدخل في إدارات الدولة وظيفة المفوض للمساواة بين المرأة والرجل، كما أن قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ يحدّد طرائق تعيين هؤلاء المفوضين للمساواة وحقوقهم وواجباتهم (انظر المادة ٢ - ب).

٤٣ - ومهمة الشخص المفوض للمساواة بكل وزارة أو إدارة تتمثل فيما يلي بصفة خاصة:

- تقديم اقتراحات بشأن أية مسألة تتعلق، على نحو مباشر أو غير مباشر، بالمساواة بين الرجل والمرأة في ميدان الوصول للعمالة والتدريب والترقي المهني، والأجر، وشروط العمل؛
- اقتراح إجراءات للتوعية؛
- تقديم مشورات للموظفين؛
- عرض مطالبات فردية وجماعية على ذوي المراتب العليا بالتسلسل الوظيفي؛
- الحرص على حماية الموظفين من التحرش الجنسي أو المهني في إطار علاقات العمل؛
- بيان الرأي في مواعيد العمل الواجبة التطبيق؛
- إبداء الرأي في أي مطالبة بالعمل جزءاً من الوقت أو الإجازة المتصلة بالعمل نصف الوقت "على نحو اختياري" (المادة ٣١-٢ من النظام الأساسي للموظفين)؛
- القيام بالتنظيم اللازم، مرة واحدة كل شهر على الأقل، مع سائر المفوضين من أجل اتخاذ إجراءات منسقة؛
- تقديم تقرير سنوي إلى الوزير المختص.
- ٤٤ - ويحق للشخص المفوض للمساواة أن يحصل على إعفاء شهري من الخدمة لمدة أربع ساعات، وهو يُعيّن لفترة خمسة أعوام، مع جواز تجديد ولايته.
- ٤٥ - ولقد أُعيد تحديد مهمة اللجنة الوزارية المشتركة للمساواة بين المرأة والرجل، وذلك في المادة ٤ من قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، الذي يتناول تقويم قانون الدوقية الكبرى المعدل والمؤرخ ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦:
- "(١) تشكل اللجنة منصة التفاعل بين الوزارة التي تشمل مهامها تكافؤ الفرص والوحدات المختصة بشؤون نوع الجنس في الوزارات.
- (٢) تكفل اللجنة ما ينبغي من مركزية وتنسيق فيما يتصل بالإجراءات السياسية الخاصة بالمساواة بين المرأة والرجل، التي تتسم بالتناسق والاستهداف، والتي تقترحها الوزارات عن طريق الوحدات المختصة بشؤون نوع الجنس، بهدف تنشيط مسألة دمج المساواة بين المرأة والرجل والبعد المتصل بنوع الجنس في جميع سياسات الحكومة في سياق خطة العمل الوطني للمساواة بين المرأة والرجل، التي تضمن اللجنة متابعتها.

(٣) تدرس اللجنة أي أمر يتصل بالمساواة بين المرأة والرجل، وتوافي الوزارة في هذا الشأن بما لديها من آراء ومقترحات وأفكار.

(٤) في إطار مهمة اللجنة، تجري استشارتها بشأن جميع مشاريع القوانين التي قد تؤثر على المساواة بين المرأة والرجل. وهي تتولى في هذا الصدد تحليل النتائج التي تتعلق بكل من النساء والرجال، إلى جانب حيدة المصطلحات المتصلة بنوع الجنس.

(٥) يجوز أن تتم مساعدة اللجنة من قبل خبير واحد أو أكثر.

٤٦ - وهذا القانون نفسه يرسى القاعدة القانونية لإنشاء وحدات مختصة بشؤون نوع الجنس في الوزارات، كما أنه يحدد مهام هذه الوحدات في المادة ١٠:

”(١) تحصر كل وحدة على كفالة دمج البعد المتعلق بنوع الجنس في إجراءات وسياسات الوزارة التي تتبعها، وذلك منذ مرحلة وضعها.

(٢) ومن مهام الوحدة، أن تضطلع بتقييم للوضع في وزارتها، وأن تقوم من وجهة نظر نوع الجنس بتحليل الإجراءات السياسية للوزارة، مع وضع خطة للعمل تغطي عدة سنوات في ميدان المساواة بين المرأة والرجل، وهذا يتضمن بصفة خاصة تحديد الاتجاهات والأهداف والنتائج المنشودة.

(٣) ومن الجائز للوحدة أن تستعين بخبير خارجي واحد أو أكثر في شؤون نوع الجنس.

٤٧ - وثمة دورات تدريبية، على صعيد نوع الجنس، يتم تقديمها للوحدات المختصة في هذا الشأن من قبل المعهد الوطني للإدارة العامة.

المادة ٤

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

٤٨ - وتشريعات لكسمبرغ تعرّف الإجراءات الإيجابية في القطاع الخاص باعتبارها "تدابير محددة تتوخى امتيازات بعينها من أجل تيسير ممارسة نشاط مهني من قبل الجنس الناقص التمثيل، أو تتوخى منع أو تعويض المآخذ القائمة في الحياة المهنية"^(٦).

٤٩ - وبغية إزالة بعض العقبات التي تواجهه بصفة خاصة عمليات الدمج والنجاح المهني للنساء، فإن ثمة تدابير محدّدة تبرز في هذا الشأن، وهي تدابير قسمي عموماً "الإجراءات الإيجابية". ووزارة تكافؤ الفرص توفر دعماً سوقياً ومالياً للمؤسسات التي ترغب في تحقيق إجراءات لتشجيع المساواة بين المرأة والرجل فيما لديها من تنظيمات.

٥٠ - ووفقاً للمادة ٢ (٣) من القانون المعدّل والمؤرخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١، والمتصل بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يخص الوصول للعمالة وللتدريب والترقي المهنيين وشروط العمل، يلاحظ أن التدابير الرامية إلى تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، وخاصة عن طريق تعويض التفاوتات الفعلية التي تؤثر على الفرص المتاحة للنساء في المجالات المستهدفة من قبل هذا القانون، لا تعتبر منافية لمبدأ المساواة في المعاملة. وفي إطار قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الذي يتناول إجازة القيام على سبيل الأولوية بتوظيف مرشحات من جنس الإناث في الوظائف المنخفضة المستوى التي تتعلق بضباط الصف بالمؤسسات الإصلاحية (أعمال الحراس)، يراعى أن إدخال مرشحات من الإناث في مجال التدريب على أعمال الحراس يمكن السماح به، وذلك على الرغم من مبدأ المساواة في المعاملة الوارد في القانون المعدّل والمؤرخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ والخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في ميدان الوصول للعمالة وللتدريب والترقي المهنيين، إلى جانب شروط العمل، وهذا إذا تبين أن ثمة صعوبة في كفاءة توظيف عدد كاف من المرشحات لوظائف ضباط الصف بالمؤسسات الإصلاحية بناء على القانون المعدّل والمؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه بشأن التنظيم العسكري.

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزياً.

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي:

(٦) خطة العمل الوطني لصالح العمالة، القانون المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩، المادة السابعة والعشرون المتعلقة بالإجراءات الإيجابية في القطاع الخاص.

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

٥١ - يستهدف القانون المتعلق بالعنف العائلي، والمؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ (انظر المادة ٢ - ب، صفحة ٧) تحقيق المقاصد الثلاثة التالية:

(١) المنع الفوري لأفعال العنف العائلي في الحالات الشديدة؛

(٢) توعية مرتكبي العنف، ولا سيما بشأن إعداد منع طويل الأجل؛

(٣) هئية تيقظ المجتمع لخطورة ونوعية العنف العائلي.

٥٢ - وكما سبق الذكر (انظر المادة ٢ - ج، صفحة ١٠)، يلاحظ أن هذا القانون قد تمكن، منذ بدء سريانه من فترة وجيزة، من تحقيق تأثير فعلي لا يُستهان به. ويتم كل شهر، في الواقع، إبعاد ١٣ شخصا في المتوسط عن مسكن الأسرة. وإحصاءات الشرطة توضح أن نسبة ٨,٢ في المائة من تدخلات رجال الشرطة، التي تتعلق بالاعتداء على الأشخاص، تتضمن العنف العائلي.

٥٣ - ولقد أنشئت دائرة لمساعدة ضحايا العنف العائلي كيما تتولى، بمبادرة منها، الاتصال بالضحية من أجل منحها ما يناسب من دعم، إلى جانب إبلاغها بإمكانية قيامها بعرض شكواها وبالمطالبة بتدابير أخرى للحماية المناسبة.

٥٤ - ومن ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، أبلغت لدائرة مساعدة ضحايا العنف العائلي ١٤٥ حالة طرد. وفي ١٣٨ من هذه الحالات كانت الضحايا من الإناث، وفي ٧ حالات كانت الضحايا من الذكور. وفي ١٤٣ حالة كان المعتدون من الذكور، وفي حالتين اثنتين كان هؤلاء المعتدون من الإناث. وثمة ٢١٨ طفلا قد تعرضوا للعنف العائلي أو شهدوه.

٥٥ - ومن ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أبلغت للدائرة ١٥٤ حالة طرد. وفي ١٤٢ حالة كانت الضحايا من الإناث، وفي ١٢ حالة كانت الضحايا من الذكور. ومن بين الضحايا الذكور البالغ عددهم ١٢، كانت ٦ من مرتكبي الاعتداء من الذكور أيضا. وفي ١٤٨ حالة كان المعتدون من الذكور، وفي ٦ حالات كان هؤلاء المعتدون من الإناث. وفي عام ٢٠٠٥، كان ٢٤٧ طفلا من الضحايا/الشهود على صعيد العنف العائلي.

٥٦ - وكان ثمة تعزيز كبير لدور ومسؤولية الشرطة في مجال مكافحة العنف العائلي. وقوات الشرطة قد اضطلعت بجهود ملموسة من جهود التوعية والتدريب فيما يخص هذا العنف العائلي. ولقد قامت مدرّبة كندية بتمرين مدرّبات من لكسمبرغ، ممن فهضن، في سياق التنسيق مع وزارة تكافؤ الفرص ومدرسة الشرطة، بإنشاء وحدة لتدريب أفراد الشرطة في المستقبل.

٥٧ - ومنذ عام ٢٠٠٣، وجميع المتدربين من الشرطة يتبعون هذا التدريب بصورة محدّدة. وبغية تدريب أفراد الشرطة الذين كانوا يعملون لدى بدء سريان القانون، إلى جانب تدريب أعضاء النيابة العامة، تقرّر تقديم تدريب محدّد لمسؤولي الأفرقة، ممن يقومون بدورهم بنقل خبرتهم إلى من يعاونوهم من الذكور والإناث.

٥٨ - وبالإضافة إلى ذلك، وُضعت قائمة داخلية، تشمل تعليمات محددة، من أجل أفراد الشرطة.

٥٩ - وبهدف تدريب مزيد من المهنيين في قطاعات أنشطة الشرطة والخدمات الطبية والأعمال الاجتماعية فيما يتصل بتبيّن نوعية العنف العائلي، أنشئت شبكة من المدرّبات على يد وزارة تكافؤ الفرص. وهؤلاء المدرّبات يقدمن تدريبات مكيفة حسب شتى التدخلات المتعلقة بمختلف قطاعات الأنشطة.

٦٠ - ومنذ ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٤، أُعد مكتب عمل هاتفي دائم، لا يشترط ذكر الأسماء، وذلك بدعم من وزارة تكافؤ الفرص، ولقد حُصص هذا المكتب للرجال الذين يرغبون في الخروج من حلقة العنف المفرّغة، مما جرى في إطار مشروع للرابطة الأوروبية المعنية بالمشورة بشأن العنف، وهذا يدخل في نطاق البرنامج الأوروبي المسمى "دافني". ومعاملة مرتكبي العنف تتمثل في وقف تصاعد العنف وتجنّب نقل آليات هذا العنف من جيل لآخر.

٦١ - وبموجب قرار وزاري بتاريخ ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٤، أذنت وزارة تكافؤ الفرص للحركة اللكسمبرغية للتنظيم الأسرى والتثقيف الجنسي بأن تمارس نشاطها في مركزها المعني بتوفير المشورة والمساعدة لمرتكبي العنف. وتتكفل الوزارة بتمويل تكاليف هذه الدائرة. ويتضمن هدف ذلك المركز، على المدى القصير، حماية الضحايا على صعيد طويل الأجل، إلى جانب تقليل، بل ومنع، العنف.

٦٢ - وفي عام ٢٠٠٥، استقبلت الدائرة ٢٣٧ استشارة، فضلا عن ٤٠ من الرجال، حيث اعترف ٣٧ منهم بارتكاب عنف عائلي. ووفقا لما صرحت به الدائرة، يلاحظ أن نصف الزبائن كانوا من رعايا لكسمبرغ.

٦٣ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، قامت وزارة النهوض بالمرأة بتنظيم ندوة دولية عن موضوع "العنف العائلي - تحدّ جديد" بهدف الإسراع في تنفيذ القانون الجديد المتعلق بالعنف العائلي.

٦٤ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، نُظِّمت حلقة دراسية لتناول العنف العائلي والعمل مع خدمات إيواء المرأة، حيث ركّزت هذه الحلقة على العمل مع الأطفال وتمثيل العنف العائلي في وسائل الإعلام.

٦٥ - وبغية قياس مدى تأثير القانون المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، اضطلعت وزارة تكافؤ الفرص، في عام ٢٠٠٥، بتكليف خبيرة خارجية بمهمة تقييم نتائج هذا القانون في مجال العنف العائلي. والتقرير^(٧) المعروض في هذا الشأن في بداية عام ٢٠٠٦ ويسلّط الضوء على حسن التعاون بين مختلف الهيئات، إلى جانب القول بأن هذا القانون قد عجّ على نحو كبير من التنبّه لظاهرة العنف العائلي لدى الجمهور.

٦٦ - ولقد استند التقييم ذو الصلة إلى عناصر ثلاثة:

- جمع وتحليل البيانات المتاحة بشأن العنف العائلي بلكسمبرغ في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥؛

- تقديم استبيانات للأشخاص الذين قاموا خلال هذه الفترة باستشارة دائرة مساعدة ضحايا العنف العائلي؛

- إجراء تحقيقات لدى المهنيين العاملين في حقل العنف المرتكب ضد المرأة والطفل.

٦٧ - ويبدو أن القانون المتصل بالعنف العائلي لم يؤثر بشكل واضح على أعداد المقيمين داخل خدمات الإيواء. والطلب على خدمات إيواء النساء لم يهبط، في الواقع، مع بدء سريان القانون الجديد، الذي يسمح بطرد مرتكب العنف. وفي عام ٢٠٠٤، زاد عدد النساء التريالات لدى شتّى خدمات إيواء النساء بنسبة ٨ في المائة بالقياس إلى عام ٢٠٠٣.

٦٨ - وخلال سنة ٢٠٠٤، كانت ثمة إقامة لـ ٤٥٨ امرأة و ٥٠٠ طفل لدى خدمات الإيواء للبنات والنساء وذوات الأطفال. وفي ٢٨١ من الحالات، كان العنف العائلي هو الحافز على طلب الدخول في مركز الاستقبال.

(٧) التقرير النهائي: تقييم التغيير الذي وقع بلكسمبرغ منذ بدء سريان القانون المتعلق بالعنف العائلي وإنشاء خدمات تقديم المساعدة اللازمة لضحايا العنف العائلي، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

٦٩ - وفي عام ٢٠٠٥، كانت هناك إقامة لـ ٤٦٧ امرأة و ٤٥٢ طفلا في خدمات إيواء البنات والنساء وذوات الأطفال. وتتولى هذه الخدمات، على نحو منتظم استقصاء العنف العائلي، إلى جانب استخدام طريقة "مساندة من يُعد من الضحايا، والقيام بالتدخل النسائي من أجل تمكين المرأة من الاستقلال. وفي ٢٧٧ حالة (٦٠ في المائة)، كان العنف العائلي هو الباعث على التماس غشيان مركز الاستقبال.

٧٠ - وبالمقاييس لعام ٢٠٠٤، زاد عدد النساء اللاتي دخلن في مختلف خدمات إيواء المرأة بنسبة ١,٩ في المائة، وعلى النقيض من ذلك، هبط عدد الأطفال بمعدل ٦,١ في المائة. ولقد ثبت أن القانون المتعلق بالعنف العائلي لم يفض إلى تأثير ما بشأن عدد المقيمت في خدمات الإيواء. ومن الملاحظ أن عدد الطلبات المرفوضة بسبب الافتقار إلى الأماكن اللازمة كان مرتفعا في جنوب البلد. ويجري في الوقت الراهن إعداد مشروع لتوسيع نطاق خدمات الإيواء المتصلة بالمرأة، تحت اسم "المأوى في الجنوب" من قبل المجلس النسائي الوطني بلكسمبرغ.

٧١ - والتقرير التقييمي يوضح أن ملامح النساء اللاتي يطلبن طرد قرينهن تخالف ملامح النساء اللاتي يلتمسن معونة خدمات الاستشارة والإيواء. فهؤلاء النساء يغلب عليهن كبر السن، كما أنهن لم يسبق لهن على الإطلاق أن اتصلن بخدمة من خدمات المعونة. والقانون يتيح، بالتالي، الوصول إلى الضحايا اللاتي مازلن متواريات حتى اليوم.

٧٢ - وكتيب "الوجوه المتعددة للعنف ضد المرأة"، الذي ظهر في عام ٢٠٠٢، قد أعيد طبعه في نهاية عام ٢٠٠٥. ولقد وُضع هذا الكتيب من قبل خدمات إيواء المرأة بالتعاون مع وزارة تكافؤ الفرص.

٧٣ - وفي عام ٢٠٠٣، تابعت وزارة النهوض بالمرأة حملتها الخاصة بالتوعية، من خلال بث برنامج خاطف تحت عنوان "لا للحلول الوسط، مناهضة العنف ضد النساء والبنات"، وذلك في التلفزيون وجميع دور السينما بالبلد. وفي إطار تنفيذ القانون المتعلق بالعنف العائلي، أذيع أيضا برنامج خاطف آخر عن موضوع طرد مرتكب العنف العائلي، وذلك في الراديو.

٧٤ - وبغية تشجيع المساواة بين المرأة والرجل في مجال التعليم والتدريب، أولت الوزارة اهتماما خاصا لمسألة "توعية القائمين بالتعليم" وكذلك لمسألة تشجيع هيئة بيداغوجيا تتسم بالتباين وفقا لنوع الجنس.

٧٥ - وفي ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، نظمت وزارة تكافؤ الفرص مؤتمرا دوليا عن موضوع "دور النساء والرجال والقوالب النمطية في التعليم والتدريب" بجامعة لكسمبرغ،

كلية العلوم التربوية، مقر والفردانغ الجامعي. وتزعم الوزارة تشجيع الأدوار الجديدة للنساء والرجال، من خلال إجراءات ترمي إلى التعريف بالجوانب المتصلة بنوع الجنس في محيط المدرّين والمعلّمين والتلاميذ. وبغية تعزيز الثقافة على صعيد نوع الجنس، وتغيير الأدوار النمطية للنساء والرجال، يتعيّن دمج البعد الخاص بنوع الجنس في مناهج المدارس والمعاهد ومؤسسات التدريب، مع تحديد استراتيجيات داخلية وآليات وأدوات أيضا، فيما يتصل بالمنهجية التربوية والتدريب على صعيد نوع الجنس بالنسبة للمعلمين والمدرّين.

٧٦ - وثمة دراسة عن "الجانب المتعلق بنوع الجنس في ميدان التطوير الوظيفي والمهني للعاملين في حقل التعليم والتربية في المستقبل"، سبق أن طالبت بها وزارة تكافؤ الفرص، حيث تم التنفيذ على يد جامعة لكسمبرغ لدى القائمين بالتعليم والتربية خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤^(٨). وقد استهدفت هذه الدراسة موضوع تشكيل وتفكيك وإعادة تشكيل الهويات الشخصية والمهنية المتصلة بنوع الجنس.

٧٧ - ووفقا لنتائج هذه الدراسة، يلاحظ أن المواقف النمطية تؤثر بصورة سلبية على مدى الاهتمام بمسائل نوع الجنس. ولقد تأثر مدى الاهتمام هذا على نحو إيجابي من خلال التنبّه لوجود تمييزات ما، ولتوفّر تأثيرات خارجية على عملية تطوير الشخصية ذات الصلة، فضلا عن أهمية نموذج الأبوين.

٧٨ - والنتائج المنبثقة عن هذه الدراسة قد حفزت جامعة لكسمبرغ على القيام بما يلي:

- دمج البعد المتعلق بنوع الجنس باعتباره محورا أفقيا ورأسيا في التدريبات الجامعية والأنشطة البحثية بالخطة الرباعية ٢٠٠٦-٢٠٠٩؛

- القيام بصورة منتظمة بإدراج مفهوم نوع الجنس في برامج تدريب المعلمين على صعيد التعليم المبكر والتعليم السابق على المدارس والتعليم الابتدائي، وكذلك في التربية البيداغوجية للمعلمين بالتعليم الثانوي.

٧٩ - وثمة اهتمام خاص من قبل وزارة تكافؤ الفرص بشأن إجراءات الإعلام والتوعية. وطرق العيش والتفكير التي تميّز مجتمعنا والتي لا تزال، حتى اليوم وبصورة دائمة، متأثرة بالمواقف المقبولة التي تعزو أدوارا تقليدية لكل من النساء والرجال. ويتمثل الهدف المبتغى من حملات وزارة تكافؤ الفرص في لفت الانتباه إلى هذه النماذج الاجتماعية الجامدة، مع إبراز

(٨) الجانب المتعلق بنوع الجنس في ميدان التطوير الوظيفي والمهني للعاملين في حقل التعليم والتربية في المستقبل، وزارة تكافؤ الفرص، ٢٠٠٥.

أنماط أخرى تتسم بمزيد من التكيف مع الحياة الحديثة، فضلا عن تهيئة مساواة فعلية بين المرأة والرجل.

٨٠ - الحملة المذاعة بالراديو في عام ٢٠٠٣ قد اضطلع بها بالتعاون مع شرطة الدوقية الكبرى المعنية بمناهضة العنف العائلي.

والحملة المذاعة بالتلفزيون في عام ٢٠٠٣ قد سلطت الضوء على وجود المرأة في الوظائف ذات المسؤوليات بالعالم الاقتصادي.

والحملة الصحفية في عام ٢٠٠٣ قد تضمنت ثلاثة عروض مرئية، وعمدت إلى بيان الأزواج، بمفردهم أو مع أسرهم، وهم يتقاسمون المسؤوليات والمهام العائلية.

والحملة المنقولة بالتلفزيون في عام ٢٠٠٤ قد عرضت سلسلة من الصور الموجزة لبعض مدراء الهيئات التي فازت بالجائزة النسائية للمؤسسات منذ عام ١٩٩٣.

والحملة الصحفية في عام ٢٠٠٥ قد قدمت المعلومات اللازمة بشأن التفاوتات التي لا تزال باقية بين النساء والرجال في مجال المرتبات وعلى صعيد الوظائف ذات المسؤوليات.

والحملة المذاعة بالتلفزيون في عام ٢٠٠٥ كانت تدور حول وضع المرأة في مجال اتخاذ القرار الاقتصادي، إلى جانب المساواة بين الرجال والنساء في مواجهة تطوّر الحياة المهنية.

٨١ - ومن الممكن أن يطلع على كافة الحملات، التي نقلتها وسائط الإعلام، في موقع الوزارة على شبكة انترنت تحت العنوان التالي:

http://www.mega.public.lu/actions_projets/Campagnes/index.html

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

٨٢ - والقانون اللكسمبرغي المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ والمتعلق بالإجازة الوالدية (انظر التقرير السابق)، والذي يعبر عن التوجيه الأوروبي في هذا الشأن، يتابع أهدافا ثلاثة:

- تهيئة فرص للعمال؛
- تشجيع تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وخاصة تهيئة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية؛

- مساندة التطور النفسي - الاجتماعي للطفل.

٨٣ - وقانون عام ١٩٩٩ يتوخى تقييم آثار الإجازة الوالدية على سوق العمالة، ونتائج هذه الإجازة بالنسبة لتكافؤ الفرص، وعواقبها فيما يتصل بمصالح الأطفال. ومن أجل إجراء هذا التقييم، كلفت الحكومة في عام ٢٠٠٢ خبيرا استشاريا خارجيا بأن يقوم بما يتعين من دراسة، وقد خلّصت هذه الدراسة إلى نتائج تتضمن أن الأهداف التي حدّدها المشرّع فيما يخص تكافؤ الفرص، لولا سيما آثار القانون على مصالح الأطفال، قد تم التوصل إليها إلى حد كبير بصفة عامة، في حين أن الآثار المترتبة على سوق العمالة لا يمكن تبينها بشكل ميسّر^(٩). وفي هذه النتائج، وإزاء الطلب الذي يحظى بمساندة عامة من قبل غالبية الشركاء الاجتماعيين والسكان، قررت الحكومة مواصلة الإجازة الوالدية والإبقاء عليها إلى ما بعد ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٣. وثمة مشروع قانون يرمي إلى تدليل شتى الصعوبات التي ظهرت لدى التطبيق العملي، ولقد قُدم هذا المشروع في ٢٠ أيار/مايو ٢٠٠٣ إلى مجلس النواب من قبل وزيرة الأسرة والتضامن الاجتماعي والشباب، ومن المتوقع أن تُعتمد الصيغة المعدلة لهذا المشروع بعد قليل من جانب المجلس.

٨٤ - وفي سياق تنفيذ البرنامج المتعلق بالاستراتيجية المجتمعية الإطارية في حقل المساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠١-٢٠٠٥) فيما يتصل بالقيام، على أفضل وجه، بتوفيق الحياة الأسرية مع الحياة المهنية، يلاحظ أن وزارة تكافؤ الفرص قد أجرت أيضا دراسة عن أثر الإجازة الوالدية^(١٠).

٨٥ - وثمة استنتاج من استنتاجات الدراسة، التي تتعلق بتأثير الإجازة الوالدية، يقول بأن الرجال غير مستدين ليكونوا آباء بالمتزل. ويتبين من هذه الدراسة أيضا أن الإجازة الوالدية تعكس توزيعا لأدوار الآباء - الأمهات، وهو توزيع لا يختلف كثيرا عن توزيع الأدوار التقليدي بمجتمع أبوي. ويضاف إلى هذا، أن ثمة نظرة غير مواتية لهذا الأمر من قبل صاحب العمل، وإذا كان أصحاب الأعمال مستعدون فيما يبدو لتقبل قيام المرأة بأخذ إجازة والدية بهدف الاهتمام بالأطفال، فإنه يبدو في الواقع أنهم أقل تقبلا لفكرة تمكين الرجل من التوقف عن العمل، حتى ولو لبضعة أشهر، لنفس السبب. وفي نهاية المطاف، فإن من الأمور الواقعية أن يقوم الآباء بأخذ إجازة والدية إذا ما كان وضعهم المهني أقل أهمية من وضع قريناتهم/شركائهم، أو إذا ما كان هؤلاء لا يحق لهم أن يحصلوا على إجازة ما.

(٩) دراسة تقييم آثار الإجازة الوالدية بدوقية لكسمبرغ الكبرى، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.

(١٠) الآباء الناشطون في بلجيكا ولكسمبرغ وإيطاليا وأسبانيا (٢٠٠٢-٢٠٠٥)، دراسة تحليلية من قبل السيدة أليسا ديل ري (جامعة باديو، ٢٠٠٣)، من أجل وزارة النهوض بالمرأة.

٨٦ - وبغية النهوض بالتوعية اللازمة بشأن التّعير الحادث في دور الرجال، فضلا عن تشجيع الإجازات الوالدية، مع القيام في نفس الوقت بمساندة الشركات في مجال تناول هذه الإجازات، يلاحظ أن وزارة النهوض بالمرأة قد نظّمت، في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، ندوة دولية عن موضوع "الإجازة الوالدية: تحدّ للاقتصاد والمساواة بين المرأة والرجل".

٨٧ - ولدى تحليل تطوّر الحصول على إجازة والدية، يراعى أن عدد الأمهات اللاتي يستفدن من هذا التدبير يزيد كثيرا عن عدد الآباء المستفيدين. ومع هذا، فإنه يجب التنبّه إلى أنه قد حدث تطور تدريجي في حصة الرجال من الإجازة الوالدية، حيث زادت هذه الحصة من ١٣ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ١٧ في المائة في عام ٢٠٠٥ فيما يتصل بالمستفيدين.

٨٨ - وشهادات الآباء عقب أخذ الإجازة الوالدية تثبت أن أخذ هذه الإجازة قد أتاح لهم أن يعزّزوا من علاقاتهم مع أطفالهم، وإن ثمة ميلا عند الآباء لإعادة هذه التجربة.

المادة ٦

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

٨٩ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، قامت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع سفارة السويد، بتنظيم ندوة عنوانها "نظرات إلى الاتجار بالمرأة". وكان الهدف من هذه الندوة إبلاغ الجمهور عموما بالتشريعات والممارسات الأجنبية المتصلة بالاتجار بالأشخاص، والنتائج المترتبة على ذلك بالنسبة للمرأة، إلى جانب إعلام المشرّع بشأن الخطوات الواجبة الاتباع على الصعيد الوطني.

٩٠ - وفي سياق التدابير المتخذة لمكافحة الاتجار بالأشخاص، يلاحظ أن دولة لكسمبرغ لن تعود إلى إصدار تراخيص لرعايا دول خارجة عن نطاق الاتحاد الأوروبي كيما يعملوا بلكسمبرغ "كفنانات بالملاهي الليلية" أو في أنشطة مماثلة، وذلك اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ (انظر المادة ٢- و، صفحة ١١).

٩١ - ولقد اتّخذ هذا القرار وفقا لتوصيات السيد الفارو غيل - رولنز، وهو المفوض المعني بحقوق الإنسان، والسيدة هيلغا كونارد، الممثلة الخاصة للرئيس الحالي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا فيما يتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص، والتي قامت بزيارة لكسمبرغ في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. ولقد شدّدت السيدة كونارد على أهمية منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص، بالإضافة إلى المساعدة المباشرة للضحايا، وحماية الشهود.

٩٢ - وقد ارتأت السلطات الوطنية أن تعدّ تنسيقاً منظماً على صعيد البلد من أجل الإمعان في الإلمام بالمشاكل الخاصة بلكسمبرغ، والاتفاق على تنفيذ الإجراءات اللازمة لحماية الضحايا.

٩٣ - وقد وقعت لكسمبرغ في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٥ على اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالأشخاص.

٩٤ - وتحت رعاية وزارة تكافؤ الفرص، قامت دائرة "أقبل معنا"، وهي دائرة معنية بالبغايا وتابعة لمنظمة الصليب الأحمر بلكسمبرغ، بتنظيم مؤتمر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ عن "استحداث تدخلات متعدّدة الجوانب فيما يتصل بمن يعملون في حقل الجنس"، وذلك من منطلق التفاعل مع التحرك الدولي إزاء "البغاء" في أوروبا، وبمشاركة من خبراء من ألمانيا وهولندا. ولقد قصد هذا المؤتمر استهداف مشاكل البغايا المهاجرات فيما يتصل بالاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال الجنسي، وفيما يتصل أيضاً بالتنظيمات الجديدة التي وضعت بألمانيا وهولندا. ولقد اتضح أن تنظيم البغاء لا يفيد البغايا المهاجرات في أي شيء، كما أنه لا يوقف ظاهرة البغاء ذات النطاق الواسع.

٩٥ - ومنذ عام ٢٠٠٥، شكّل فريق عامل يضم وزارات العدل والخارجية وتكافؤ الفرص، علاوة على ممثلين للشرطة. وهذا الفريق يستهدف الاضطلاع بالتعاون اللازم، وتشكيل شبكة من مختلف الهيئات المعنية بالاتجار بالأشخاص. ومنذ عام ٢٠٠٥ أيضاً، أعدت ميزانية محددة من أجل تحمل جميع النفقات المتصلة بحماية وكفالة ضحايا الاتجار بالأشخاص. وخلال شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، نُظّم تشكيل يضم العناصر المؤثرة بشتى المنظمات الحكومية والهيئات غير الحكومية.

٩٦ - ولقد وفرت وزارة تكافؤ الفرص ائتمانات وموظفين، اعتباراً من عام ٢٠٠٦، من أجل "مؤسسة الباب المفتوح"، وهي من المؤسسات المتعاقدة مع الدولة، وذلك بهدف التكفل بالضحايا على أمثل وجه.

الجزء الثاني

المادة ٧

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

- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

٩٧ - إن مشروع "المشاركة المتوازنة للمرأة والرجل في عملية اتخاذ القرار، التّحدّي الذي يواجه التنمية الديمقراطية والاقتصادية لوزارة تكافؤ الفرص يدخل في السياق المجتمعي للاستراتيجية الأوروبية المتعلقة بالعمالة، ولا سيما تلك الاستراتيجية الإطارية المجتمعية في ميدان المساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠١-٢٠٠٥). ويستهدف هذا المشروع التوعية بضرورة هيمنة مشاركة أكثر قوة من جانب المرأة في عملية اتخاذ القرار على صعيد الأحزاب السياسية والنقابات والمؤسسات. ولقد ساندت الأنشطة التالية هذا الهدف:

٩٨ - دراسة تحت عنوان: "تشجيع التوازن بين المرأة والرجل لدى اتخاذ القرار في الأحزاب السياسية بلكسمبرغ ومن جانب هذه الأحزاب". وهذه الدراسة التي أعدت قبل انتخابات حزيران/يونيه ٢٠٠٤، قد تكفّلت بتحليل برامج الأحزاب السياسية والنقابات وأصحاب الأعمال، وبصفة محدّدة ما تتوخّاه هذه البرامج من حيث المساواة بين المرأة والرجل.

٩٩ - دراسة ثانية بشأن موضوع المرأة في مجال اتخاذ القرار الاقتصادي والاجتماعي تحت عنوان "تشجيع التوازن بين المرأة والرجل لدى اتخاذ القرار على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، دراسة مضطلع بها في عام ٢٠٠٤"، ولقد تحققت هذه الدراسة بفضل القيام بتحليل لهياكل الهيئات المعنية، إلى جانب الاضطلاع بالتحدث مع ممثلي مختلف منظمات أصحاب الأعمال والنقابات.

١٠٠ - وأعد برنامج تلفزيوني قصير، وأذيع هذا البرنامج في القناة التلفزيونية الوطنية وفي دور السينما أيضا.

١٠١ - وبغية توعية الجمهور واستحداث طرق للممارسات الحميدة والمظاهرات الوطنية والدولية (محافل اللقاء ومؤتمرات التداول والحلقات الدراسية)، قامت وزارة تكافؤ الفرص، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بما يلي:

- ١٠٢ - في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤، محفل اللقاء: "النساء والمشاريع: إنشاء المشاريع الخاصة والمشاركة في شبكة للمبادلات".
- ١٠٣ - في ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، مؤتمر للتداول مع الأحزاب السياسية: "مشاركة النساء والرجال على نحو متوازن في اتخاذ القرار السياسي".
- ١٠٤ - في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر، حلقة دراسية بشأن تبادل الممارسات الحميدة في شركات القطاع الخاص بالتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والنقابات: "مشاركة النساء والرجال على نحو متوازن في اتخاذ القرار الاقتصادي".
- ١٠٥ - ولقد اضطلع بإرشاد منتظم، بهدف كفالة متابعة المشروع، وذلك من قبل لجنة تضم أعضاء من وزارة تكافؤ الفرص والنقابات ورابطة أصحاب الأعمال والغرف المهنية والمنظمات غير الحكومية. ولقد اجتمعت هذه اللجنة سبع مرات أثناء المشروع. ومن ثم، فإنه كان هناك إنشاء لشبكة غير رسمية من شبكات التعاون. ولقد أفضى هذا المشروع أيضا إلى حفز إقامة اتحاد للنساء رئيسات المؤسسات في لكسمبرغ، وذلك في عام ٢٠٠٤.
- ١٠٦ - وفي نهاية المطاف، أدى الإطار الأوروبي إلى إعطاء المشروع قيمة نوعية مضافة من خلال تبادل الخبرات على الصعيد عبر الوطني. كما أنه قد أمعن في إبراز المشروع على الصعيد الوطني. والبعد الأوروبي لسياسات المساواة بين المرأة والرجل، مما نُقِل من خلال الشركاء المجتمعين قد أثر بشكل إيجابي على أنشطة الشركاء الوطنيين، كما أنه قد وسّع من نطاق النقاش بالبلد. ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن كل حدث من الأحداث قد أسهم في دعم الشراكة عبر الوطنية، وكذلك في القيام على نحو أكثر تعمقا بتبادل للآراء بشأن الاستراتيجيات والتدابير المطبقة على الصعيدين الأوروبي والدولي.
- ١٠٧ - وهيئة مراقبة مشاركة المرأة في الانتخابات، التي سُكِّلت في حريف عام ١٩٩٨ من قبل المجلس النسائي الوطني بلكسمبرغ والتي تتلقى إعانة مالية من وزارة تكافؤ الفرص (انظر التقرير الدوري الرابع لدوقية لكسمبرغ الكبرى)، قد أجرت تحليلا لمدى تطوّر مشاركة المرأة بصورة عامة، وكذلك مدى تطور مشاركة المرأة على صعيد مختلف الأحزاب السياسية في انتخابات عام ٢٠٠٤.
- ١٠٨ - ولقد تناولت التحاليل ذات الصلة أيضا مختلف البرامج السياسية التي تتعلق بتعزيز وضع المرأة في جميع المجالات وعلى كافة الأصعدة. ولقد قامت هيئة المراقبة بعد ذلك بإجراء تحليل مفصّل لنتائج الانتخابات، ونشرت هذه النتائج في صيغة إحصاءات.

١٠٩ - وعلى الرغم من أن اتفاق الائتلاف في عام ١٩٩٩ قد نص على عدم قيام الحكومة بإدراج الالتزام بالحصص فيما بين النساء والرجال، فإن الأحزاب السياسية المختلفة قد اضطلعت، مع هذا، إما بإدخال حصّة تكفل وجود الثلث على الأقل من النساء في هيئات اتخاذ القرار لديها وفي قوائم الترشيح المقدمة من جانبها في الانتخابات، وإما بالأخذ بسياسة تتضمن تشجيع المرأة دون إرساء مبدأ الحصص. وفيما يتصل بالانتخابات التشريعية والأوروبية في حزيران/يونيه ٢٠٠٤، وصلت النسبة المئوية للنساء المرشحات إلى ٣١,٧ في المائة. وفي أعقاب هذه الانتخابات، كانت الحكومة الجديدة مؤلفة بنسبة ٢٠ في المائة من النساء و٨٠ في المائة من الرجال. وفي مجلس النواب، يلاحظ أن المجلس مشكل، من حيث نوع الجنس، من نسبة ٢٣ في المائة من النساء ونسبة ٧٧ في المائة من الرجال. وفي البرلمان الأوروبي، تشغل النساء ٥٠ في المائة من مقاعد البرلمانين اللكسمبرغيين.

تطور وضع المرأة في مجال اتخاذ القرار السياسي:

١١٠ - السياسة الوطنية:

٢٠٠٤	١٩٩٩	
٪ ٢٠,٠٠	٪ ٢٨,٦٠	الحكومة
٪ ٢٣,٤٠	٪ ٢٠,٠٠	مجلس النواب
٪ ٥٠,٠٠	٪ ٣٣,٣٣	البرلمان الأوروبي، المقاعد البرلمانية اللكسمبرغية

النسبة المئوية للنساء المسجلات في القوائم	عدد النساء المسجلات في القوائم	النسبة المئوية للنساء المنتخبات	عدد النساء المنتخبات	المقاعد	
٪ ٣٣,٣	٢٠	٪ ٢٠,٨	٥	٢٤	الحزب المسيحي الاشتراكي
٢١,٧	١٣	٪ ٢١,٤	٣	١٤	حزب العمال الاشتراكي
٪ ٢٥,٠	١٥	٪ ٣٠,٠	٣	١٠	الحزب الديمقراطي
٪ ٤٦,٧	٢٨	٪ ١٤,٧	١	٧	حزب البيئة
٪ ٢٥,٠	١٥	صفر ٪	صفر	٥	حزب العمل من أجل الديمقراطية والعدالة في مجال الإيراد
٪ ٤١,٧	٢٥	صفر ٪	صفر	صفر	الحزب اليساري
٪ ٢٢,٧	١٠	صفر ٪	صفر	صفر	الحزب الشيوعي
٪ ٥٥,٦	٥	صفر ٪	صفر	صفر	حزب الأحرار بلكسمبرغ

١١١ - السياسة على صعيد الكوميونات

أجهزة تكافؤ الفرص

يرد أدناه الوضع الذي كان سائدا قبل انتخابات عام ١٩٩٩ وفيما بعدها

٢٠٠٤	١٩٩٩	
٧٧	٤٨	الكوميونات التي عيّنت مفوضا لتكافؤ الفرص من بين أعضاء مجلس الكوميون
٣٩	١٣	الكوميونات التي شكلت لجنة استشارية لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل
٦	٢	الكوميونات التي أقامت دائرة تضم موظفين مؤهلين من ذوي الرواتب
٨٩	٥٨	الكوميونات التي اتخذت إجراء واحدا على الأقل من إجراءات تكافؤ الفرص الثلاثة المذكورة أعلاه

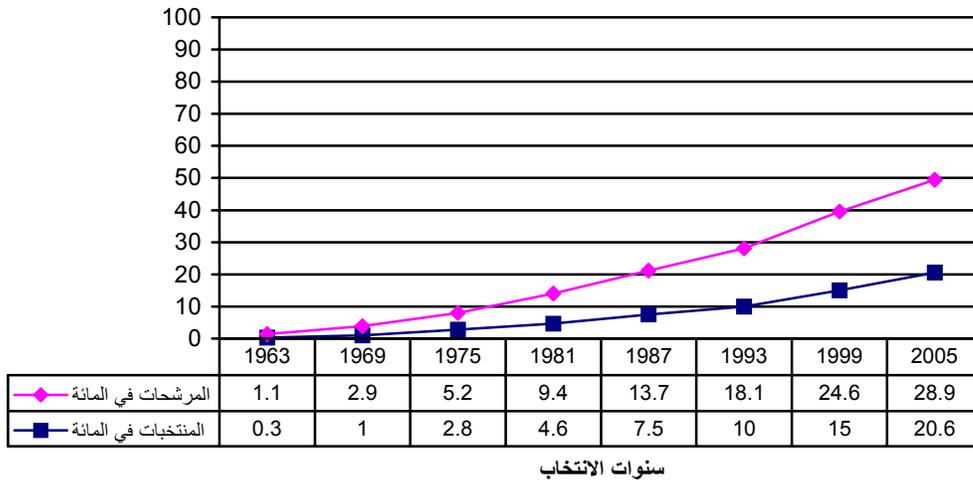
المصدر: المجلس النسائي الوطني بلكسمبرغ.

١١٢ - هيئة مراقبة المشاركة للنساء في انتخابات الكوميونات في ٩ تشرين

الأول/أكتوبر ٢٠٠٥

في انتخابات الكوميونات في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، كان هناك ١١٣٦ مقعدا من المقاعد التي يتعين شغلها، وذلك بـ ١١٦ من الكوميونات. ومن بين المرشحين، كانت نسبة ٢٨,٩ في المائة من النساء، وذلك بالقياس إلى ٢٤,٦ في المائة في عام ١٩٩٩. ولقد حصلت النساء المرشحات على ما مجموعه ٢٣٤ ولاية، أي ٢٠,٦ في المائة، بالمقارنة بنسبة ١٥,٠ في المائة في عام ١٩٩٩. وحصص المنتخبات قد زادت بمقدار ٥,٦ نقطة في المائة بالنسبة للانتخابات الأخيرة بالكوميونات، وهذا يشكل تقدما مماثلا لما حدث من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٩. ووجود النساء على الساحة السياسية بالكوميونات، الذي دأب، بصورة تقليدية، على أن يكون أقل مستوى من مستوى وجودهن على الصعيد الوطني، قد وصل لأول مرة إلى المستوى القائم في البرلمان. وخمس المفوضين السياسيين من النساء بالفعل في لكسمبرغ.

الانتخابات بالكوميونات: تطور النسبة المئوية للنساء المرشحات والمنتخبات



المصدر: المجلس النسائي الوطني بلكسمبرغ.

١١٣ - وفي ٥ تموز/يوليه ٢٠٠٥، كان ثمة قيام من جانب وزيرة تكافؤ الفرص ووزير الداخلية وإدارة الأراضي ورئيس نقابة المدن والكوميونات بلكسمبرغ بتقديم تعميم موجه إلى العمدة بشأن تطبيق سياسة المساواة بين المرأة والرجل في الكوميونات. وهذا التعميم يتوخى إدراج البعد المتعلق بنوع الجنس، مع استهداف الاضطلاع بطريقة منتظمة بدمج الشروط والأولويات والاحتياجات الخاصة بكل من المرأة والرجل في كافة السياسات، وذلك منذ مرحلة التخطيط. وتحليل السياسات من زاوية نوع الجنس من شأنه أن يتيح اكتشاف ما إذا كان تنظيم ما أو إجراء ما يؤثر بشكل مخالف على الرجال والنساء في نهاية الأمر. ومن المقترح أيضا أن تُشكّل لجان استشارية معنية بالمساواة بين المرأة والرجل من أجل الحرص على القيام، من الناحيتين القانونية والفعلية، بتطبيق المساواة بين الرجل والمرأة على صعيد الكوميونات.

المادة ٨

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

١١٤ - تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار بوزارة الخارجية

تصل النساء، على قدم المساواة مع الرجال، إلى الوظائف ذات المستوى الدولي. ويتوقف القرار المتعلق بتمثيل لكسمبرغ، على الصعيدين الأوروبي والدولي، على الكفاءات لا على نوع الجنس.

١١٥ - وفيما يلي عرض لتمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار بوزارة الخارجية:

المستوى السياسي: امرأة واحدة وزيرة للشؤون الخارجية من

عام ١٩٩٩ وحتى تموز/يوليه ٢٠٠٤

مستوى الوظائف القيادية: السفراء أو المديرون ٣٥ شخصا من بينهم

٤ نساء (في عام ١٩٩٨: ٢٢ شخصا من

بينهم ٣ نساء)

الهيئة الدبلوماسية (المجموع): ٨٦ شخصا من بينهم ٢١ امرأة (في عام

١٩٩٨: ٦٠ شخصا من بينهم ٩ نساء)

١١٦ - وتزايد نسبة النساء لدى تعيين أعضاء السلك الدبلوماسي أثناء السنوات الأخيرة يرمي إلى تحسين تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار بوزارة الخارجية.

مشروع لكسمبرغ للتعاون في مجال التطوير من أجل النهوض بالمرأة

١١٧ - إن التعاون القائم بلكسمبرغ يولي اهتماما خاصا بمسألة تشجيع المرأة فيما تقوم به من أنشطة، سواء على الصعيد الثنائي أم الصعيد المتعدد الأطراف، أو فيما يتصل بتعاون لكسمبرغ مع المنظمات غير الحكومية أيضا. وهذا الاهتمام يتحول في غالبية الأمر إلى مشاريع بميداني الصحة والتعليم. وفي عمليتي التحديد والوضع بكافة المشاريع، يلاحظ أن جوانب المساواة تلقى انتباها خاصا.

١١٨ - والقانون المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ يتوخى تحسين وضع المرأة، باعتبار ذلك قطاعا من القطاعات بالبلدان النامية، التي قد تكون موطن تدخل من جانب صندوق التعاون الإنمائي. وفيما يتصل بالتعاون الثنائي، يراعى أن الهيئة الإنمائية للكسمبرغية، التي تتولى صوغ وتنفيذ المشاريع الثنائية والتي تحصل على تمويلها من لكسمبرغ، حريصة على مراعاة إشكالية نوع الجنس ودراسة أثر المشروع أو البرنامج على المساواة بين الجنسين. وفيما يخص التعاون المتعدد الأطراف، يلاحظ أن النهج الاستراتيجي الجديد ينص على أن هذه الإشكالية تعد واحدة من أولوياته الموضوعية.

- ١١٩ - وإلى جانب المشاريع الممولة من إدارة التعاون والعمل الإنساني، فإن إدارة الشؤون السياسية بوزارة الخارجية تساند عددا من المشاريع الرامية إلى تشجيع حقوق المرأة.
- ١٢٠ - وثمة عدد من المشاريع الثنائية، في إطار التعاون للكسمبرغي، يركز بصفة محدّدة على مبدأ المساواة بين الجنسين؛ وهذا هو الحال في مشروع "المدرسة والصحة" بالنيجر، والمشاريع المنفذة على يد المركز الوطني لموارد التعليم غير الرسمي. بمالي، والمشروع المعنون "دعم مراكز التعليم التقني النسائي" بالسنگال^(١١).
- ١٢١ - وبشأن المشاريع المتعددة الأطراف، يجدر بالذكر أن هناك تزييدا مستمرا في المساهمات التي تقدمها لكسمبرغ لموارد ميزانية صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ولقد بلغت هذه المساهمات ٩٤٤ ٥٩٤ يورو في عام ٢٠٠٢، و٩٤٥ ٥٩٤ يورو في عام ٢٠٠٣، و٧٠٠ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٤، و٨٠٠ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٥.
- ١٢٢ - وفي سياق الاتفاق الإطاري المبرم مع صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠٠٤، تقوم لكسمبرغ بالإسهام في أولويتين موضوعيتين ترتبطان بصفة خاصة بالمساواة بين الجنسين:

- صحة الأمهات (مساهمة تبلغ ٥٥٠ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٤ و٦٥٠ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٥)، حيث يتعلق الأمر بتقديم دعم للنساء في مجال تنظيم الأسرة من أجل تجنب حالات الحمل غير المرغوبة، والعمل على تحقيق الولادات في ظل بيئة مأمونة وصحية، مع تمكين الأمهات من الوصول إلى خدمات التوليد العاجلة في حالة حدوث مضاعفات ما؛
- مقاومة القروح (مساهمة تبلغ ٦٠٠ ٠٠٠ يورو و٢٥٠ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠٠٤، و٣٠٠ ٠٠٠ في عام ٢٠٠٥)، حيث تُعد هذه القروح من المشاكل المهملة إلى حد كبير على صعيد الصحة الإنجابية. وهي ترجع إلى ولادة ممدّدة أو إلى وقف الولادة، وثمة عواقب اجتماعية كبيرة تترتب عليها: فهناك بنات ونساء كثيرات من المصابات بهذه القروح، وهن يتعرضن لمقاطعة المجتمع ولنبد الزوج. وهذه القروح تصيب عادة أكثر أفراد المجتمع هميشا، أو البنات الفقيرات والأميات والفتيات اللاتي يعشن في مناطق منعزلة.

- ١٢٣ - وإذا كانت غالبية المشاريع، التي تمّولها لكسمبرغ مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، تتعلق بالنساء والفتيات، فإن من الجدير بالتنويه تلك المشاريع الموجهة إليهن بصفة

(١١) للاطلاع على التفاصيل اللازمة، انظر الوثائق الواردة في المرفق الأول.

خاصة، من قبيل الدعم المقدم في إطار الشراكة مع صندوق السكان للبرنامج الوطني لمكافحة ختان الإناث في مالي، ومشروع "الأمومة المأمونة في منطقة أغادير، المرحلتان الأولى والثانية" و"الصحة الإنجابية في ميرياه ولوغا" بالنيجر، اللذين يرميان إلى تحسين حيازة واستخدام خدمات الصحة الإنجابية الرفيعة النوعية، مما يتضمن خدمات الصحة الإنجابية للفتيات في المناطق التي يتزايد فيها تدخل البرنامج، وتعزيز إدارة هذه الخدمات على الصعيد المركزي وفي مناطق العمل، إلى جانب منع انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (السيدا).

١٢٤ - وفي نيكاراغوا، يستهدف مشروع "تنمية القدرات المحلية من أجل تعزيز الصحة الجنسية والإنجابية على صعيد الكوميونات، المرحلة الثالثة"، بصفة خاصة، تحسين فعالية السياسات المحلية والوطنية العامة في ميدان الصحة الإنجابية، أما مشروع "رعاية التوليد العاجلة من أجل تحقيق أمومة مأمونة" فإنه يرمي إلى تقليل وفيات الأمهات من خلال تحسين أعمال الرعاية المتصلة بحالات الولادة المعقدة. ومن الجدير بالذكر، في نهاية الأمر، مشروع "تقوية قدرات رابطة تنظيم الأسرة بفييت نام، المرحلتان الأولى والثانية"، وهو مشروع يساهم في وضع نموذج للمشورة والإدارة في مجال الصحة الإنجابية بفييت نام، وكذلك مشروع "مساندة النساء الأفغانيات" الذي يستهدف تزويد النساء في مخيمات اللاجئين وفي أفغانستان بخدمات الصحة الإنجابية في صورة مساعدات سابقة على الولادة ولاحقة لها، فضلا عن مساعدات التوليد العاجلة والمساعدات اللازمة عند الولادة. وتضاف إلى هذا، أنشطة تنظيم الأسرة والمعونة النفسية في أعقاب الصدمات وعلاج ومنع العدوى التي تصيب الأعضاء التناسلية لدى المرأة.

١٢٥ - وفيما يتعلق ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يلاحظ أن دعم لكسمبرغ يرمي إلى القيام، بصفة خاصة ومن خلال التدريب، بتشجيع زيادة مشاركة المرأة في الأنشطة الاجتماعية - الاقتصادية، كما هو الحال على سبيل المثال في العديد من المشاريع بمالي وأفغانستان. وهناك مشروع آخر بفييت نام يقصد خفض معدلات وفيات الرضع والأمهات.

١٢٦ - ولقد قدمت في نهاية الأمر مساهمة تبلغ ٥٠٠ ٠٠٠ يورو إلى "الائتلاف العالمي بشأن المرأة والإيدز" الذي يمثل مبادرة تضم غالبية المنظمات والشركات والأفراد التي تشارك في ميدان مرض الإيدز والمرأة. وفي الفترة المشمولة بهذا التقرير، اضطلعت وزارة الخارجية بالمشاركة في تمويل مشاريع كثيرة من مشاريع تشجيع المرأة لدى مختلف المنظمات غير الحكومية، مما سيرد بالتفصيل في المرفق.

المادة ٩

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

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

١٢٧ - في البيان الحكومي الصادر في عام ٢٠٠٤، أعلن أن التشريع المتصل بالجنسية سوف يُعدّل من أجل تمكين الأجانب الذين يرغبون في اكتساب جنسية لكسمبرغ من القيام بذلك دون أن يتحمّم عليهم أن يتنازلوا عن جنسيتهم الأصلية. وسوف تُسنّ نفس الإمكانيّة بالنسبة لرعايا لكسمبرغ الذين يقيمون بالخارج والذين يريدون اكتساب جنسية بلدان إقامتهم. وسيتم أيضا تيسير الحصول على الجنسية المزدوجة من خلال الاختيار فيما يتصل بالمهاجرين من الجيلين الثاني والثالث.

الجزء الثالث

المادة ١٠

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

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

١٢٨ - في عام ٢٠٠٤، قام مركز التوثيق والإعلام بشأن التعليم العالي، التابع لوزارة الثقافة والتعليم العالي والبحث، بنشر ملفّ عن "المهن الصناعية" من أجل إبراز دور النساء الناشطات في هذا الحقل وتمكينهم من إبداء آرائهن بصفة خاصة.

١٢٩ - ومن ناحية، تقوم جامعة لكسمبرغ، بالتعاون مع وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني وكذلك وزارة الثقافة والتعليم العالي والبحث، بإجراء دراسة تتعلق بتلاميذ التعليم الثانوي وطلبة التعليم العالي، وذلك لتحديد طريقة تفهمهم للعلوم والبحوث العلمية. ومن العناصر الأساسية في هذه الدراسة، المقارنة بين وجهات نظر البنات والأولاد. ونتائج هذه الدراسة سوف تؤثر على ما يُتخذ في المستقبل من إجراءات.

١٣٠ - وفي النهاية، تضطلع جامعة لكسمبرغ بدور نشط في مشروع يرمي إلى توعية الفتيات بشأن الفروع والمهن العلمية.

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

الوصول إلى التدريب الأولي والنتائج

١٣١ - إن وصول البنات لمختلف فروع التعليم لا يختلف عن وصول الأولاد، وذلك في لكسمبرغ.

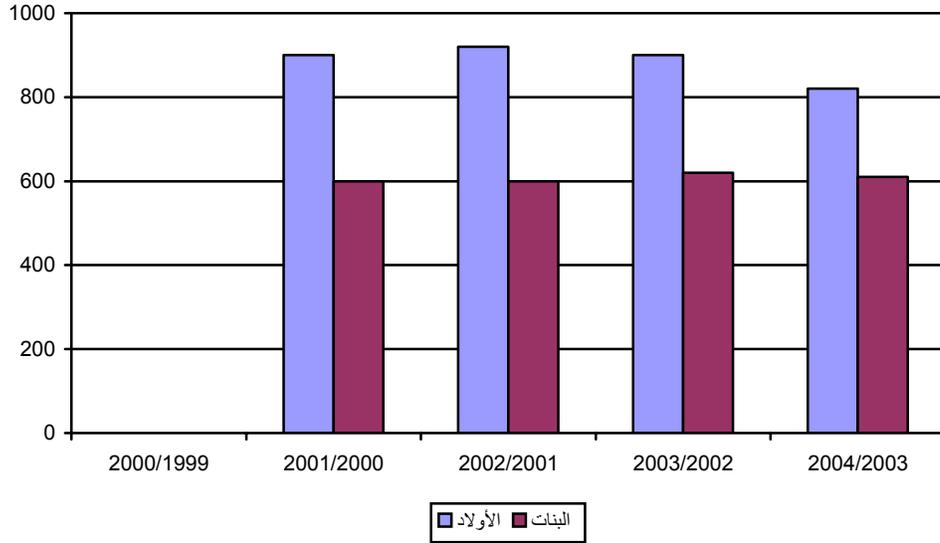
١٣٢ - البرامج الموجهة للطفولة المبكرة

إن التعليم السابق على الالتحاق بالمدرسة إلزامي، وهو يشكل جزءاً لا يتجزأ من التعليم الابتدائي، وذلك من حيث مستوى الوصول، والجانبية، والإدارة البيداغوجية وتأهيل الموظفين. ومنذ العام الدراسي ١٩٩٨-١٩٩٩، جرى تمديد مرحلة التعليم السابق على الالتحاق بالمدرسة إلى ثلاث سنوات. وفي بداية السنة الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩، أدرج التعليم المبكر للأطفال البالغين ٣ سنوات في إطار مشروع تجريبي. وكانت الأهداف الرئيسية، في هذا الصدد، متمثلة في تنشئة صغار الأطفال على الصعيد الاجتماعي وتدريبهم على لغة لكسمبرغ. ومنذ بداية إدراج التعليم المبكر في عام ١٩٩٨/١٩٩٩ وحتى السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤، يلاحظ أن توفير هذا النوع من التعليم يتعرض للزيادة كل سنة في الكوميونات. والبرنامج الحكومي ٩/٢٠٠٤ يتوخى تعميم التعليم المبكر في كافة أنحاء البلد اعتباراً من عام ٢٠٠٩، على أساس أن الكوميونات ستكون ملتزمة بتقديمه، وأن الآباء سيحتفظون بحقهم في اختيار إلحاق أبنائهم بهذا النوع من التعليم أم لا.

١٣٣ - التعليم الابتدائي

على صعيد الوصول إلى التعليم الابتدائي، وهو تعليم إلزامي، لا توجد تمييزات ما بسبب نوع الجنس. ومن الملاحظ أن البنات أكثر نجاحاً في هذا الصدد، كما أن الصعوبات التي تلاقيهن أثناء التدريب أقل عدداً.

عدد الراسبين في التعليم الابتدائي - مع توزيعهم حسب الجنس



المصدر: جداول الفصل ١٠ واردة من وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

١٣٤ - تبين الإحصاءات الواردة أعلاه أن ثمة تلميذات أقل عددا يتعرضن للرسوب فيما يتصل بالتعليم المُمَيَّز (وهو التعليم المتصل بالتلاميذ الذين يلاقون صعوبات في التدريب).

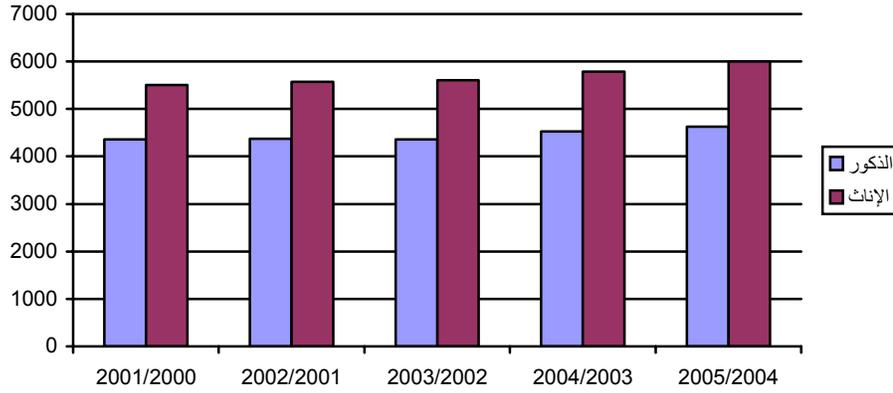
١٣٥ - التعليم اللاحق للتعليم الابتدائي

في سن ١٢ سنة، يصبح من حق الصغار أن يُختاروا بين التعليم الثانوي العام، الذي يُعدّ على سبيل الأولوية لدراسات عالية، والتعليم الثانوي التقني، الذي يقدم تدريبا مهنيا، والذي يفضي في بعض المسارات إلى الوصول إلى دراسات عالية كذلك.

١٣٦ - التعليم الثانوي العام

أعداد التلاميذ بالتعليم العام والتعليم الخاص الذي يلقي إعانات مالية:

التعليم الثانوي - تطور الأعداد حسب نوع الجنس



معدل النجاح في التعليم الثانوي العام:

نتائج امتحان إنهاء الدراسة بالتعليم الثانوي

السنة	الأولاد الناجحون	النسبة المئوية	البنات الناجحات	النسبة المئوية
١٩٩٦-١٩٩٥	٤١٣	٨٧,٣	٤٥٧	٨٧,٧
٢٠٠١-٢٠٠٠	٤٧٢	٨٥	٥٩٩	٩٠,٣
٢٠٠٢-٢٠٠١	٤٢٨	٨٢,٦	٦٣٠	٨٩,٧
٢٠٠٣-٢٠٠٢	٤٢٦	٨١,٨	٦١٥	٩٠,٣
٢٠٠٤-٢٠٠٣	٥٠٩	٨٦,٣	٦٣١	٩١,٧

١٣٧ - التعليم الثانوي التقني

مجموع التلاميذ في التعليم الثانوي التقني

السنة	الذكور	النسبة المئوية	الإناث	النسبة المئوية
١٩٩٦-١٩٩٥	٩ ٥٥٨	٥٢,٧	٨ ٥٧١	٤٧,٣
٢٠٠١-٢٠٠٠	١١ ١٣٢	٥٢,١	١٠ ٢٢٧	٤٧,٩
٢٠٠٢-٢٠٠١	١١ ٢٦٩	٥٢,٢	١٠ ٣٢٩	٤٧,٨
٢٠٠٥-٢٠٠٤	١٢ ٢٧٦	٥٢,٦	١١ ٠٦٣	٤٧,٤

وفي التعليم الثانوي التقني، يتم توزيع التلاميذ عقب المرحلة الابتدائية على ثلاثة نظم

من نظم التدريب:

- النظام التقني
- نظام التقنيين
- النظام المهني (شهادة الكفاءة التقنية والمهنية، وشهادة التدريب التقني والمهني، وشهادة المهارة اليدوية)

١٣٨ - النظم المختلفة للتدريب والتعليم على الصعيد الثانوي التقني، مع التوزيع حسب

نوع الجنس

النسبة المئوية	الإناث	النسبة المئوية	الذكور	/٢٠٠٤ ٢٠٠٥	التلاميذ في التعليم الثانوي التقني
٤٦,٧	٥ ٢٣٨	٥٣,٣	٥ ٩٧٤	١١ ٢١٢	المجموع في المرحلة الابتدائية
٦٠,٥	٢ ٦٦٦	٣٩,٥	١ ٧٣٧	٤ ٤٠٣	المجموع في النظام التقني
٤١,٦	١ ٢٩٠	٥٨,٤	١ ٨١٢	٣ ١٠٢	المجموع في تدريب التقنيين
٤١,٦	١ ٦١٣	٥٨,٤	٢ ٢٦٦	٣ ٨٧٩	المجموع في شهادة الكفاءة التقنية والمهنية
٣٤,١	١٢٧	٦٥,٩	٢٤٥	٣٧٢	المجموع في شهادة التدريب التقني والمهني
٣٤,٨	١٢٩	٦٥,٢	٢٤٢	٣٧١	المجموع في شهادة المهارة اليدوية
٤٧,٤	١١ ٠٦٣	٥٢,٦	١٢ ٢٧٦	٢٣ ٣٣٩	المجموع في التعليم الثانوي التقني

١٣٩ - نتائج امتحانات التعليم الثانوي التقني:

شهادة إتمام الدراسة الثانوية التقنية

السنة	الأولاد الناجحون	النسبة المئوية	البنات الناجحات	النسبة المئوية
٢٠٠٢-٢٠٠١	٢٠١	٦٨	٤٠٠	٨٣
٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢٥٧	٧٤	٤٤٢	٨٣
٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٦٩	٧٣	٤٤٠	٨٢

شهادة التقنيين

السنة	الأولاد الناجحون	النسبة المئوية	البنات الناجحات	النسبة المئوية
٢٠٠٢-٢٠٠١	٢٠٢	٧٢	١٩٤	٨٤
٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢١٦	٧٢	١٧٤	٧٦
٢٠٠٤-٢٠٠٣	١٩٧	٧١	١٧٥	٧٦

١٤٠ - مجموع الشهادات المقدمة في التعليم اللاحق للمرحلة الابتدائية

السنة	المجموع	الذكور	النسبة المئوية	الإناث	النسبة المئوية
٢٠٠١-٢٠٠٠	٣١٣٤	١٤٦٨	٤٧	١٦٤٨	٥٣
٢٠٠٢-٢٠٠١	٣٢٠٤	١٥٣٠	٤٨	١٦٧٤	٥٢
٢٠٠٥-٢٠٠٤	٣٢٦٩	١٦٠٧	٤٩	١٦٦٢	٥١

١٤١ - توضح الإحصاءات الموزعة حسب نوع الجنس والمتعلقة بالتعليم الوطني أن البنات زائدات التمثيل في التعليم الثانوي العام، وكذلك في الفروع التدريبية للتعليم الثانوي التقني التي من شأنها أن تفضي إلى مستوى مرتفع من الشهادات (المستوى الثالث بالتعليم الثانوي العالي). وعلى صعيد التدريب بكامله، يلاحظ أن البنات أكثر نجاحا من الأولاد.

١٤٢ - التوجيه المدرسي والمهني

إن ثمة تباينا في الخيارات المدرسية والمهنية للبنات والأولاد:

- البنات يتسمن بزيادة التمثيل في الأقسام الأدبية من التعليم الثانوي العام، وكذلك في الفروع الثالثة من التعليم الثانوي التقني.
- والفروع العلمية والتكنولوجية، الصناعية واليدوية، لا تزال بصورة غالبية مجالا لاختيار الأولاد. والخيار المدرسي يؤثر على الخيار المهني؛ فالنساء أكثر عددا بالتالي

في وظائف القطاع الثالث، في حين أن الرجال يتسمون بزيادة التمثيل في مجال الحرف والإنتاج الصناعي.

١٤٣ - التعليم الثانوي

في مرحلة التخصص بالشعبة المالية (الصف الثاني والصف الأول)، يختار التلاميذ الأقسام التالية. ومنذ السنة الدراسية ٢٠٠٤/٢٠٠٥، يتم هذا الاختيار في الصف الثالث.

ألف - ١	قسم اللغات الحية
ألف - ٢/زاي	العلوم الإنسانية والاجتماعية
هاء	الفنون التشكيلية
واو	الموسيقى
باء	الرياضيات - العلوم الفيزيائية
جيم	العلوم الطبيعية
دال	العلوم الاقتصادية

١٤٤ - الصف الثاني، ١٩٩٥/١٩٩٦ الأعداد في الأقسام حسب نوع الجنس

الأقسام	ألف - ١	ألف - ٢	باء	النسبة المئوية	النسبة المئوية	جيم	النسبة المئوية	دال	النسبة المئوية	هاء	النسبة المئوية	واو	النسبة المئوية	
الذكور	٢٩	٢٢	١٠٢	٤٣	١٠١	٧٦	١٢٢	٤٩	١١٢	٤٩	١٨	٢٤	٩	٦٤
الإناث	١٠٢	٧٨	١٣٧	٦٧	٣٢	٢٤	١٢٦	٥١	١١٨	٥١	٥٦	٧٦	٥	٣٦

١٤٥ - الصف الثاني، ٢٠٠٠/٢٠٠١ الأعداد في الأقسام حسب نوع الجنس

الأقسام	ألف - ١	ألف - ٢	باء	النسبة المئوية	النسبة المئوية	جيم	النسبة المئوية	دال	النسبة المئوية	هاء	النسبة المئوية	واو	النسبة المئوية	
الذكور	٢٦	١٨	٨٩	٤١	٨٩	٦٧	١٢٣	٣٣	١٥٣	٥٤	٢٦	٢١	١٢	٥٢
الإناث	١١٥	٨٢	١٢٨	٥٩	٤٣	٣٣	١٦١	٦٧	١٣٢	٤٦	٩٩	٧٩	١١	٤٨

١٤٦ - الصف الثالث، ٢٠٠٠/٢٠٠١ الأعداد في الأقسام حسب نوع الجنس

الأقسام	ألف - ١	النسبة المئوية											
	زاي	باء	جيم	دال	هاء	واو	حاء	داد	ذال	ذال	ذال	ذال	ذال
الذكور	٢٤	١٣٩	٤٥	٩٢	٦٧	١٤٧	٤٠	١٣٣	٥٩	١٨	١٥	٧	٣٠
الإناث	٧٦	١٧٢	٥٥	٤٥	٣٣	٢٢٠	٦٠	٩١	٤١	١٠٥	٨٥	١٦	٧٠

١٤٧ - التعليم الثانوي التقني

ينقسم التعليم الثانوي التقني إلى ثلاثة أنظمة:

- النظام التقني
- نظام التقنيين
- النظام المهني (التمهن)

١٤٨ - في كافة أنظمة التدريب، تبنح البنات غالبا إلى اختيار تدريبات تتجه نحو المجال الإداري والتجاري والاجتماعي - التعليمي، علاوة على المجال شبه الطبي. وفي التدريبات التقنية، يراعى أنهن ناقصات التمثيل.

- ونسبة ٨٩ في المائة من البنات بالنظام التقني تتركز في الشعبة الإدارية والتجارية (٣٨ في المائة)، والشعبة شبه الطبية والاجتماعية (٥١ في المائة)، في حين أن الشعبة التقنية العامة لا تحظى إلا باختيار ١١ في المائة من البنات؛
- ونسبة ٧٤ في المائة من البنات بالنظام التقني يتركز في الشعبة الإدارية؛
- ونسبة ٧٠ في المائة من البنات المتمهّنات (للحصول على شهادة الكفاءة التقنية والعملية) تتركز في أربعة فروع، من ٤٤ فرعا، وهي فرع الموظفين المكتبيين وفرع المساعدة في تقديم الرعاية وفرع المبيعات وفرع تصفيف الشعر.

١٤٩ - والبنات والأولاد يتوزعون بطريقة غير متساوية في شتى أنظمة التعليم الثانوي التقني؛ فالبنات يزداد اتجاههن نحو النظام التقني، في حين أن الأولاد يحظون بزيادة التمثيل في النظام المهني ونظام التقنيين أيضا.

١٥٠ - ولما كانت البنات يخترن في غالبية الأمر تدريبات مدرسية تؤدي إلى الحصول على شهادة إتمام الدراسة الثانوية التقنية، التي تفضي بدورها إلى دراسات لاحقة للمرحلة الثانوية، فإنهن يتسمن بنقص التمثيل في التدريبات ذات المناوبة (التمهن).

العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥

البنات	الأولاد	
		النظام المهني
% ٤١,٦	% ٥٨,٤	شهادة الكفاءة التقنية والمهنية
% ٣٤,١	% ٦٥,٩	شهادة التدريب التقني والمهني
% ٣٤,٨	% ٦٥,٢	شهادة المهارة اليدوية
% ٤١,٦	% ٥٨,٤	نظام التقنيين
% ٦٠,٥	% ٣٩,٥	النظام التقني

١٥١ - والبنات والأولاد يحصلون على نفس المخططات التوجيهية المدرسية والمهنية. وتشمل هذه المخططات توجيهها جماعيا وفرديا لدى الانتقال من التعليم الابتدائي للمرحلة التعليمية اللاحقة له، والتعليم حسب الاختيار، وجلسات تعليمية بالمدارس واستشارات فردية، والمعارض المفتوحة للطلبة، ومخطط "حياة العمل" الذي يوفر معلومات عن العمل والتّمهن، والمركز الإعلامي المعني بالحرف والإدارة والعمالة، وتدريبات توجيهية في المؤسسات، وزيارات للمؤسسات، إلى جانب المنشورات ومواقع "انترنت" التي توفر معلومات بشأن طرق التدريب والمهن. والعناصر الفاعلة الرئيسية في مجال التوجيه تتمثل في الهيئة التعليمية، ودوائر الصحة النفسية والتوجيه المدرسي القائمة في مؤسسات التعليم اللاحق للمرحلة الابتدائية، والإجراءات المحلية المتعلقة بالشباب التي تصاحب من ينتقل منهم من المدرسة إلى الحياة النشطة، إلى جانب دائرة التوجيه المهني التي تشكل جزءا من دائرة العمالة. وعلى الرغم من المساواة في الوصول إلى التعليم والتدريب والتوجيه، فإن البنات والأولاد يضغطون باختيارات مختلفة وذلك بتأثير من التمثيلات النمطية بشأن المهن (مهن مؤنثة عادة، ومهن أخرى من نصيب الذكور بشكل اعتيادي).

١٥٢ - والنهج الاستراتيجي الخاص بتشجيع تنوع الخيارات المدرسية والمهنية يستند إلى أسس أربعة:

١ - الجمع والتحليل المنتظم للبيانات الموزعة حسب نوع الجنس بشأن التعليم والتدريب، مما يتيح تحديد التفاوتات القائمة، فضلا عن تقدير آثار التدابير المتخذة لصالح المساواة بين المرأة والرجل.

٢ - تعزيز الاضطلاع بتعليم يخلو من تكرار تلك القوالب النمطية منذ سن بالغ الحداثة.

٣ - التدريب المتصل بنوع الجنس، الذي يوضع من أجل المدرّين والمسؤولين عن التوجيه والمعلمين، مما يحفز على التنبّه للقوالب النمطية ذات الصلة، التي تكيفت على مر السنوات، ثم نُقِلت دون وعي، كما أنه يعزّز من التفكير التلقائي بشأن الممارسات البيداغوجية المطبّقة.

٤ - والإجراءات المستهدفة ترمي إلى تنويع الخيارات المدرسية والمهنية، من قبيل مبادرة ”يوم البنات - يوم الأولاد“. ويُقصد بـ ”يوم البنات“ حفز تعدّد الفروع الدراسية والمهنية أمام البنات، وزيادة تواجد الفتيات في مجالات التدريبات والدراسات والمهن التقنية والعلمية، والعمل على تهيئة مشاركة متوازنة من قبل النساء والرجال في عملية اتخاذ القرار. والمساهمة في ”يوم البنات“ يتيح للبنات استكشاف سوق العمل والمهن التقنية والعلمية، إلى جانب الالتقاء بنساء يشاركن في اتخاذ القرارات بالشركات وفي القطاع العام. والمشروع التجريبي ”يوم الأولاد“ يتضمن استكشاف الأولاد للمهن التعليمية والاجتماعية - التعليمية وشبه الطبية، وهو يرمي إلى إتاحة الفرصة للأولاد كي يتعرفوا على التدريبات، وكذلك على القطاعات التي تتسم بنقص تمثيل الرجال، مع حفز اهتمامهم بهذه القطاعات.

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

١٥٣ - ولقد شكلت وزارة التعليم الوطني وحدة من وحدات الاختصاص من أجل تنفيذ مفهوم ”تعميم المنظور الجنساني“، مما يتيح توطيد مراعاة منظورات كل من الجنسين على صعيد اتخاذ القرار، وتوعية المجتمع المدرسي ببيداغوجية متصل بنوع الجنس، وتقليل الاختلافات بين البنات والأولاد فيما يتصل بالاختيار والنجاح المدرسي.

١٥٤ - وفي إطار التعاون مع وزارة الثقافة والتعليم العالي والبحث ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني وجامعة لكسمبرغ، إلى جانب المعاهد التدريبية لغرفة أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص وغرفة الحرفيين، تضطلع وزارة تكافؤ الفرص بإدارة مشروع ”دور النساء والرجال والأنماط السائدة على صعيد التعليم والتدريب“، وذلك في إطار تنفيذ البرنامج الأوروبي المتصل بالاستراتيجية الإطارية المجتمعية في ميدان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال.

والأعمال ذات الصلة تُطبَّق في سياق التعاون مع "الشبكة الأوروبية لسياسات تعليم المدرسين".

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

١٥٥ - وتقديم المنح التدريبية - البحثية، فيا يتصل بالبحوث الجارية في إطار درجة الدكتوراة أو ما بعدها، يتم بشكل لا علاقة له بنوع الجنس. وتوجد في المتوسط نسبة ٣٦ في المائة من النساء من بين المستفيدين من هذه المنح؛ ومعدل نجاح المرأة يصل إلى ٧٥ في المائة، أما معدل نجاح الرجل فهو ٧٤ في المائة.

١٥٦ - وثمة توفير للمساعدات المالية الحكومية فيما يتعلق بالدراسات العليا لكافة المسجلين في إطار تدريب عال أو جامعي، وذلك بصرف النظر عن جنس مقدم الطلب. وفي السنة الأكاديمية ٢٠٠٣/٢٠٠٢ كانت نسبة ٥٢,١٠ في المائة من المستفيدين من هذه المساعدة المالية من النساء؛ وفي السنة الأكاديمية ٢٠٠٥/٢٠٠٤ ارتفعت نسبة النساء إلى ٥٢,٧٣ في المائة.

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

١٥٧ - التعليم المتواصل (التمهّن طوال الحياة)

إن التمهن طوال الحياة في لكسمبرغ يتسم باللامركزية إلى حد كبير، وهو موزّع بين شتى مؤسسات السياسة والموظفين وأصحاب الأعمال وهيئات القطاع الخاص. وكان ثمة تقدم كبير في مجال العرض والطلب في السنوات الأخيرة. ومن الممكن أن يُميّز بين أربعة من المجالات الرئيسية:

١ - الوصول الجماعي للتدريب المهني المستمر

١٥٨ - إن الأداة الرئيسية، التي تستخدمها لكسمبرغ من أجل تحسين قدرة العمال على التكيف، تتمثل منذ عام ٢٠٠٠ في ذلك القانون الذي يهدف إلى مساندة تطوير التدريب المهني المستمر. وهذا القانون الذي يقتصر تطبيقه على المؤسسات الخاصة، يكفل المشاركة في التكاليف والمسؤوليات لدى السلطات السياسية والمؤسسات والأفراد. وفيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٤، يلاحظ أن ثمة نموا كبيرا في عدد طلبات التمويل المشترك المقدمة.

- ١٥٩ - وعلى صعيد الوظائف العامة ومؤسستها التدريبية، يراعى أن معدل مشاركة النساء في الدورات ذات الصلة قد تعرض للزيادة.
- أما التدريب المستمر للقائمين بالتعليم فهو يشمل التدريب الموجه إلى موظفي التعليم السابق على مرحلة الدراسة، والتعليم الابتدائي، والتعليم المميز، إلى جانب التدريب المهني بالمعلمين في المرحلة اللاحقة للمرحلة الابتدائية.
- ١٦٠ - ووفقا للبرنامج الحكومي، كان هناك دمج لمنظور الجنسين في برامج التدريب المستمر لموظفي التعليم على جميع الأصعدة، وذلك على النحو التالي:
- مراعاة البعد المتصل بنوع الجنس على صعيد الطلب (الدورات الموضوعية، والدورات المتعلقة بالجنسين، والدورات القاصرة على النساء)
 - السعي لإيجاد توازن بين المدرّبات والمدرّبين
 - يجري، على نحو منتظم، استخدام تعبيرات تراعي الفوارق بين الجنسين
 - منذ بداية السنة الدراسية ٢٠٠٤/٢٠٠٥، لا يزال "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" بمثابة معيار رفيع النوعية وحدير بالاحترام من قبل المدرّبات والمدرّبين
- ١٦١ - التسجيلات في العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤

مجال التدريب

المجموع	الإناث	الذكور	المجموع*		الذكور
			التدريب داخل المدرسة	الإناث	
التنمية المدرسية	٧٩٤	٤٤٩	٣٤٥	٦٣٠	٢٩٣
التنمية الشخصية المهنية	٣٩٣	٢٦٣	١٤٠	٨٤	٣١
الاتجاهات والأفراد	١٠٠	٣٥	٦٥	١٢	٧
الموارد: مصاحبة التغيير	٥				
الجانب النفسي - الاجتماعي - التعليمي لدى الأفراد	٧	٦	١	٧	١
المجموع	١٢٩٤	٧٤٣	٥٥١	٧٣٣	٣٣٠
تكنولوجيا الإعلام والاتصال					
الاختصاصات التكنولوجية	٨٧٩	٥٢٦	٣٥٣	٣٨٨	١٣٥
الاختصاصات البيداغوجية	٢١٣	١١٣	١٠٠	٢٦	١٠

الذكور	الإناث	المجموع* التدريب داخِل المدرسة	الذكور	الإناث	المجموع	
٤٠	٣٤	٧٤	٥٠	٥٣	١٠٣	الاختصاصات الانعكاسية
١٨٥	٣٠٣	٤٨٨	٥٠٣	٦٩٢	١١٩٥	المجموع
البيداغوجيا وفن التعليم العام						
٣	٢٢	٢٥	١١	٣٧	٤٨	الحفز
٦٩	١٣٥	٢٠٤	١٢٧	٢٣١	٣٥٨	التباين: تحدّ قائم
٢٢	٨٢	١٠٤	٣٣	٩٠	١٢٣	التقييم
التثقيف في مجال التنمية						
			١١	٢٢	٣٣	البيئة
صفر	٢٠	٢٠	٩	٥٨	٦٧	تعزيز الصحة
			٢٥	٢٨	٥٣	التثقيف بوسائط الإعلام
٩٤	٢٥٩	٣٥٣	٤٧	٩٤	١٤١	فن التعليم العام
٩٤	٢٥٩	٢٥٣	٢٦٣	٥٦٠	٨٢٣	المجموع
البيداغوجيا وفن التعليم النظامي						
١٤	٢٣	٣٧	٥٥	١٣٢	١٨٧	اللغات
			٢٥	١٦	٤١	الرياضيات
			٤٢	٥٣	٩٥	العلوم الطبيعية
			٤٤	٦١	١٠٥	المواد الإبداعية والفنون
١	٣	٤	٥٩	٨٢	١٤١	العلوم الإنسانية والفلسفة
			٦٨	٥٣	١٢١	العلوم الاقتصادية والاجتماعية
						التدريبات المهنية
٣٥	٢	٣٧	٥٧	١٢	٦٩	التربية البدنية
٥٠	٢٨	٧٨	٤٩٠	٤٩١	٩٨١	المجموع
٦٥٩	٩٩٣	١٦٥٢	١٨٠٧	٢٤٨٦	٤٢٩٣	

٢ - التمهّن لدى الكبار والطريق الثاني للتأهل

١٦٢ - يتيح قانون الدوقية الكبرى المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، الذي يتناول تنظيم التمهّن لدى الكبار، وصول الكبار على أوسع نطاق ممكن، للشهادات الرسمية، مثل شهادة الكفاءة التقنية والمهنية وشهادة المهارة اليدوية وشهادة التدرّب التقني والمهني، مما لم يسبق لهم

أن حصلوا عليه أثناء تدريبهم الأولى. وبهذه الوسيلة، يقصد المشرع تحسين مستوى التأهل، بهدف تعزيز الموارد البشرية التي لدى البلد، مع القيام بالتالي بمكافحة البطالة وتشجيع التنافسية على صعيد المؤسسات.

١٦٣ - وإذا قيل إنه كان قد تم التوصل لنقطة الذروة عند تقديم ٨٢٩ طلبا في العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤، فإن من الملاحظ في عام ٢٠٠٤ أن هذا الرقم قد زاد عن ذلك أيضا. وعدد الطلبات قد ارتفع، في الواقع، إلى ٩٢٨، وكان منها ٥٥٥ طلبا للرجال و٤٢٦ طلبا للنساء.

٣ - الوصول الفردي للتدريب (تعليم وتدريب الكبار)

١٦٤ - يتحقق الوصول إلى برامج التعليم والتدريب طوال الحياة بصرف النظر عن نوع الجنس. ومن الممكن أن يُضطلع بالفرقة بين العرض المنسق والمدعم من قبل دائرة تدريب الكبار والعرض العام والخاص في مجال التدريب المهني المستمر الذي تنسقه وتسانده دائرة التدريب المهني.

١٦٥ - مركز اللغات بلكسمبرغ

يتضمن الجدول الوارد أدناه لمحة عن جميع الدورات الدراسية المنظمة بهذا المركز في

الفصل الدراسي لشتاء عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥

الفصل	الدورات المكثفة بـصفة خاصة	الدورات المكثفة	الدورات العاجلة	الدورات الخاصة	مجموع الدورات المنظمة	مجموع التلاميذ المسجلين	مجموع طلبات التسجيل
الفرنسية	٢	٢١	٢٩	٢	٥٤	٩٣٦	١٤٤٦
الإنكليزية	-	٢	٢٣	٣	٢٨	٥٢١	٧٩١
الألمانية	-	٥	١٥	٣	٢٣	٣٦٢	٥٦٢
اللكسمبرغية	-	٧	١٨	٥	٣٠	٥٠٥	٦٢٨
الأسبانية	-	-	١٢	-	١٢	٥١٩	٢٦٣
الإيطالية	-	-	٦	٢	٨	١٤٣	١٧١
الهولندية	-	-	٣	-	٣	٣٨	٣٨
البرتغالية	-	-	٣	-	٣	٤٣	٥٠
المعلوماتية	-	-	١	-	١	١٢	١٨
التدريب الذاتي	-	-	-	-	-	٤٥	٦٠
المجموع	٢	٣٥	١١٠	١٥	١٦٢	٢٨٢٤	٤٠٢٧

منح الشهادات: وفقا للاتفاقات المبرمة مع شتى المؤسسات المتخصصة في تقييم اللغات، يراعى أن مركز اللغات بلكسمبرغ يشكل المركز الرسمي لعقد امتحانات في اللغات الأسبانية والألمانية والإنكليزية والإيطالية والبرتغالية والفرنسية والهولندية. ومن ناحية أخرى، يشكل هذا المركز الجهة الرسمية لعقد الامتحانات ومنح الشهادات فيما يتعلق بكفاءة الاتصال باللغة اللكسمبرغية.

١٦٦ - التسجيلات لامتحانات

التسجيلات لامتحانات	الدورة الأولى	الدورة الثانية	المجموع في عام ٢٠٠٤	النساء	الرجال	المجموع في عام ٢٠٠٣
الأليانس فرانسيز:	٤	/	٤	٣	١	٣
وزارة التعليم الوطني:	١٣١	٢١٩	٣٥٠	٢١٠	١٤٠	٣٦٩
:DELFI-DALF	٧٥	١٦٨	٢٤٣	١٦٣	٨٠	٢٣٣
:Lëtzebuergesch als Friemsprooch	٣٨	٦٧	١٠٥	٧٥	٣٠	١٤٨
جامعة كامبريدج:	١٣	٣٦	٤٩	٣١	١٨	٥٤
معهد جوتة	١٧	٨	٢٥	٢٠	٥	٣٤
معهد سرفانتس	٣	/	٣	صفر	٣	٤
:Nederlandse Taalunie	٢	٣	٥	٢	٣	٥
جامعة الأجانب في بروغيا	٢	/	٢	١	١	/
:Caple	٢	١	٣	١	٢	/
:TCF	١٦	١١	٢٧	١٩	٨	
:IELTS						
المجاميع	٣٠٣	٥١٣	٨١٦	٥٢٥	٢٩١	٨٣٧

١٦٧ - الدورات المسائية لدائرة تدريب الكبار، مختلف الموارد

المادة	٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠٥/٢٠٠٤
دراسات اللغة	١٣٨٧	١٨٦٩
دراسات الفنون الجميلة	٥٩٧	٧١٦
دورات الضرب على الآلة الكاتبة والمحاسبة والحوسبة	٢٣٨	٢٠٠
دورات التدريب المترلي	٥٠٤	٤٦١
العلوم الإنسانية والاجتماعية	٤٥	١٨٦
الدورات التقنية	٨١	١٢٣
دورات محو الأمية	٥٥	٦٥

المادة	٢٠٠٦/٢٠٠١	٢٠٠٥/٢٠٠٤
التعليم الميَّز	/	٧٥
المجموع	٢٩٠٧ (٦٩ في المائة من النساء)	٣٦٩٥ (٦٦ في المائة من النساء)

١٦٨ - وتقدم دورات اللغة اللكسمبرغية للمقيمين بمناطق الحدود من الرجال والنساء، وذلك في مقاطعات لورين ولاسار وريناني - بالاتينات الواقعة على الحدود.

	٢٠٠٦/٢٠٠١	٢٠٠٥/٢٠٠٤
إيرغيو - سار - لور - لاكس	٣٨٩ (منهم نسبة ٦٨ في المائة من النساء)	٥٠٩ (منهم نسبة ٧٥ في المائة من النساء)

١٦٩ - دورات الحوسبة في إطار "إيليتزبورغ"

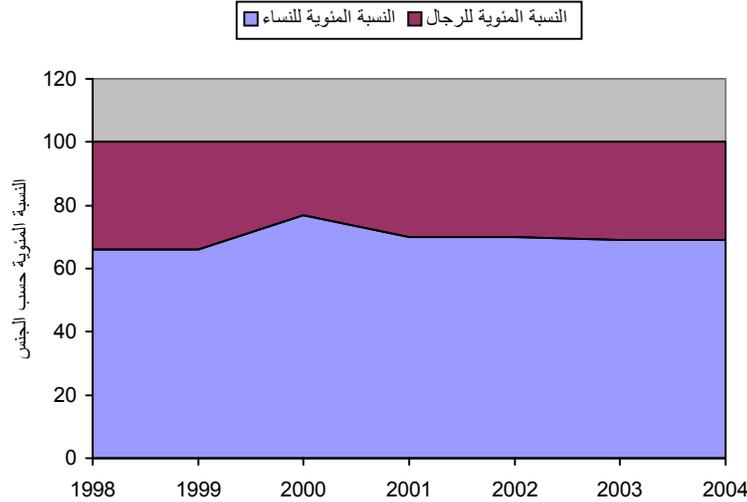
	٢٠٠٦-٢٠٠١	٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٥-٢٠٠٤
عدد الدورات	٨١	١٠٧	٢٢١	٢٩٦
عدد المشاركين	٦٠٤	٦٢١	١٢٣٦	١١٢٤
(النسبة المئوية للنساء)	(٪ ٧٠)	(٪ ٦٦)	(٪ ٦٣)	(٪ ٦٩)

١٧٠ - وعلى صعيد تعليم الكبار، يلاحظ أن مشاركة النساء تتجاوز مشاركة الرجال.

التدريب المهني المستمر: الوصول الفردي

١٧١ - تقدم اللجنة الوطنية للتدريب المهني المستمر تدريبات تُعتبر، من وجهة نظر التعليم والتدريب طوال الحياة، مستهدفة للموظفين والأشخاص العاديين.

التدريب المستمر حسب نوع الجنس



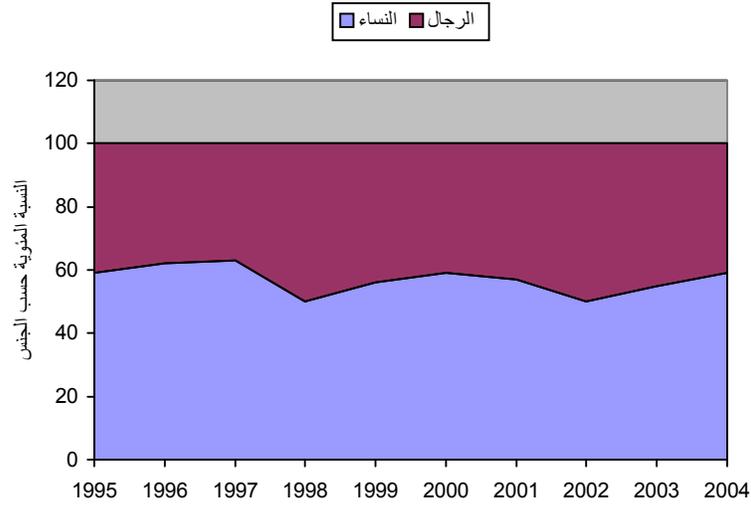
١٧٢ - واللجنة تقدم، في جملة أمور، تدريبات في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، إلى جانب تدريبات أخرى في شتى الميادين التقنية والحرفية. ومشاركة المرأة دون مشاركة الرجل. وغالبية النساء مسجلات في الدورات المتعلقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

٤ - تدريب الأشخاص على البحث عن عمل (التدريب المهني الإضافي)

١٧٣ - فيما يتعلق بتدريب الأشخاص على التماس العمل، أو الأشخاص الذين يرغبون في العودة إلى سوق العمالة، تقدم التدابير التالية:

- التدريبات الموفرة من اللجنة الوطنية للتدريب المهني المستمر.
 - التدريبات التي تضطلع بها الرابطات والمؤسسات والخدمات المجتمعية.
- وتدريبات اللجنة التي تستهدف الباحثين عن عمل واردة في موضوع الإدارة والعمالة.

التدريبات المقدمة للعاطلين حسب نوع الجنس



١٧٤ - ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني قد أبرمت اتفاقيات للتعاون مع الهيئات التي توفر التدريب من أجل النساء على نحو خالص.

١٧٥ - والتدريبات المحجوزة للمرأة والتدريبات التي تتسم بمشاركة المرأة على نحو غالب تستهدف فرص العمالة في المجالات التالية:

- أعمال المكاتب، ومساعدات الأعمال المكتبية، ومراكز الهاتف، والاتصال المكتبي الحديث، ومدربيات تطبيقات الحوسبة، ونقاط الترابط الاجتماعية - الثقافية، والمساعدة الطبية.
- مساعدة الأمهات، وإعانة وخدمة الأشخاص من ذوي الحاجة، ومهام الأبوة النهارية، والعمل بالمنزل.
- مساعدات المبيعات، وشهادة الدراية التقنية والمهنية - فرع المبيعات، والبستنة وبيع الفواكه والخضروات، والحرف المرتبطة بالتاجر الضخمة والمبيعات المتخصصة.

١٧٦ - وفي نطاق مصاحبة التدابير المعنية، أُتخذت إجراءات أخرى من أجل تشجيع التمهين طوال الحياة:

١٧٧ - ففي عام ٢٠٠٢، نُظمت بالفعل حملة لتشجيع التدريب المهني المستمر بدوقية لكسمبرغ الكبرى. ولقد كانت البداية الرسمية في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وذلك بإنشاء موقع www.lifelonglearning.lu على شبكة الإنترنت.

١٧٨ - وفي إطار إصلاح التدريب المهني، سوف تحدّد لكسمبرغ فكرة التصديق على مكتسبات الخبرات، التي تراعي جميع أشكال التمهّن، مما يعني التمهّن الرسمي وغير الرسمي بشئ أنواعه.

١٧٩ - ومن لوازم نظام التمهّن طوال الحياة، سوف يُكفل تقديم التوجيهات والمعلومات والمشورات ذات النوعية الرفيعة طيلة العمر تحت المسؤولية المشتركة لوزارتي التعليم والعمل.

١٨٠ - ومن منظور التمهّن طوال الحياة أيضا، يلاحظ أن مشروع إصلاح التدريب المهني يتوخّى إنشاء وظيفة مدرّب/مدرّبة للكبار، فضلا عن وضع طرق مناسبة للتعليم والتقييم.

١٨١ - وإلى جانب الإجازة الفردية لأغراض التدرّب، تتجه التّيّة نحو تنفيذ تدابير تكميلية من شأنها أن تتيح تعزيز وتحسين وصول الأفراد إلى التمهّن طوال الحياة.

١٨٢ - ومجمل القول إنه قد يلاحظ أن مشاركة المرأة في التعليم والتدريب طوال الحياة آخذة في التزايد، وذلك إلى جانب اطراد نسبة عمالة المرأة. ومشاركة المرأة في تدابير التعليم والتدريب طوال الحياة ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمالة النسائية.

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

١٨٣ - في جميع نظم التعليم بلكسمبرغ، يزيد معدل نجاح التلاميذ من الإناث عن معدل نجاح التلاميذ الذكور. وبالتالي، فإنه لم تُتخذ تدابير محددة من أجل تقليل معدّل ترك البنات للدراسة، كما أنه لم توضع أية برامج للبنات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان.

١٨٤ - وكما لوحظ بصفة عامة، فإن النجاح المدرسي يتّسم باعتماد كبير على الوضع الاجتماعي واللغة الأصلية للتلاميذ، إلى جانب القيام بتعليم مميّز للغات، وهيئة معايير للتشجيع أكثر بروزا، فضلا عن وضع وسائل أخرى للاضطلاع بالمعالجة اللازمة في هذا الصدد. ولكسمبرغ تتابع منذ سنوات اتخاذ إجراءات من شأنها أن تعزّز من دمج الأطفال المهاجرين.

١٨٥ - والتعليم الوطني يتطلع نحو منع التخلف عن الدراسة، وإحداث تقليل كبير في إعداد الشبان الذين يتركون المدرسة قبل الأوان، وذلك باتخاذ تدابير من قبيل بيداغوجيا الفرصة الثانية، والمتابعة الفردية للشبان الذين ينتقلون من المدرسة إلى الحياة النشطة، والتوجيه المدرسي، وفصول الانتقال، وفصول المناوبة، وفصول محو الأمية من أجل الشبان الأميين، وتدابير مساعدة الراسبين، مع القيام بالتوجيه اللازم.

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

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

تعزير الصحة

١٨٦ - والتعليم الوطني يواصل الاضطلاع بأنشطته التي تتصل بالمبتكرات البيداغوجية في ميدان تعزير الصحة، مما يعني بصفة خاصة منع إدمان المخدرات السامة و (منع) العنف و(وضع) متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/السيدا).

١٨٧ - وتعزير الصحة بالمدرسة يتناول عددا كبيرا من العناصر:

- القيام بجملة من التوعية (التلاميذ وموظفو المدارس والآباء)؛
- النهوض بمشاريع ابتكارية داخل المدارس؛
- التدريب المتواصل لموظفي التعليم والإدارة والأخصائيين النفسانيين - الاجتماعيين - التربويين؛
- نشر الوثائق اللازمة (المنشورات، وإنشاء مركز للتوثيق).

١٨٨ - وبالتعاون مع وزارة الصحة، نُشرت دراستي ”رعاية الصغار بلكسمبرغ، الصفان الدراسيان الخامس والسادس) و”رعاية الصغار بلكسمبرغ، مقارنة دولية“.

١٨٩ - ولقد أُعدت دراسة عن تنظيم الوقت المدرسي والتواتر الإحيائي تحت عنوان ”توقعات المؤسسات المدرسية بالتعليم الثانوي من زاوية علاقتها بالتغذية والصحة وانتظام الشباب بالمدارس“.

١٩٠ - مهرجان الأفلام الرابع للشباب: ”اقترح توعية الشباب في شتى المواضيع التي تعنيهم، وخاصة الشباب والاستبعاد - مرض الزهايمر والشباب - وإنه لعالم واحدة الثقافات والطبيعة والإنسانية - وحقوق الإنسان وعقوبة الإعدام - ومعاداة السامية والحرب العالمية الثانية - والشباب: مشاكل وآمال - ومرض الإيدز - والتعوق والاندماج - والهجرة والتقاء الثقافات - والشباب والحب المطلق - والعولمة والصراعات الاجتماعية.

١٩١ - والوزارة قد بدأت وساندت عددا كبيرا من المشاريع المحلية التي ترمي إلى تشجيع الصلاحيات الاجتماعية لدى الشباب بهدف تهيئة مناخ مدرسي يتسم بالبعد عن العنف وتشجيع التمهين.

١٩٢ - وثمة إجراءات متناغمة من قبل دائرة التنسيق والبحث والابتكار البيداغوجي والتقني، ودوائر علم النفس والتوجيه المدرسي، والمؤسسات المدرسية، وذلك بهدف منع العنف ومكافحة إدمان المخدرات السامة، مما يتجه، من ناحية أولى، نحو تلك المشاريع التي من شأنها تعزيز استقلال التلاميذ، ومن ناحية ثانية، نحو المشاريع التي تنوحي نجاح قدرات التوسّط لدى التلاميذ^(١٢).

المادة ١١

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

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

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

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

١٩٣ - تطور معدلات العمالة لدى النساء والرجال

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	
٦١,٦	٦٢,٧	٦٣,٩	٦٣,١	٦٢,٧	٦١,٦	٦٠,١	٥٩,٨	مجموع السكان
٥٩,٧	٥٩,٦	٦٠,٩	٥٩,٢	٦١,٦	٥٩,٦	٥٨,٣	٥٧,٠	السكان الوطنيون
٦٤,١	٦٧,٢	٦٨,٣	٦٨,٨	٦٤,٤	٦٤,٨	٦٣,١	٦٤,٣	السكان الأجانب
٧٢,٤	٧٣,٣	٧٥,٧	٧٥,٠	٧٥,٠	٧٤,٤	٧٤,٥	٧٤,١	الرجال
٥٠,٦	٥٢,٠	٥١,٨	٥٠,٩	٥٠,١	٤٨,٧	٤٥,٦	٤٥,٢	النساء

(١٢) انظر الوثائق بالمرفق الثاني.

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	
٧٠,٧	٧٠,٥	٧٣,١	٧١,٣	٧٥,٠	٧٣,٣	٧٣,٤	٧٢,٤	الرجال الوطنيون
٧٤,٧	٧٧,٢	٧٩,٦	٨٠,٤	٧٥,١	٧٦,١	٧٦,٢	٧٧,٠	الرجال الأجانب
٤٨,٥	٤٨,٣	٤٨,٣	٤٧,١	٤٦,٧	٤٥,٤	٤٢,٦	٤١,٢	النساء الوطنيات
٥٣,٤	٥٧,٢	٥٧,١	٥٦,٦	٥٤,٦	٥٣,٥	٥٠,٢	٥١,٨	النساء الأجنبيات

المصدر: دائرة الإحصاءات، دراسة استقصائية من خلال استطلاع للرأي على صعيد القوى العاملة.

١٩٤ - فوارق الأجور

الفارق في الأجر (غير المعدّل) بين الرجال والنساء خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٥
(الحالة السائدة في نهاية شهر مارس من كل عام)

السنة	متوسط إجمالي أجر الساعة محسوبا باليورو لكل رجل	متوسط إجمالي أجر الساعة محسوبا باليورو لكل امرأة	فارق الأجر غير المعدل بين الرجال والنساء، محسوبا بالنسبة المتوية لمتوسط إجمالي أجر الساعة لدى الرجال
١٩٩٤	١٤,٤٧	١١,٦٣	٪ ١٩,٦
١٩٩٥	١٤,٧٥	١١,٩٢	٪ ١٩,٢
١٩٩٦	١٥,٦٢	١٢,٦٤	٪ ١٩,١
١٩٩٧	١٦,١٤	١٣,١٤	٪ ١٨,٦
١٩٩٨	١٦,٢٤	١٣,٣١	٪ ١٨,٠
١٩٩٩	١٦,٢٨	١٣,٤٥	٪ ١٧,٤
٢٠٠٠	١٦,٩٢	١٤,٣٦	٪ ١٥,١
٢٠٠١	١٨,٠٤	١٥,٢٢	٪ ١٥,٦
٢٠٠٢	١٩,٢٤	١٥,٨٩	٪ ١٧,٤
٢٠٠٣	١٩,٩١	١٦,٨٥	٪ ١٥,٤
٢٠٠٤	٢٠,١١	١٧,٣١	٪ ١٣,٩
٢٠٠٥	٢١,٠٣	١٨,٠٢	٪ ١٤,٣

المصدر: دائرة الإحصاءات/IGSS.

١٩٥ - وفي إطار رئاسة لكسمبرغ لمجلس وزراء الاتحاد الأوروبي، قام المجلس المعني بالمنافسة في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ بدعوة الدول الأعضاء إلى "وضع أهداف طموحة فيما يتصل بمشاركة المرأة، مع التركيز على المجالات التي تتسم بنقص تمثيلها إلى حد كبير، إلى جانب

الاضطلاع، بصفة خاصة، بزيادة عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية زيادة ملموسة، مع استهداف التّحرّك، كخطوة أولى، نحو متوسط أوروبي يبلغ ٢٥ في المائة من الوظائف المشغولة بالقطاع العام، إلى جانب تشجيع وجود المرأة في أعمال البحث الصناعي والتكنولوجيا. وفي الوقت الذي تتوفر فيه محاولات وإجراءات على الصعيد الوطني، ينبغي أن يتحدّد نهج أكثر تنسيقاً في هذا الشأن.

الإجراءات الإيجابية في المؤسسات

١٩٦ - يتضمن التشريع اللكسمبرغي إجراءات بعينها في القطاع الخاص مثل تلك "الإجراءات المحددة التي تتوخى منح مزايا معينة لتيسير ممارسة أحد الأنشطة المهنية على يد الجنس الذي يتسم بنقص التمثيل، أو لتعويض بعض المآخذ في الحياة الوظيفية المهنية" (انظر المادة ٤-١ من هذا التقرير، صفحة ١٣). وبغية القضاء على التفاوتات القائمة بين النساء والرجال على ساحة العمل، يتعين أن تتخذ تدابير ملموسة لإزالة بعض العقبات التي تواجه، بصفة خاصة، مسألة إدراج النساء ونجاحهن على الصعيد المهني.

١٩٧ - وفي عام ٢٠٠٤، وضعت وزارة تكافؤ الفرص دليلاً لصياغة خطة للمساواة بين المرأة والرجل في المؤسسات. ومن خلال البطاقات الموضوعية، يلاحظ أن هذا الدليل يستهدف مساعدة مسؤولي المؤسسات ووفود الموظفين في إعداد خطة للمساواة داخل المنظمة المعنية.

- ١٩٨ - ووزارة تكافؤ الفرص تقدم دعمها السوقي والمالي للمؤسسات التي تقوم بما يلي:
- ممارسة سياسة موارد بشرية تتضمن احترام تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل لدى التوظيف، وتقديم لهما إمكانات متساوية في مجال الترقّي الوظيفي؛
 - استحداث سياسة للاتصال الداخلي تشجع المساواة بين المرأة والرجل على جميع أصعدة العلاقات المهنية؛
 - تهيئة ظروف تمكّن المرأة، والرجل أيضاً، من التوفيق بين المسؤوليات المهنية والخاصة؛
 - نشر ثقافة داخلية تعطي للمرأة ما لها من مكانة وتتيح الاستماع إليها داخل المؤسسة التي تضم نساء ورجالا يعيشون ويعملون سوياً على أساس من المساواة؛
 - تزويد الموظفين من النساء والرجال باحتمالات التدريب الإضافي لتحسين الصلاحيات وتشجيع التطور المهني والوصول إلى الوظائف ذات المسؤوليات.

١٩٩ - وتتناول هذه التدابير مجالات عدّة:

- التشغيل

لدى التشغيل، ينبغي الحرص على تهيئة توازن بين الجنسين، والاضطلاع بالتوظيف بناء على مؤهلات متساوية لدى النساء والرجال في المهن غير التقليدية والتّمسك بترجيح التأهل والصفات الشخصية على نوع الجنس؛

- التدريب المهني

يجب توفير تدريبات هادفة على جميع الأصعدة من أجل استغلال وتعزيز وتقوية صلاحيات الموظفين؛ ومن شأن هذا أن يزيد في نفس الوقت من تنقلية الموظفين. ومن خلال التزويد بالتدريب اللازم أثناء الإجازة الوالدية، يلاحظ أن الشعور بالانتماء سوف يتولد لدى الموظفين. ويتعين التفكير في نماذج جديدة لتنظيم العمل: تقاسم الأعمال، والسنة السببية، والمدة السنوية لفترة العمل.

- التدابير الاجتماعية

في إطار تغيير الأدوار، ينبغي تشجيع الرجال على أخذ إجازة والدية. وبغية السماح للوالدين، سواء الأب أو الأم، بتحسين تولّي تعليم الأطفال والاهتمام بأمرهم في حالة الحرص، سوف تكون هناك مساندة لما قد يسمى أمثلة الممارسات الحميدة، مما يتضمن تهيئة نماذج للعمل تتسم بمزيد من المرونة فيما يتصل بساعات العمل، واحتمال القيام بخفض فترة العمل عندما يكون الأطفال صغار السن أو في سن الدراسة.

- إعلام الموظفين

من المهم أن يكون هدف هذه التدابير معروفا للموظفين على جميع أصعدة المؤسسة.

٢٠٠ - وشبكة "الإجراءات الإيجابية" تتضمن كافة المؤسسات التي حصلت على إعانة مالية من جانب وزارة تكافؤ الفرص مقابل اتخاذها لخطوات من شأنها أن تواتي المساواة بين المرأة والرجل داخل المؤسسة المعنية.

تقييم وتصنيف الوظائف

٢٠١ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٤، أقامت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع غرفة التجارة وغرفة موظفي القطاع الخاص، حلقة تدريبية من أجل مديري المؤسسات المسؤولين عن الموارد البشرية، وذلك بناء على نظام المكتب الاتحادي للمساواة بين الرجل والمرأة، مما يشكل طريقة علمية للعمل تستهدف صياغة جدول للمرتبات يتسم بالتناسب مع الوظائف

ويتميز بالعدالة فيما يخص أنشطة العمل لدى النساء والرجال. ولقد قُدِّمَ نفس هذا التدريب لممثلي النقابات المسؤولين عن التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية.

النساء والمؤسسات

٢٠٢ - وفي المجال الاقتصادي، تمثل النساء ٣٣ في المائة من موظفي المؤسسات التي تضم مجالس للإدارة، وهن لا يشغلن، في نفس الوقت، سوى ١٦ في المائة من أعضاء هذه المجالس. وثمة نسبة تبلغ ١٢ في المائة من المؤسسات الصغيرة تخضع لإدارة امرأة. والنساء يمثلن ١٦ في المائة من رؤساء المؤسسات الصغيرة اللائي يشكلن فيها نسبة ٤٠ في المائة من عدد الموظفين، كما أُنهن يمثلن ١١ في المائة من رؤساء المؤسسات الكبيرة اللائي يشكلن فيها ٣٣ في المائة من عدد الموظفين. وتوجد نسبة مقدارها ٢٣ في المائة من بين أعضاء وفد الموظفين (الدراسة المعنونة "المرأة على صعيد اتخاذ القرار الاقتصادي، ٢٠٠٢).

٢٠٣ - وفي أول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، أنشئ اتحاد النساء رئيسات المؤسسات بلكسمبرغ، في أعقاب المحفل المسمى "النساء والمؤسسات: إنشاء المؤسسات على يد النساء ومشاركتهم في شبكة للمبادلات" الذي نُظِّم من قبل وزارة تكافؤ الفرص واتحاد مؤسسات لكسمبرغ في نيسان/أبريل ٢٠٠٤. ويستهدف هذا الاتحاد الدفاع عن مصالح النساء المطلعات بالمشاريع لدى الهيئات السياسية والاقتصادية، والإمعان في تسليط الضوء على من يضطلعن بالمشاريع، وتشجيع المساواة والتكافؤ المهني لدى النساء والرجال.

التنافسية والتنوع فيما يتصل بالنساء والرجال

٢٠٤ - في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، قامت وزارة تكافؤ الفرص، بالتعاون مع رابطة المصارف والمصرفيين ومجموعة رؤساء موظفي القطاع المالي، بتنظيم مؤتمر للتداول حول موضوع "التنوع فيما بين الجنسين: تحريك التنافسية". وكانت من النقاط الرئيسية في هذا الصدد "المؤسسة الراجعة هي التي تستفيد من تنوع صلاحيات الخبرات لدى موظفيها. والإدارة السليمة للموارد البشرية التي تتميز بحفز قدرات الموظفين، رجالا كانوا أم نساء، تسهم في ازدهار أحوال جميع العاملين من الجنسين، مما يعني بالتالي رفع مستوى الأداء لدى المنظمة". وهذه المناسبة كانت تستهدف المديرين والمسؤولين عن الموارد البشرية بالقطاع المالي.

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

٢٠٥ - على صعيد التشريعات، يجدر بالذكر أن القانون المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، الذي يتصل بعلاقات العمل الجماعية، ينص على أن كل اتفاقية جماعية من اتفاقيات العمل لا بد لها أن تتوخى نماذج لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء. ومن الأمور المُلزِمة، أن تتضمن اتفاقية العمل أحكاماً من شأنها أن تفصح عن نتائج المفاوضات الجماعية، التي يتعين عليها أن تتناول تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في المؤسسات والمنشآت التي تخضع لتلك الاتفاقيات. ومن الواجب على هذه المفاوضات الجماعية أن تعالج مسألة وضع خطة للمساواة على صعيد العمالة والأجر.

٢٠٦ - ووفقاً للقانون المؤرخ ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٣، والذي يتصل بالمركز العام لموظفي الدولة، يلاحظ أن الإجازة بدون أجر، التي تحق للموظف في أعقاب إجازة تتعلق بالأمومة أو الاستقبال أو الوالدية وفقاً لما تقتضيه الأحوال، تُعتبر فترة نشاط من فترات الخدمة الكاملة لدى تطبيق الترقى في السلم الوظيفي أو رفع المؤشرات أو زيادة الرواتب، وذلك فيما يتصل بالترقيات أو بالحق في دخول امتحانات من أجل هذه الترقيات. وينطبق نفس الوضع على الإجازات بدون أجر التي تُمنح للموظف من أجل تربية ما لديه من طفل أو أطفال دون الخامسة عشرة، أو لأسباب شخصية أو أسرية أو مهنية لها ما يبررها. ولدى اقتراح هذا التعديل أكدت الحكومة أنها ترى أنه ”في إطار الاضطلاع بسياسة متيسرة لتحسين توفير الحياة الأسرية مع الحياة المهنية، يتعين القيام بتنسيق مسألة تطبيق الأحكام ذات الصلة. والتعديلات الراهنة تتولى بالتالي، فيما يتصل بكافة الرجال والنساء الذي يعملون في إطار إجازة تتعلق بالعمل نصف الوقت وفيما يتصل أيضاً بكامل الفترة أو الفترات قيد النظر، إدخال تحسين متكامل على جميع حالات الترقى في السلم الوظيفي، سواء من حيث الأجر أو الترقى ذاته، وهذا التحسين يشمل بالإضافة إلى ذلك جميع النسب المثوية للخدمة جزءاً من الوقت، وذلك بشرط واحد يتضمن اختيار الشخص المعني لهذه الصيغة الأخيرة من صيغ العمل بغية التكرس لتعليم ما لديه من أطفال“.

٢٠٧ - ومشروع ”المساواة في الأجر - التحدي الذي يواجه التنمية الديمقراطية والاقتصادية“ لوزارة تكافؤ الفرص يندرج في سياق الاستراتيجية الأوروبية للعمالة، وخاصة الاستراتيجية الإطارية للجماعة الأوروبية في ميدان المساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠١-٢٠٠٥). وكان هذا المشروع بمثابة تدبير من تدابير خطة العمل الوطنية لصالح العمالة لعام ٢٠٠١، ولقد جرى اعتماده من قبل لجنة التنسيق الثلاثية. وهو يشكل متابعة للاستراتيجية المطبقة من جانب حكومة لكسمبرغ لإدماج البعد المتعلق بنوع الجنس في الإجراءات المتخذة لتشجيع العمالة وتعزيز عمل المرأة بغية بلوغ أهداف الجماعة الأوروبية على صعيد التنافسية والعمالة (المجلس الأوروبي للشبونة واستكهولم).

٢٠٨ - وعلى الصعيد الوطني، يلاحظ أن هذا المشروع قد أسهم فيما يتردد من أفكار حول تنقيح القانون الذي يتناول الاتفاقيات الجماعية والائتمان الادخاري وتنظيم العمل، ولا سيما فوارق الأجور بين المرأة والرجل، وبواعث هذه الفوارق ونتائجها. ولقد اكتمل ذلك بدراسة تتعلق بعمالة كبار السن، وآثار الإجازة الوالدية على العمالة وتكافؤ الفرص، وحالة المرأة، وسوق العمل، مع معالجة أحد فروع هذه الدراسة لموضوع المرأة على صعيد اتخاذ القرار الاقتصادي. ولقد أسهم المشروع في زيادة التنبيه للتباينات التي لا تزال قائمة والتي حرت مناقشتها في سياق تنفيذ الإجراءات الإيجابية على يد وزارة النهوض بالمرأة في مؤسسات القطاع الخاص. ولقد جمع هذا المشروع بين أصحاب القرار السياسي والشركاء الاجتماعيين والهيئات العاملة لصالح المساواة بين المرأة والرجل، وذلك في إطار مناقشة واسعة النطاق حول موضوع فوارق الأجور بين المرأة والرجل. والمؤتمرات وحلقات العمل والتدريبات ذات الصلة قد تعرّضت للتحليل الإحصائي والبحوث الجارية، والقوانين السارية، وأسباب الفوارق، والعواقب، والطرق الواجبة التطبيق من أجل التوصل للمساواة في الرواتب والأجور ولقد انبثق هذا المشروع عن مؤتمر دولي يتعلق بالتوعية بشأن مدى أهمية البعد المتعلق بنوع الجنس في ميدان فوارق الأجور. ولقد جرت بعد ذلك أحداث موضوعية تتضمن الاستجابة لاحتياجات منظمات أصحاب الأعمال والنقابات.

٢٠٩ - وفيما يلي عناصر المشروع التي من شأنها أن تساهم في إعمال أهداف البرنامج:

- التفكير بشأن القيم والممارسات التي يستند إليها عدم المساواة بين المرأة والرجل، وبواعث ذلك، وآثاره على الفرد، وعلى المجتمع أيضا، من منطلق موضوع محدد، وهو موضوع عدم التساوي في الأجر.
- تحسين التوعية بالتمييزات المباشرة وغير المباشرة، التي تستند إلى نوع الجنس، بهدف الشروع في تحليل للسياسات والممارسات الحالية والإسهام في تغييرها.

٢١٠ - وفي إطار هذا المشروع، صدرت المنشورات التالية:

- المساواة في الأجور، والتحديات الذي يواجهه التنمية الديمقراطية والاقتصادية، وهذا موضوع تقرير عن التشريعات والاجتهادات القضائية بلكسمبرغ في مجال المساواة في الأجور بين النساء والرجال.
- المساواة في الأجور، والتحديات الذي يواجهه التنمية الديمقراطية والاقتصادية، وهل لا يزال يوجد هذا التفاوت في الأجر بين المرأة والرجل، مما يُعد دليلا للمؤسسات.

- المساواة في الأجر، والتحدي الذي يواجه التنمية الديمقراطية والاقتصادية، مما يشكل أفعالا تتعلق بأحداث عام ٢٠٠٢.
- ٢١١ - ومن منطلق حالة تفاوت الأجر الراهنة، يراعى أن المناقشات والإجراءات فيما بين جميع العناصر الفاعلة من أعضاء لجنة التنسيق الثلاثية، ولدى هذه العناصر، قد أفضت إلى زيادة الوعي بهذه الظاهرة، كما أنها قد أثرت على السياسات والممارسات ذات الصلة. ولقد أسهمت الشراكة الدولية أيضا في ذلك من خلال تبادل الممارسات الحميدة والخبرات الفنية.
- الاضطلاع بمزيد من العمل من أجل الابتكار وتحقيق العمالة الكاملة**
- ٢١٢ - إن الخطة الوطنية المتعلقة بالابتكار والعمالة الكاملة، لعام ٢٠٠٥، تنظر إلى النهج المتكامل، الذي يتناول تشجيع المساواة بين المرأة والرجل، باعتباره مرشدا لتنفيذ الخطة بكاملها. وتتوخى هذه الخطة، في جملة أمور، التدابير التالية:
- ٢١٣ - تنقيح مفهوم تولى أمر أطفال المدارس خارج نطاق ساعات الدراسة:

 - في سياق مفهوم منازل المناوبة: زيادة عدد الأماكن المتاحة حاليا، بنسبة ٦٦ في المائة، حتى عام ٢٠٠٨؛
 - في سياق دور الحضانة: زيادة عدد دور الحضانة، وزيادة عدد مقاعد الأطفال بنسبة ٣٣,٣ في المائة سنويا خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ بالنسبة لمقاعد الأطفال التي كانت موجودة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥؛
 - تمديد نطاق المخصصات ذات الصلة مع توفير مواعيد تتسم بالمرونة وطول الفترة؛
 - تهيئة التضافر اللازم مع سائر عروض رعاية الأطفال؛
 - التعاون بين الموظفين من ذوي المؤهلات ومن لديهم بعض الخبرة بالحياة.

- الهدف: تغطية رعاية ٣٣ في المائة من الأطفال دون الثالثة، و ٩٠ في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث سنوات و سن المدرسة الإلزامي، وذلك حتى عام ٢٠١٠.
- ٢١٤ - اتخاذ الإجراءات اللازمة لتهيئة ثقافة تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في مؤسسات القطاع الخاص:

 - مواصلة برنامج "الإجراءات الإيجابية" في مؤسسات القطاع الخاص، وذلك بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين؛
 - التقييم العام، والتقييم لدى كل مؤسسة، لآثار الإجراءات الإيجابية.

الأهداف: تحسين نوعية العمالة

المساواة في الأجور

مشاركة المرأة والرجل على نحو متساو في اتخاذ القرار الاقتصادي

تنويع الخيارات المهنية لدى المرأة والرجل.

٢١٥ - القضاء على الفوارق في الأجور:

- وضع قانون أساسي في ميدان المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، مع القيام، في إطار قانون واحد، بتجميع كافة النصوص التي تتناول المساواة بين الجنسين في مجالات العمل والعمالة والوصول للممتلكات والخدمات؛

- إجراء دراسة متعمقة عن أسباب فوارق الأجور (توصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)؛

- تنظيم دورات تدريبية عن الاضطلاع بتقييم وتصنيف أعمال تُعدّ محايدة على صعيد نوع الجنس، وذلك بالتعاون مع النقابات ورابطات أصحاب الأعمال.

الأهداف: تحسين الشفافية وإمكانية الوصول فيما يتعلق بالنصوص الخاصة بتقليل فوارق الأجور بأسلوب يتسم بالقابلية للمقاضاة.

٢١٦ - ولقد قررت الحكومة أن تقوم، خلال فترة تجريبية، بالإبقاء على مبدأ الالتزام بالوسائل، الذي يمكن أن يُستعاض عنه فيما بعد بمبدأ الالتزام بالنتائج، وذلك من أجل القضاء على عناصر التمييز، التي تتعلق بالأجور، والتي لا يمكن تبريرها على نحو موضوعي.

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

٢١٧ - تضمنت التقارير السابقة وصفا لنظام الضمان الاجتماعي الذي تعرضت صيغته للتحسن خلال السنوات الأخيرة.

٢١٨ - وفي ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، قام مجلس الوزراء بتبادل أولي للآراء بشأن تقرير الفريق العامل المعنون "تطبيق الحقوق على أساس فردي، الذي وُضع بناء على النتائج المقدمة من "مؤتمر المائدة المستديرة المعني بالمعاشات" الذي يضم الشركاء الاجتماعيين، والمجلس النسائي الوطني بلكسمبرغ، ووزارة تكافؤ الفرص، ووزارة الضمان الاجتماعي، ودائرة التفتيش العام للضمان الاجتماعي. ولقد ركّز الفريق العامل عمله على دراسة الحقوق في

المعاشات التقاعدية على الصعيد الفردي. وكان من رأي الفريق أن نظام الضمان الاجتماعي بلكسمبرغ، الذي يستند إلى الحقوق الاجتماعية المتعلقة بالفرد العامل والذي يفضي بالتالي إلى الإشكال على رئيس الأسرة، جدير بالتعديل من أجل القيام، على المدى المتوسط، بتهيئة حقوق تتصل بكل فرد على حدة، إلى جانب الاضطلاع مباشرة بتغطية انقطاعات الحياة الوظيفية في سياق النظم المهنية القائمة. ولقد شكل المجلس فريقا عاملا آخر يتألف من أعضاء الحكومة المعنيين بالأمر لتولي صياغة اقتراحات محدّدة بهدف إعمال الأهداف التي تبلورت على هذا النحو.

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

٢١٩ - يجب على كل صاحب عمل أن يتخذ التدابير العملية الضرورية لكفالة سلامة العاملين لديه وحماية صحتهم.

٢٢٠ - والقانون المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٤، والذي يتعلق بسلامة وصحة المشتغلين في العمل، يتضمن قواعد للسلامة حرية بالاحترام دون تراخ من قبل أصحاب الأعمال والعمال. ولقد تعزّز هذا التشريع بموجب القانون المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

٢٢١ - وفي إطار المادة ٢- ج بصفحة ١٠، يرد تعليق على تطبيقات القانون المؤرخ ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ والخاص بالحماية من التحرش الجنسي في سياق علاقات العمل.

٢٢٢ - وفيما يتصل بحماية النساء من الحوامل والمرضعات (انظر ما ورد تحت البند ٢ من هذا الفصل، صفحة ٥٣).

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

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

٢٢٣ - تتعين الإحالة إلى الإيضاحات المذكورة في التقارير السابقة

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛

٢٢٤ - تحسّنت الأحوال العامة للموظفين بموجب القانون المؤرخ ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٣، والذي يسمح بالعمل جزءاً من الوقت بالنسبة للموظفين، إلى جانب تخفيفه للشروط والإجراءات المتصلة بالإجازات بدون أجر أو بإجازات العمل نصف الوقت. ومن حق العامل أن يحصل، بناء على طلبه، على إجازة بدون أجر لمدة سنتين أو على إجازة للعمل نصف الوقت:

- عقب إجازة الأمومة أو إجازة الاستقبال
- على إثر إجازة والدية تالية لإجازة أمومة أو إجازة استقبال
- بعد إجازة بدون أجر كانت قد مُنحت وفقاً للفقرة ١ من المادة ٣٠ (مما لا يتصل إلا بإجازة العمل نصف الوقت وحدها).

٢٢٥ - ولقد تُمنَح إجازة بدون أجر أو إجازة للعمل نصف الوقت:

- من أجل تربية طفل مُعال أو أكثر دون الخامسة عشرة
- لأسباب شخصية أو عائلية أو مهنية ذات مبررات مناسبة.

٢٢٦ - الإجازة بدون أجر، وكذلك الإجازة للعمل نصف الوقت، مما يُمنَح لتنشئة أطفال مُعالين دون الخامسة عشرة، تحتسبان باعتبارهما فترة نشاط من أنشطة الخدمة المتكاملة، وذلك لدى تطبيق إجراءات التقدم في السّلم الوظيفي، أو عند زيادة المؤشرات، أو لدى رفع الأجر، أو فيما يتصل بالترقيات، فضلاً عما يخص أحقية الدخول في امتحانات الترقّي (وذلك إلى حين الوصول إلى حدّ أقصى يبلغ ١٠ سنوات بشأن الإجازة بدون أجر). ومن حيث الإجازة بدون أجر هذه، يُعاد الموظف مرة أخرى إلى العمل في إدارته السابقة.

٢٢٧ - والموظف الذي يحصل على إجازة بدون أجر أو إجازة للعمل نصف الوقت من أجل تعليم أطفاله، والذي لا توجد بشأنه وظيفة شاغرة في إدارته الأصلية عند انتهاء إجازته، يحق له أن يعود إلى هذه الإدارة بعد فترة عام واحد على أكثر تقدير.

٢٢٨ - والقانون المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ والمتصل بعلاقات العمل الجماعية ينص على أن الاتفاقية الجماعية ينبغي لها أن تتضمن، على نحو مُلزم، أحكاماً من شأنها أن تكرّس نتائج التفاوض الجماعية التي لا بدّ لها أن تتناول تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في المؤسسة والمنشآت التي تسري فيها الاتفاقية. وفي هذا السياق، يتعين على المفاوضات بصفة خاصة أن تتناول وضع خطة للمساواة في مجال العمالة والأجر، وكذلك في مجال جعل المؤسسة والتدريبات المستمرة الدائرة فيها ميسورة الوصول لمن يرغبون في

العودة إلى العمل بعد الانقطاع عن الحياة الوظيفية. ومن واجبات المؤسسات أن تتيح الوصول اللازم لتدابير التدريب المستمر لموظفيها الغائبين بسبب ترك العمل من جراء إجازة الأمومة على نحو خاص أو من جراء التدريب أو قضاء إجازة للراحة، وذلك بهدف تمكينهم من متابعة تطور تقنيات وأساليب الإنتاج.

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

٢٢٩ - وخلال السنوات الأخيرة، بذلت الحكومة والكوميونات جهودا كبيرة من أجل زيادة هياكل الرعاية وتدابير الإحاطة خارج نطاق ساعات الدراسة من أجل تمكين الآباء من متابعة حياتهم المهنية ومن تحسين التوفيق بين هذه الحياة والحياة الأسرية.

٢٣٠ - ومن ثم، فإن عدد الكوميونات التي توفر خدمات لحضانة الأطفال في تزايد مستمر. والحكومة تساند الكوميونات في تقديم واجبات الإحاطة المدرسية، وهي تتحمل ٥٠ في المائة من الرصيد السليبي.

٢٣١ - وفي عام ١٩٩٨، أدخل نظام التعليم المبكر للأطفال بلكسميرغ (انظر المادة ١٠، البرامج التي تستهدف صغار الأطفال، صفحة ٢٩).

٢٣٢ - ولقد قامت وزارة الأسرة والتكامل، في ظل تعاون وثيق مع إدارات الكوميونات، باقتراح إنشاء شبكة كبيرة من هياكل الاستقبال المرنة لتكون تحت تصرف الأطفال وأسرهم. ومن منطلق الاضطلاع بمهمة المناوبة بين مسكن الوالدين والمدرسة والمجتمع المحلي، يلاحظ أن هذه الشبكة الجديدة المسماة "مساكن المناوبة" تستهدف، بصورة أساسية، مساعدة الآباء في الإمعان في تحسين التوفيق بين ارتباطاتهم الأسرية والتزاماتهم المهنية (المادة ٢-ب، صفحة ٨).

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

٢٣٣ - ووفقا للقانون المؤرخ ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ بشأن حماية العاملات الحوامل والواضعات والمرضعات، لا يجوز إلزام المرأة الحامل أو المرضعة بالعمل فيما بين الساعة ١٠ مساءً والساعة ٦ صباحاً، وذلك إذا ما كان من رأي طبيب العمل المختص، إن هذا ضروري من وجهة نظر سلامة المرأة وصحتها. وفي هذه الحالة، يتعين على صاحب العمل

أن ينقل المرأة الموظفة إلى موقع عمل فئاري، مع احتفاظها بمرتبتها السابق، طوال الفترة اللازمة لحماية وسلامة صحتها. وإذا تعذر، من الناحية التقنية أو الموضوعية، توفير موقع عمل فئاري، فإن المرأة الموظفة تعفى من العمل.

٢٣٤ - فيما يتصل بأي نشاط يتضمن أي احتمال محدد لتعريض الحوامل أو المرضعات لما هو ضار من العناصر أو الأساليب أو ظروف العمل، يتعين على صاحب العمل أن يقيّم طابع ومستوى وفترة التعرض حتى يستطيع تقدير أي مخاطرة قد تحقق بسلامة وصحة المرأة، إلى جانب أي تأثير على الحمل أو الرضاعة. وإذا ما بينت نتائج التقييم أن ثمة خطورة على المرأة أو أن هناك تأثيرا ما على الحمل أو الرضاعة، فإنه لا بد لصاحب العمل أن يتخذ التدابير الضرورية من أجل تجنب تعريض هذه المرأة لتلك المخاطرة. وإذا كان تدبير الأمر متعذرا، فإن صاحب العمل ملتزم بعزو تعيين آخر للمرأة مع احتفاظها بمرتبها، وإذا ما اتضح أن ثمة صعوبة في تغيير التعيين، فإن صاحب العمل ينبغي له أن يعفي المرأة الموظفة من العمل.

٢٣٥ - وثمة قائمة بالعناصر والأساليب وظروف العمل مرفقة بالقانون المؤرخ ١ آب/أغسطس ٢٠٠١، وصاحب العمل ملتزم بتحديد الأنشطة المضطّعة بها في مؤسسته، والتي تتضمن احتمال التعرض لهذه العوامل. وليس من الجائز بأي حال أن تُرغم المرأة الحامل على النهوض بأنشطة تتضمن احتمالا للتعرض. وعلى صاحب العمل أن يُبلغ كل امرأة عاملة في مؤسسته بقائمة بالأعمال التي لا يجوز تكليف النساء الحوامل والمرضعات بمزاولةها.

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

٢٣٦ - ملاحظة: تُوضّح الإجراءات العديدة التي تتخذها المنظمات غير الحكومية من أجل تعزيز المرأة وتشجيع المساواة بين الجنسين، وكذلك تلك الإجراءات المتخذة على صعيد الكوميونات في ميدان المساواة بين المرأة والرجل، مما يسهم في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال الاضطلاع بالتوعية والإعلام والتدريب.

المادة ١٢

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

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

٢٣٧ - إن العمر المتوقع عند الولادة يبلغ ٨١ سنة للنساء و٧٤,٨ سنة للرجال (٢٠٠٠-٢٠٠٢). ومنذ بداية الثمانينات، زاد هذا العمر المتوقع بمقدار ٣,٣ سنة لدى النساء و٤,٨ سنة لدى الرجال. أما الفارق بين الرجل والمرأة فقد تعرّض لتغيير طفيف^(١٣).

٢٣٨ - هبوط الوفيات بصفة عامة: بالنسبة لكل ١٠٠ ٠٠٠

المهبط (كنسبة مئوية)	١٩٩٩-٢٠٠٢	١٩٧١-١٩٧٤		
٤٢,٥٠	٨٧٣,٠٠	١ ٥١٨,٤٠	إجمالي الوفيات	الرجال
٤٨,٩٠	٢٨٧,٣٠	٥٨٨,٢٠	الوفيات المبكرة	
٤٥,٠٠	٥١٤,٠٠	٩٣٤,٢٣	إجمالي الوفيات	النساء
٥٠,٩٠	١٤٨,٦٠	٢٩١,٩٠	الوفيات المبكرة	

المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات برنامج الصحة للجميع.

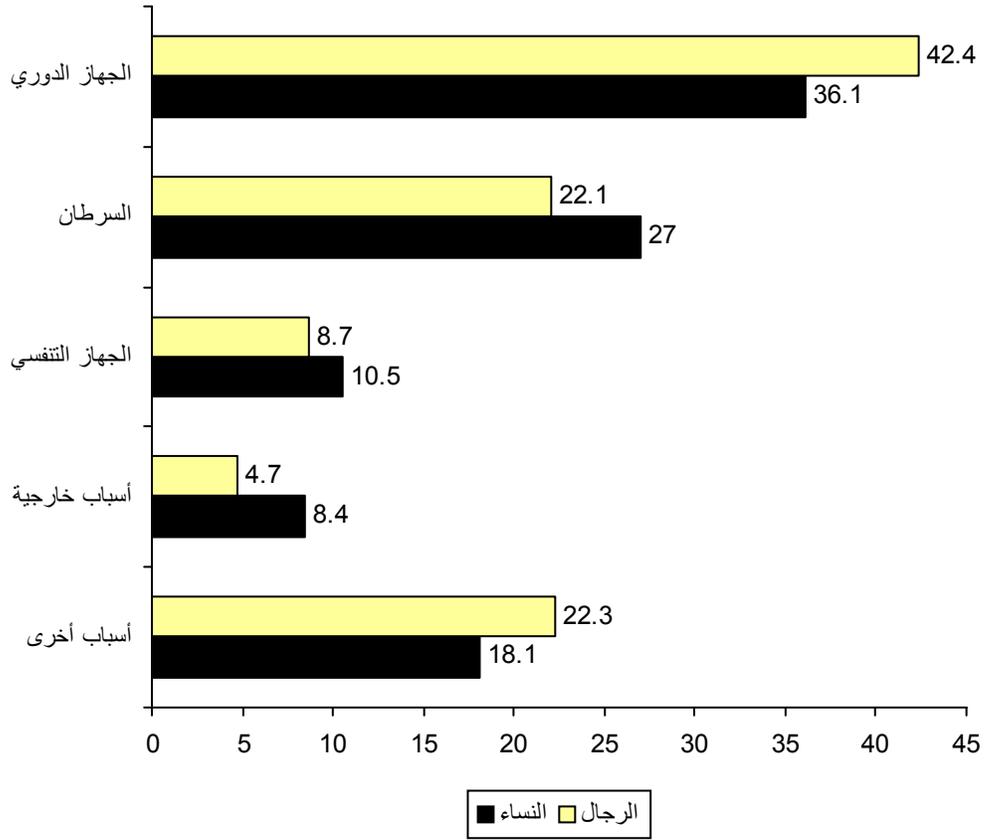
- منذ عام ١٩٧٠، حتى أيامنا هذه، انخفضت الوفيات الإجمالية للرجال والنساء بنسبة تناهز ٤٤ في المائة، ولقد أمكن تخفيض الوفيات الإجمالية لكلا الجنسين بمقدار النصف.

- ومعدلات الوفيات الإجمالية والمبكرة لدى النساء لا تزال منخفضة بشكل كبير عن المعدلات المتعلقة بالرجال.

(١٣) دائرة الإحصاءات، الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠٤.

٢٣٩ - الأسباب الرئيسية للوفاة

أسباب الوفاة في عام 2003 (في المائة)



المصدر: الوفيات، إدارة الصحة، دائرة الإحصاءات.

والأسباب الرئيسية للوفاة واحدة بالنسبة للجنسين، وهي كما يلي:

- أمراض الجهاز الدوري، حيث تشكل الأزمات القلبية وأمراض الأوعية الدماغية الحصة الكبرى؛
- أمراض السرطان؛
- الأسباب الخارجية؛

٢٤٠ - الوفيات بسبب أمراض الجهاز الدوري (عن منظمة الصحة العالمية - قاعدة بيانات برنامج الصحة للجميع)

هبوط الوفيات الإجمالية والمبكرة بسبب الأمراض القلبية - العرقية:

بالنسبة لكل ١٠٠ ٠٠٠

الهبط (كنسبة مئوية)	٢٠٠٢-١٩٩٩	١٩٧٤-١٩٧١		
٥٤٪	٣١٤,٣٤	٦٨٨,٣٢	إجمالي الوفيات	الرجال
٦٩٪	٦٦,٢١	٢٠٠,٠٢	الوفيات المبكرة	
٥٤٪	٢٠٠,٣٥	٤٤٣,٠٦	إجمالي الوفيات	النساء
٦٦٪	٢٦,٦٠	٧٧,٩٧	الوفيات المبكرة	

- ومنذ السبعينات وحتى أيامنا هذه، انخفضت الوفيات الإجمالية للرجال والنساء بنسبة ٥٤ في المائة، كما انخفضت الوفيات المبكرة لكلا الجنسين بمقدار الثلثين.

- ومعدلات الوفيات الإجمالية للمرأة لا تختلف عن المعدلات المتعلقة بالرجال، وذلك في حين أنه يوجد اختلاف ملحوظ فيما يتصل بمعدلات الوفيات المبكرة.

٢٤١ - الوفيات بسبب السرطان

تطور حالات الوفاة الأكثر شيوعا بلكسميرغ بسبب السرطان

(الوفيات لكل ١٠٠ ٠٠٠)

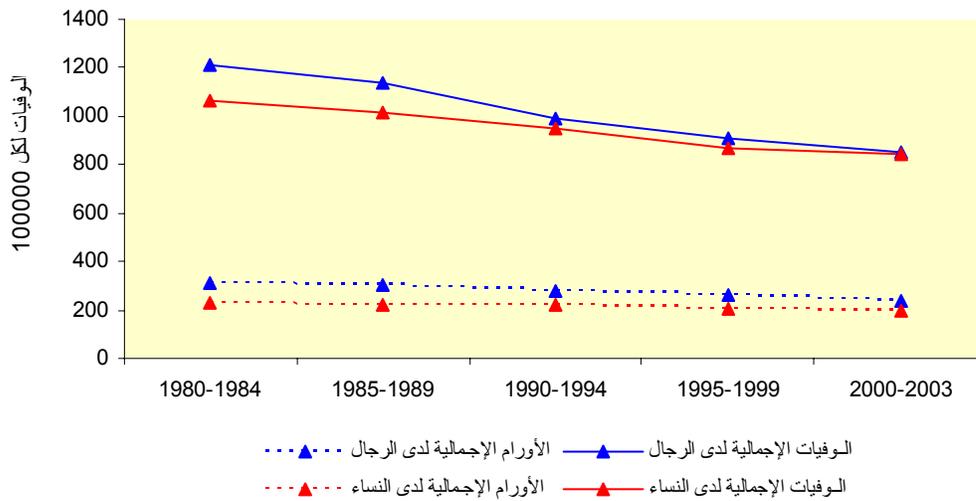
	١٩٨٠-	١٩٨٥-	١٩٩٠-	١٩٩٥-	٢٠٠٠-		
	١٩٨٤	١٩٨٩	١٩٩٤	١٩٩٩	٢٠٠٤		
الوفيات الإجمالية	١ ٢٨,٥	١ ١٣٨,٥	٩٩٨,١	٩١٢,٨	٨٤٤,٠	الرجال	
النساء	١ ٠٦٤,٧	١ ٠١٩,٦	٩٥٥,٨	٨٧٢,٥	٨٢٨,٥		

-٢٠٠٠	-١٩٩٥	-١٩٩٠	-١٩٨٥	-١٩٨٠		
٢٠٠٤	١٩٩٩	١٩٩٤	١٩٨٩	١٩٨٤		
٢٣٩,١	٢٥٩,٦	٢٧٧,٨٧	٣٠٥,٩٠	٣٠٩,٣٨	الرجال	الوفيات بسبب السرطان
١٨٩,٥	٢٠٥,٠٧	٢١٨,٩٣	٢٢٣,٢٨	٢٢٦,٦٩	النساء	
٢٧,٧	٣٨,٨	٢٨,٦	٣٦,٨	٣٥,٢	الرجال	سرطان القولون والمستقيم
٢٣,٤	٢٩,٤	٣٢,٦	٣٣,٥	٣٥,٤	النساء	
٦٨,٢	٧٨,٧	٨٤,٠	٩٨,٨	١٠٠,٤	الرجال	سرطان الرئة
٢٠,٠	٢٠,٧	١٧,١	١٥,٥	١٢,٢	النساء	
٣,٥	٢,٦	١,١	١,٤	٢,٢	الرجال	سرطان الجلد
٣,٦	٢,٧	٢,٢	٣,٥	٢,٠	النساء	
٣٤,٩	٣٤,٧	٤٢,٧	٤٤,٣	٤١,١	النساء	سرطان الثدي
١,٩	٢,٢	٤,١	٤,٢	٣,٧	النساء	سرطان عنق الرحم
١,٢	٥,٩	٩,١	٨,٨	١٠,٩	النساء	سرطان الرحم

المصدر: الوفيات، إدارة الصحة، دائرة الإحصاءات.

٢٤٢ - وفي لكسمبرغ، وخلال الفترة من ١٩٨٠ إلى ٢٠٠٤، هبطت الوفيات الإجمالية بسبب السرطان بنسبة ٣٠ في المائة. وهذا الهبوط كان أكبر قدرا لدى النساء منه لدى الرجال.

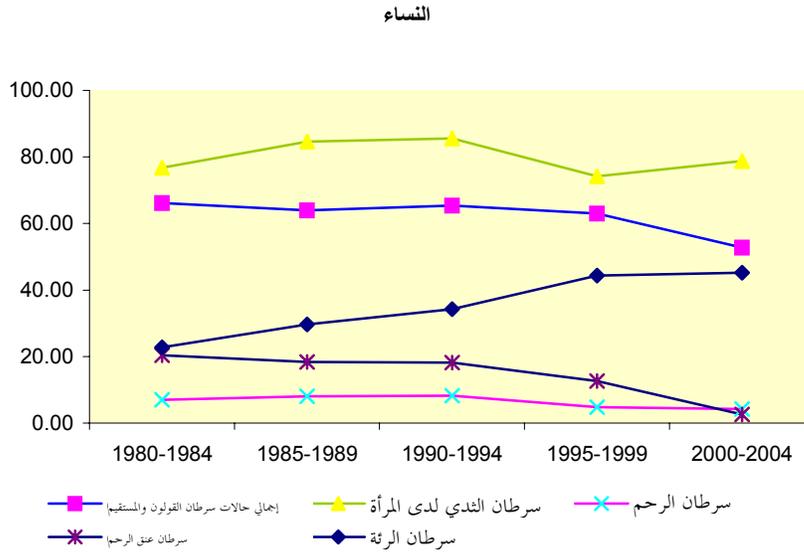
تطور الوفيات الإجمالية وسبب السرطان



* المصدر: الوفيات، إدارة الصحة، دائرة الإحصاءات.

٣٤٣ - وفيما يتعلق بمرض السرطان لدى النساء، يلاحظ منذ عام ١٩٨٠ حدوث هبوط كبير في معدّل الوفيات بسبب سرطان عنق الرحم والأمعاء الغليظة والثدي. ومن الملاحظ، مع هذا، أن ثمة زيادة كبيرة في معدل الوفيات من جراء سرطان الرئة، حيث ارتفع هذا المعدل من ١٢,٢/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٤ إلى ٢٠,١/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣.

تطور الوفيات من جراء أمراض السرطان الأكثر انتشارا لدى المرأة



المصدر: الوفيات، إدارة الصحة، دائرة الإحصاءات.

٢٤٤ - وفيما يتعلق بالوفيات من جراء الإصابة بالسرطان لدى النساء، يراعى أن الأورام الأكثر انتشارا (في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤) على النحو التالي:

- حالات سرطان الثدي
- حالات سرطان القولون والمستقيم
- حالات سرطان الرئة
- حالات سرطان الأعضاء التناسلية عند المرأة (المبيض والرحم وعنق الرحم)، ٦,٢ في المائة

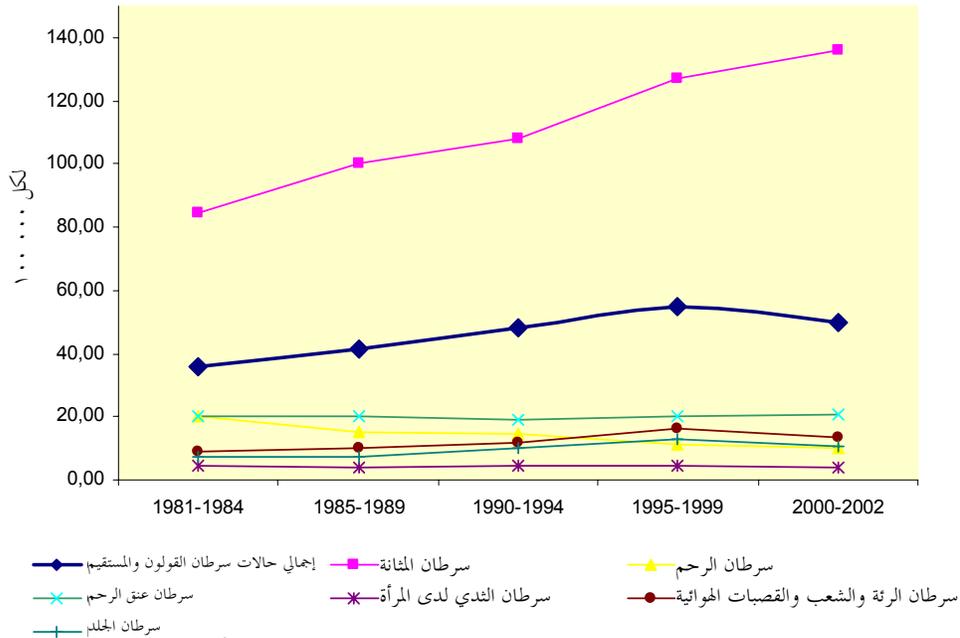
٢٤٥ - وفيما يتصلب بأمراض السرطان لدى المرأة، حدث منذ عام ١٩٨٠ انخفاض ملموس في معدّل الوفيات بسبب سرطان عنق الرحم والأمعاء الغليظة والثدي. وكانت هناك، رغم ذلك، زيادة كبيرة في معدل الوفيات من جراء سرطان الرئة، حيث ارتفع هذا المعدل من ١٢,٢/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٤ إلى ٢٠,١٠/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣*.

الاكتشاف المبكر لحالات السرطان

٢٤٦ - إن ثمة تزايدا في الإصابات الإجمالية بالسرطان لدى النساء والرجال. وهذا التطور يُفسّر، بصورة جزئية، بوجود تقنيات تشخيص أرفع شأنًا والاكتشاف المبكر للمرض على نحو منتظم.

إجمالي حالات السرطان	١٩٨١-١٩٨٤	١٩٨٥-١٩٨٩	١٩٩٠-١٩٩٤	١٩٩٥-٢٠٠٠	٢٠٠١-٢٠٠٢
الرجال	٣٣١,٥٣	٣٥٢,٧٣	٣٩٧,٥٣	٤٤٢,١١	٤٦٩,٢
النساء	٢٧٦,٧٥	٣٠٨,٩	٣٣٤,٨٧	٣٧٨,٥٨	٣٧٣,٩٤

تطور الإصابة بأمراض السرطان لدى المرأة عدد الحالات في كل ١٠٠ ٠٠٠



المصدر: السجل المورفولوجي للاورام.

٢٤٧ - اكتشاف سرطان عنق الرحم

منذ بدء العمل بالاكتشاف المبكر لسرطان عنق الرحم (١٩٦٤)، هبط معدّل الإصابة من ٢٤,٢٠/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٤ إلى ٦٠,٦٠/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (وفقا للسجل المورفولوجي للأورام).

٢٤٨ - اكتشاف سرطان الأمعاء الغليظة

من بين كافة الأورام، لوحظ في عام ٢٠٠٢ أن سرطان القولون والمستقيم يشغل المرتبة الثانية من حيث مدى الانتشار لدى كل من الجنسين، فهو يمثل ١٤ في المائة من بين كافة أمراض السرطان المكتشفة. ولدى المرأة، يوجد هذا النوع من السرطان بنسبة ١٣ في المائة بعد سرطان الثدي الذي يمثل ٣٧ في المائة من الأورام النسائية. أما لدى الرجل، فإنه موجود بنسبة ١٣ في المائة بعد سرطان البروستاتا الذي يمثل ٣٢ في المائة من الأورام التي تصيب الذكور. وهذا الوضع واضح أيضا من خلال الزيادة الكبيرة في معدل الإصابة بهذا السرطان، حيث أنه ارتفع لدى النساء من ٣٦/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٨١-١٩٨٤ إلى ٨٠,٥٢/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (السجل المورفولوجي للأورام).

٢٤٩ - حملة التوعية

بدأ تشجيع اكتشاف سرطان القولون في وقت مبكر في عام ٢٠٠٠، وذلك بطرق تتضمن بصفة خاصة إعلام وتوعية الجمهور، ولقد تكثفت هذه الحملة في عام ٢٠٠٤. وخلال شهر آذار/مارس، الذي أعلن على الصعيد الدولي أنه شهر الوقاية من سرطان الأمعاء، قامت وزارة الصحة بمضاعفة مبادرات التوعية بهدف تشجيع الاكتشاف المبكر لسرطان القولون والمستقيم، من خلال النهوض بحملة جديدة.

٢٥٠ - اكتشاف سرطان الجلد، وخاصة الورم القُتاميّ

إن سرطان الجلد منتشر في لكسمبرغ. وفي عام ٢٠٠٢، ووفقا للسجل المورفولوجي للأورام، اكتُشفت ٢١٢ حالة جديدة من حالات سرطان الجلد، وكانت منها ٦٠ حالة للورم القُتاميّ. ولقد زاد معدل هذا الورم الذي يصيب الجلد من ٠,٥/٧٠٠ في الفترة ١٩٨٤-١٩٨٩ إلى ٥١,٥١/١٠٠ ٠٠٠ في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (السجل المورفولوجي للأورام).

٢٥١ - حملة التوعية

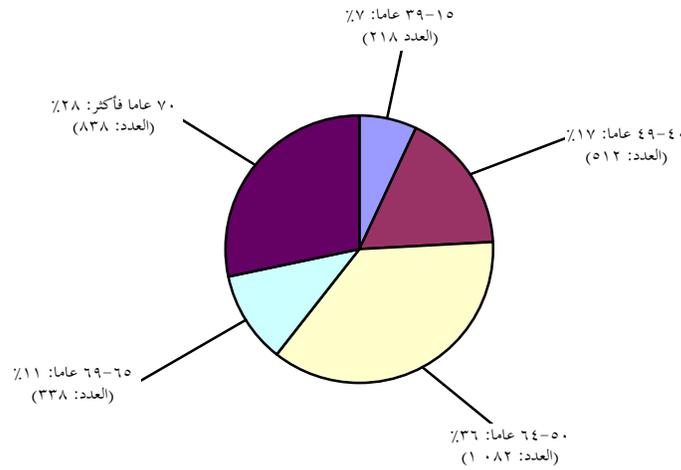
في عام ٢٠٠٥، أُعلن أن يوم ٣٠ أيار/مايو هو اليوم الأوروبي للورم القُتاميّ ومكافحة سرطان الجلد، وذلك في إطار شعار "إن الشمس لا تؤذي إلا في الإجازة

الصفية“. وفي هذه المناسبة، قامت وزارة الصحة والرابطة الطبية – الاجتماعية وجمعية الأمراض الجلدية والزهرية بالشروع في حملة للتوعية طوال العام.

٢٥٢ - اكتشاف سرطان الثدي

إن سرطان الثدي هو أكثر السرطانات انتشارا لدى المرأة، وذلك فيما يتصل بجميع فئات الأعمار. وفي عام ١٩٩٢، تناول برنامج تصوير الثدي بالأشعة، وهو برنامج وطني لاكتشاف السرطان من خلال التصوير بالأشعة، النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ عاما.

الحالات الجديدة لسرطانات الثدي المنتشرة حسب الفئة العمرية لدى المرأة (1972-2002)
(العدد: 2989)



المصدر: السجل المورفولوجي للأورام.

٢٥٣ - وقراءة ٥٠ في المائة من الحالات الجديدة لسرطانات الثدي المنتشرة يتم اكتشافها لدى النساء من سن ٥٠ إلى ٦٩ عاماً. وعند مقارنة مدى الإصابة بسرطان الثدي في لكسمبرغ فيما يتصل بالفترتين ١٩٨٥-١٩٨٩ و ١٩٩٨-٢٠٠٠، يلاحظ أن نسبة الإصابة ثابتة لدى النساء ومن سن ٤٠ إلى ٤٤ عاماً، ولكن هذه النسبة قد زادت بمعدل ٢٠ في المائة لدى النساء من سن ٤٥ إلى ٤٩ عاماً. ومن القرارات السياسية في مجال الصحة العامة، توفير إمكانية للكشف المنظم على النساء ودون الخمسين من العمر، وخاصة النساء بالفئة العمرية ٤٥ إلى ٤٩ عاماً. ومن المتوقع، في هذا الشأن، أن تصدر توصيات أوروبية.

٢٥٤ - وفيما يتعلق بسرطان الثدي، تتفق خطوة العمل الأكثر بروزاً مع بداية البرنامج الوطني لاكتشاف المبكر والمنتظم لسرطان الثدي عن طريق التصوير بالأشعة (١٩٩٢). ويبدو أن التطور القائم له صلة وثيقة بالتالي بتحسين عملية الكشف عن المرض.

نتائج السنوات ١٩٩٩-٢٠٠٢ (النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ عاما)

٢٥٥ - منذ عام ١٩٩٩، يراعى أن معدل المشاركة ثابت دون تغيير. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، ومن بين ١٠٠ حالة من حالات الأورام السرطانية الانتشارية، كان أكثر من الثلث (٣٦ في المائة) ذا حجم يناهز ١ سنتيمتر، وفيما يقرب من حالتين من كل ثلاث حالات (٦٢ في المائة) كان الحجم ذو الصلة يناهز ١,٥ سنتيمتر (التوصية الأوروبية: أكثر من ٥٠ في المائة). وحالات السرطان الموضعي كانت تمثل ١٧ في المائة من العدد الإجمالي للحالات. وفي عام ٢٠٠١، اكتُشف مزيد من حالات السرطان الانتشاري، حيث يناهز الحجم ذو الصلة ١٥ ملليمترًا، (٧٥ في المائة)، وإن كانت النسبة المئوية تصل إلى ٥٣ في المائة فقط في عام ٢٠٠٢. ونسبة حالات السرطان التي لا تتضمن انتشارا ليمناويا قد ظلت أقل من ٧٠ في المائة. أما نسبة النساء اللاتي تعرضن لتشخيص سابق على جراحة سرطان الثدي فإنها لا تزال دون مستوى الـ ٧٠ في المائة الموصى به من قبل "المبادئ التوجيهية الأوروبية"، وقد بلغت هذه النسبة ٥١ في المائة فقط في عام ٢٠٠٢. ومعدّل الخطيئات "الحميدة/الخبثية" لا يزال دون تغيير، فمن كل أربع نساء تعرضن لهذه الخطيئات، ثبت أن هناك ثلاث مصابات بالسرطان.

٢٥٦ - ومنذ عام ٢٠٠١، تجرى عدوة النساء من سن ٦٥ إلى ٦٩ عاما، على نحو منتظم، للكشف. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، وُجّهت ٥١٢ دعوة، وقامت بالمشاركة ٤٣٨ امرأة، مما يشكل معدّل مشاركة يبلغ ٥٢ في المائة. ومن بين ٣٨ حالة من حالات الأورام السرطانية الانتشارية، كانت ثمة حالة واحدة من كل أربع حالات (٢٤ في المائة) ذات حجم يناهز ١ سنتيمتر، وكانت قرابة حالتين من كل ثلاث حالات (٦١ في المائة) ذات حجم يناهز ١,٥ سنتيمتر (التوصية الأوروبية: أكثر من ٥٠ في المائة). وحالات السرطان الموضعي لم تشكل سوى ٣ في المائة فقط من العدد الإجمالي لحالات السرطان.

تقييم برنامج تصوير الثدي بالأشعة وفقا لتوصيات "المبادئ التوجيهية الأوروبية المتعلقة بضمان جودة الفحص عن طريق هذا التصوير"، نتائج الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢

٢٥٧ - تم تكوين وتقييم المتابعة التشخيصية لـ ٣٦٠ من الملفات المتعلقة بنساء في سن ٥٠ إلى ٦٤ عاما، ممن أبرزن شذوذا لدى الكشف من خلال تصوير الثدي بالأشعة. ومعدّل المشاركة لا يزال بعيدا عن المستوى المطلوب، في حين أن ثمة ثلاثة بارامترات قد تجاوزت المعدّلات المرجعية. ومعدّل تكرار الدعوة لا يزال مرتفعا إلى حدّ ما، ومع ذلك، فإن هذا المعدل يتضمن ١٧ في المائة من النساء اللاتي طولبن بالحضور من جديد لإجراء تخطيط للصدى إزاء كثافة الثدي.

بارامترات الأداء	المستوى المقبول	المستوى المنشود	٢٠٠٠-١٩٩٩	٢٠٠٢-٢٠٠١
معدل المشاركة	٪ ٦٠	٪ ٧٥	٪ ٦٠	٪ ٥٩
معدل الاستدعاء	٪ ٧	٪ ٥	٪ ٦,٩٨	٪ ٦,٦٦
حالات السرطان الانتشاري التي يناهز حجمها ١٠ ملليمترات	لا يوجد	٪ ٢٥	٪ ٢٩	٪ ٣٦
معدل الخطيفات الحميدة (بالنسبة لكل ١٠٠٠ من النساء اللاتي تعرضن للكشف)	٪ ٥	٪ ٤	٪ ٢,٧٧	٪ ٢,٠١
نسبة الخطيفات الحميدة/الخبيثة	٢ إلى ١	١ إلى ١	٪ ٠,٤٢	٪ ٠,٣٤

٢٥٨ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، نُشرت اتفاقية جديدة تم إبرامها بين وزارة الصحة واتحاد الصناديق الطبية، وهي تتناول البرنامج الدائم للكشف المبكر عن سرطان الثدي بواسطة التصدير بالأشعة. ووفقا لهذه الاتفاقية، شكّلت لجنة علمية وتقنية تضم مختلف المهنيين الصحيين العاملين في حقل الكشف عن طريق التصدير بالأشعة. وفي نهاية عام ٢٠٠٤، قام وزير الصحة بضم ١٨ من الراديولوجيين و٢٣ من المساعدين التقنيين الطبيين في مستشفيات تسع إلى هذه اللجنة.

٢٥٩ - والمسؤولون ببرنامج التصوير بالأشعة يقومون بإعداد نقل البيانات الديمغرافية والطبية والوبائية القائمة في هذا البرنامج إلى شبكة إعلامية راديولوجية من أجل تيسير تبادل البيانات الخاصة بصورة الأشعة فيما بين المراكز الراديولوجية التسعة.

إجراءات التوعية

٢٦٠ - وفي عام ٢٠٠٥، كانت الحملة الجديدة ترمي إلى الإمعان في زيادة معدّل المشاركة. وأثناء شهر تشرين الأول/أكتوبر، وهو شهر سرطان الثدي على الصعيد العالمي، نُظمت "جولة مناهضة سرطان الثدي" تحت رعاية وزارة الصحة ووزارة تكافؤ الفرص وإدارة الألعاب الرياضية، وبالمشاركة مع حركة أوروبا ولكسمبرغ وجماعة صوت النساء اللاتي تعرضن لعمليات تدريبية، وكان ذلك في عام ٢٠٠٥ لثالث مرة بالفعل.

٢٦١ - سرطان الرئة: على الرغم من أن معدل الوفيات بسبب سرطان الرئة لدى الرجال قد انخفض بنسبة ١٣ في المائة منذ عام ١٩٨٠، فإن هذا المعدل لا يزال من أعلى المعدلات لدى بلدان الاتحاد الأوروبي، وهو يزيد كثيرا عن المتوسط الأوروبي.

وبالنسبة للمرأة، ارتفع معدل الوفيات بسرطان الرئة بما يزيد عن ٤٧ في المائة منذ عام ١٩٨٠. ومن جراء تغيير عادات التدخين لدى المرأة خلال العقود الماضية، وفي ضوء ظهور سرطان الرئة فيما بين السكان بعد فترة تصل إلى عشرين عاما، فإن ثمة خشية من استمرار زيادة هذا المعدل في المستقبل.

وفي الوقت الذي تتجه فيه عادات التدخين نحو الانخفاض لدى الرجال، فإن هذا لم يتحقق بعد في محيط النساء.

التَّبَع في لكسمبرغ

٢٦٢ - مدى انتشار التَّبَع في عام ٢٠٠٤

السن	نسبة النساء المدخّات	نسبة الرجال المدخّين	مجموع المدخّين
١٧-١٥ سنة	٢٠٪	٢٨٪	٢٨٪
١٨-٢٤ سنة	٤٠٪	٥٣٪	٥٢٪
٢٥-٣٤ سنة	٣٤٪	٤٥٪	٤٢٪
٣٥-٤٤ سنة	٣٢٪	٣٦٪	٣٨٪
٤٥-٥٤ سنة	٢٩٪	٤١٪	٣٤٪
٥٥-٦٤ سنة	١٩٪	٢٢٪	٢٢٪
٦٥-٧٤ سنة	١٤٪	٢٤٪	١٤٪
٧٥ فأكثر	٦٪	١٨٪	١٠٪
المجموع	٢٦٪	٣٦٪	٣١٪

المصدر: التَّبَع في لكسمبرغ: مؤسسة مكافحة السرطان بلكسمبرغ (٢٠٠٤).

٢٦٣ - ولا تزال النساء يدخّنن بمسئوى يقل عن مسئوى تدخين الرجال. وعدد النساء اللاتي يقمن بالتدخين يتّسم بالثبات نسبيا، وتبلغ النسبة ذات الصلة، في هذا الصدد، ٢٥ في المائة، مما يقل كثيرا عن النسبة المتصلة بالرجال (٣٦ في المائة).

٢٦٤ - والوضع يبعث على مزيد من الانزعاج لدى الشباب. ويتبين من دراسة أخيرة عن صحة الشباب (وهذه الدراسة تعتبر الأولى من نوعها في لكسمبرغ)^(١٤) أن التلاميذ من سن ١٢ إلى ٢٠ سنة يدخّنون باستمرار. ونسبة المدخّين الاعتياديين أكثر ارتفاعا على نحو ضئيل لدى البنات (٢٥,٨ في المائة) بالقياس إلى النسبة المتصلة بالأولاد (٢٤,٥ في المائة). وفي سن ١٨ سنة، يرتفع معدل البنات اللاتي يدخّنن باستمرار عن المعدل المتعلق بالأولاد بشكل ملحوظ (٣٩,٦ في المائة للبنات و٣٥,٢ في المائة للأولاد).

٢٦٥ - ووفقا للدراسة الاستقصائية التي اضطلع بها معهد الرأي والاستقصاء بشأن التَّبَع في لكسمبرغ بناء على طلب مؤسسة مكافحة السرطان بلكسمبرغ، يوجد ما يناهز ٣٠ في المائة من المدخّين و٧٠ في المائة من غير المدخّين من بين السكان الذين يبلغون ١٥ عاما أو أكثر. وإذا لم يحدث أي تغيير على الإطلاق في هاتين النسبتين خلال السنوات الأخيرة، فإن

(١٤) دكتور واغتر يولاند. حالة صحة الشباب بلكسمبرغ. مذكرة مقدمة من أجل الحصول على دبلوم جامعة الصحة العامة، جامعة هنري بوانكاريه نانسي، كلية الطب، مدرسة الصحة العامة ١٩٩٩/٢٠٠٠.

نسبة الشبان المدخنين، من سن ١٥ إلى ٣٤ عاماً، هي التي ستتجه بصفة خاصة نحو الزيادة. ومن الملاحظ أيضاً أنه لا يزال يوجد مزيد من المدخنين في صفوف الرجال بالقياس إلى الوضع السائد لدى النساء: ٣٦ في المائة مقابل ٢٦ في المائة في عام ٢٠٠٤، ولكن النسبة المتوية لدى النساء آخذة في الارتفاع. وهذا هو السبب في قيام الحكومة الحالية بتضمين برنامجها الحكومي "وضع مشروع قانون يرمي إلى تحسين حماية غير المدخنين. وسوف تُقدّم في هذا الصدد مشورات متخصصة لـ "مناهضة التدخين".

٢٦٦ - وبمناسبة اليوم العالمي للعمل لمكافحة التدخين في عام ٢٠٠٥، شكّلت شبكة من المهنيين الصحيين بهدف تشجيع منع التبغ داخل المؤسسات الصحية. وبوسع هؤلاء المهنيين، في الواقع، أن يقللوا من استهلاك التبغ وعواقبه الوخيمة عن طريق حيازة المعارف والصلاحيات الخاصة بالتبغ ومكافحته. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، أجريت دراسة للسياسات المناهضة للتبغ والقائمة في القطاعات ذات الصلة. وسوف يطلع بدراسة ثانية في عام ٢٠٠٦ بهدف الحصول على بيانات تمثيلية بشأن استهلاك التبغ في وسط المؤسسات الصحية، مع مراعاة أن أكثر من نصف العاملين في هذا الوسط من النساء.

الإجراءات المتخذة على الصعيدين الأوروبي والوطني

٢٦٧ - في أيار/مايو ٢٠٠٣ وفي جنيف، اعتمدت الاتفاقية الإطارية لمكافحة التبغ لمنظمة الصحة العالمية من جانب الدول أعضاء هذه المنظمة، ولقد وقعت عليها لكسمبرغ في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وفي ٤ أيار/مايو ٢٠٠٥، قام مجلس النواب بالإجماع بالتصديق على هذه الاتفاقية الإطارية لمنظمة الصحة العالمية. ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن الاتحاد الأوروبي قد مضى منذ قليل، تحت رئاسة لكسمبرغ، في حملة تسمى "المساعدة" لتشجيع المدخنين على الإقلاع عن التدخين.

٢٦٨ - وفي سياق البرنامج الحكومي، يتولّى وزير الصحة إعداد شبكة من الشركاء المتعددي القطاعات الذين يعملون على مكافحة التبغ، مما سيتم تنسيقه على يد إدارة الصحة بغية القيام، في عام ٢٠٠٦، باستحداث الاستراتيجية اللازمة على الصعيد الصحي الوطني.

٢٦٩ - وإلى جانب هذه التدابير التشريعية، ينبغي أن تُتّبع استراتيجيات المنع، وذلك في ضوء مفهوم أكثر شمولاً يتعلق بتشجيع سبل المعيشة الصحية (تنمية الصلاحيات النفسية - الاجتماعية لدى الشباب، وإبراز إطار للحياة مناسب للصحة، وما إلى ذلك). والأمر يتمثل، بصفة خاصة، في تعزيز إجراءات التوعية لدى الشباب، وكذلك في شتى أوساط الحياة، من قبيل المدارس والأسر وأماكن العمل والساحات العامة وما إليها.

تشجيع أساليب الحياة الصحية

منع تخلخل العظام

٢٧٠ - إن تخلخل العظام، الذي يُسمّى أيضا "المرض الصامت"، يصيب العظام وتعاني منه امرأة واحدة من كل ثلاث نساء. وفي لكسمبرغ، توضّح البيانات السنوية لعامي ١٩٩٩ و٢٠٠٠ لدى اتحاد الصناديق الطبية أن قرابة ٥٥٠ من الأشخاص قد عانت من شرخ في الحوض. وبمناسبة اليوم العالمي لمكافحة مرض تخلخل العظام في عام ٢٠٠٤، قامت شعبة الطب الوقائي بوزارة الصحة بتنظيم حملة للتوعية موجهة نحو ثلاثة نوعيات من الجمهور: الأطفال، والنساء في سن القعود، والمستنون.

٢٧١ - وهذه الحملة المعنونة "تخلخل العظام... ليس لي! وما هو الوضع بالنسبة لك؟" قد انتقلت إلى ساحة الهيئات الطبية، والمهنيين ببيوت المسنين وأماكن استقبالهم، والصيدليات، والمستشفيات، والخدمات المرتبطة بالشباب، والمنظمات غير الحكومية العاملة في هذا الحقل.

التغذية والتدريبات البدنية

٢٧٢ - إن النساء أكثر تنبهاً لدور التغذية في منع الأمراض، كما أنهن أكبر إدراكاً للمشاكل المرتبطة بالتغذية، ولكنهن أقل ممارسة لرياضة ما للبقاء في حالة صحية جيدة^(١٥). ويتضح من تقييم حملاتنا المتعلقة بالثقف وتعزيز الصحة، بشكل عام، أن النساء أكثر إلماماً بدور التغذية الصحية في منع الأمراض، كما أنهن أكثر مشاركة في مبادرات الوقاية من الأمراض واكتشافها في وقت مبكر، وهن يعملن في غالب الأمر، من هذا المنطلق، بوصفهن من عناصر التشجيع والحفز لدى أسرهن والمحيطين بهن. وعلى النقيض من ذلك، يراعى أنهن أقل عدداً فيما يتصل بالأنشطة البدنية والألعاب الرياضية التي تتوخى تحسين الصحة.

الصحة الجنسية والإنجابية

٢٧٣ - في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١، اعتمد قانون لتنظيم التدابير الرامية إلى تعزيز تحسين سلامة وصحة العاملات الحوامل والواضعات والمرضعات في محيط العمل.

٢٧٤ - وثمة جهود كبيرة قد بُذلت فيما يتصل بتشجيع الرضاعة الطبيعية.

الرضاعة بلكسمبرغ (كنسبة مئوية من المواليد)

(١٥) Aubrum Anne. Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver. 1997.

.CEPS/Instead. Document PSELLno 108. 1997.

السنة	الأيام الأولى	٤ أشهر	٦ أشهر	١٢ شهرا
١٩٨٧	٧٥,١	١٣,١	١٠,٣	
١٩٩٤	٨٦,١	٣٠	٢٣,٩	٣,٧
٢٠٠٢-٢٠٠١	٨٧,٧	٥٨,٣	٤١,٩	١٤,٣

المصدر: دراسة بشأن الرضاعة الطبيعية في لكسمبرغ، إدارة الصحة ورابطة المبادرة من أجل بدء الحياة، بيانات لم يسبق نشرها.

٢٧٥ - وقد أنشئ مركز طبي متخصص بشأن الولادة في إطار من المساعدة بمركز لكسمبرغ الاستشفائي.

٢٧٦ - ومع استهداف تحسين إجراءات الاهتمام والمتابعة، على الصعيدين الطبي والنفسي الاجتماعي، فيما يتصل بالنساء الحوامل وأطفالهن، ممن تكتنفهم حالات اجتماعية - اقتصادية غير مواتية، يلاحظ أنه قد اضطلع بعدد كبير من المشاريع المشتركة بين القطاعات، وذلك على يد المهنيين والمؤسسات الطبية والاجتماعية المعنية.

٢٧٧ - وخلال السنوات الماضية، لم يعد يُنظر إلى التثقيف الجنسي بوصفه متوقفا على مجرد مسؤولية المهنيين المتخصصين. ولقد أُتخذ نهج متعدد الأنظمة ومشارك بين القطاعات، كما بُذلت جهود كثيرة، وذلك من أجل إدخال التثقيف الجنسي في شتى ميادين حياة الشباب وتمهينهم (المدارس والكوميونات والدوائر الطبية والاجتماعية ومنظمات الشباب...).

٢٧٨ - وبالتالي، فإن ثمة معلومات بشأن الوصول إلى "حبة اليوم التالي" (التي تُباع دون قيد منذ ١ أيار/مايو ٢٠٠٥)، وكذلك بشأن الصحة الجنسية والعاطفية لدى الشباب، يجري تقديمها في الوقت الراهن بالتعاون مع شبكة من المهنيين من وزارة الصحة ووزارة التعليم الوطني ووزارة الأسرة والتنظيم الأسري.

٢٧٩ - ومنذ إنشاء مركز "تنظيم الأسرة" في عام ١٩٦٥، يراعى أن هذا المركز يزيد دائما من أنشطة. وتوجد اليوم ٣ مراكز تتولى خدمة ٤٣٤ ٠٠٠ من السكان، مع حدوث عدد من الزيارات يبلغ ١٧ ٠٠٠ في عام ٢٠٠١ لأسباب طبية أو نفسية.

٢٨٠ - وفي سياق دراسة بشأن رعاية الشباب بلكسمبرغ، وهي دراسة قد أجريت لدى ٢٨ في المائة من المراهقين من سن ١٣ إلى ١٩ سنة، يلاحظ أنه قد تم تجميع بيانات تتصل بالحياة الجنسية والعادات الخاصة بمنع الحمل والعنف الجنسي. ومنهجية هذه الدراسة تناظر

بروتوكول البحث المسَمَّى ”السلوك الصحي لدى الأطفال في سن الدراسة” الذي وضعته منظمة الصحة العالمية (المصدر: وزارة الصحة ووزارة التعليم الوطني، ٢٠٠٢).

٢٨١ - وفي ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، أُتيح توزيع دواء ”ميفيغين“ والنصح به وتناوله، فيما يتصل بالإجهاض الطبي.

فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/السيدا)

٢٨٢ - في عام ١٩٨٤، شكلت لجنة متعددة الأنظمة من أجل مراقبة مرض الإيدز/السيدا، وذلك بموجب قرار وزاري. واستراتيجية هذه اللجنة تستند إلى تعاون وثيق ومنتظم فيما بين كافة العناصر المؤثرة، كما أن ثمة تنسيقاً لأنشطتها وفقاً لخطة عمل مشتركة.

٢٨٣ - وفيما يلي أهداف هذه اللجنة:

- الرقابة الوبائية فيما يتعلق بالإصابة بمرض الإيدز/السيدا وانتشاره والوفاة بسببه، إلى جانب الكشف المبكر عن مجموعات الأفراد المعرضة لخطورة خاصة (السجناء والبغايا والمهاجرين ...). والتنفيذ السريع لتدخلات الصحة العامة.
- التشجيع والتثقيف في المجال الصحي (لدى الجمهور عامة والشباب والمدربين والمجموعات المعرضة للمخاطر ...).
- الاضطلاع بالضغوط اللازمة وبأعمال التوعية السياسية في الميادين الطبية والقانونية والاجتماعية والتعليمية ...
- إنشاء رابطات متنوعة للمعونة والدعم.

تطور مرض الإيدز/السيدا بلكسمبرغ

الوفيات	الوفيات**	الإصابة	الإصابة*	لكل ١٠٠ ٠٠٠
٢٠٠٤-٢٠٠٠	١٩٨٩-١٩٨٥	٢٠٠٤-٢٠٠٠	١٩٨٩-١٩٨٥	
١,٢	٢,٧	١٤,٣	١٢,٥	الرجال
٠,٣	١,١	٥,٩	٢,٣	النساء

* تقرير أنشطة لجنة مراقبة مرض الإيدز/السيدا.

** الوفيات، إدارة الصحة، دائرة الإحصاءات.

٢٨٤ - كما هو الحال في سائر البلدان الأوروبية، يلاحظ أن الإصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في طريقها إلى الزيادة. وبمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الإيدز/السيدا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، يقوم مختلف الشركاء الناشطين في ميدان التوعية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والوقاية منهما بالتعبئة اللازمة من أجل الاضطلاع بحملة مشمولة بالإجراءات ذات الصلة على الصعيد الميداني.

ملاحظات عامة

٢٨٥ - وخلال السنوات الأخيرة، بُذلت مجهودات عديدة لدراسة الحالة الصحية للمرأة على أساس يتسم بمزيد من الطابع العلمي. ولقد وُضعت برامج للتشجيع والوقاية على الصعيد الصحي، وكذلك للاكتشاف المبكر للأمراض. وثمة مشاريع خاصة موجهة للشباب على نحو محدد، وهذه المشاريع تتولى تعزيز المسؤولية المشتركة في العلاقات الجنسية وفي الإنجاب. وثمة إجراءات متنوعة قد اضطلع بها لكسر الصّمت الذي يكتنف العنف الجنسي، وكذلك لتوعية عامة الجماهير والمقررين السياسيين والمهنيين المعنيين بهذه المشكلة الخطيرة. ولقد وُضعت مبادرات خاصة لحماية الحوامل وأطفالهن.

المادة ١٣

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

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

٢٨٦ - لا يوجد تعديل جدير بالذكر بالنسبة لعام ٢٠٠٣.

المادة ١٤

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما

في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

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

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق، زيادة كفاءتها التقنية؛

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

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

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

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

٢٨٧ - ينبغي الإحالة إلى التقرير الدوري الثالث لدوقية لكسمبرغ الكبرى، حيث ورد وصف للوضع الجغرافي لكسمبرغ، وذلك للإمعان في تفهم حالة المرأة في المناطق الريفية. ومن الجدير بالذكر أن قصر المسافات بين الأماكن ييسر من مشاركة المرأة الريفية في كافة إجراءات التنمية الريفية والاقتصادية. والنساء الريفيات يحصلن على خدمات مماثلة لتلك الخدمات المتاحة لنساء المناطق الحضرية فيما يتصل بالتعليم والتدريب الأولي المستمر. وفي

مختلف مناطق البلد، تقدم الخدمات الصحية اللازمة مصحوبة بالمعلومات وبالإشادات وخدمات تنظيم الأسرة^(١٦).

الزراعة	الرجال	الاختلافات	النساء	الاختلافات
١٩٩٧	٢ ٤٩٠		١ ٧٦٣	
٢٠٠٢	٢ ١٩٨	٪ ١٣,٣٠ -	١ ٥٢٤	٪ ١٥,٧٠ -
٢٠٠٥	٢ ١٠٨	٪ ٤,٢٩ -	١ ٤٢٢	٪ ٧,١٨ -

٢٨٨ - بعثت اللجنة الأوروبية إلى الدول أعضاء الاتحاد الأوروبي، في ١٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٠، برسالة تتضمن تحديد الاتجاهات المتعلقة بالمبادرة المجتمعية الخاصة بالتنمية الريفية والمسماة "مبادرة القيادة الطبيعية"، والتي تشمل التدابير والإجراءات، الجزء ١، الاستراتيجية الإنمائية، ولقد جاء في هذه الرسالة "أن اللجنة حريصة على تكافؤ الفرص، ومن رأيها أن الشباب والنساء يشكلون حافزا لتنمية المناطق الريفية، وبالتالي، فإنها ترغب في أن تساند، على سبيل الأولوية، تلك الاستراتيجيات التي تستهدف تحسين إمكانات العمالة و/أو الأنشطة ذات الصلة فيما يتعلق بالفئات المستهدفة". وبرنامج "مبادرة القيادة الطبيعية، المضطلع به لصالح دوقية لكسمبرغ الكبرى، يغطي جميع المناطق الريفية، وهو يشمل ٨٦ من الكوميونات.

٢٨٩ - والبرنامج الوطني "مبادرة القيادة الطبيعية يوصي بالشروع في تنمية كاملة ومستدامة، تستند إلى شراكة واسعة النطاق، مع تسليط الضوء على مشاركة النساء والشباب، وذلك من خلال تنمية الموارد البشرية والطبيعية والاقتصادية، ولا سيما من خلال استخدام تكنولوجيات جديدة و"وخبرات" مستحدثة، إلى جانب إنشاء وحدات ديمقراطية جديدة على الصعيد الإقليمي، مما يتيح استمرار الأعمال ذات الصلة فيما وراء فترة البرمجة.

٢٩٠ - ومن المناطق المشمولة بهذا البرنامج، قامت منطقتان بإنشاء مكاتب للاستقبال وأماكن للاجتماع من أجل النساء والرجال، بهدف تشجيع تكافؤ الفرص والإسهام في تحسين التعاون بين النساء والرجال. والأمر يتعلق بمنطقة ردانغ - ويلتز (بالشمال)، حيث تنشط منظمة جندر - هوس وحركة تكافؤ الفرص، ومنطقة اشترناش (بالجنوب).

٢٩١ - ومنظمة جندر - هوس تقدم حلقات دراسية وندوات موضوعية ومؤتمرات أيضا، إلى جانب توفيرها لتدريب مستمر، وذلك لتحقيق إعادة الدمج على الصعيد المهني. وثمة رابطات نسائية أخرى، على الصعيد الإقليمية والوطنية والدولية، تقوم بالتجمع والالتقاء من

(١٦) انظر التقرير الدوري الثالث لدوقية لكسمبرغ الكبرى.

أجل تبادل المعلومات المتصلة بسياسات نوع الجنس. وتشجيع تكافؤ الرص بين النساء والرجال يسهم في تهيئة بيئة ديمقراطية أرفع شأنًا فيما بين الجنسين، وذلك من خلال تعاون جميع العناصر الفاعلة بالمنطقة. وهناك مشروع يسمى "مشروع الشباب من الجنسين"، وهو يستهدف الشباب من مختلف الأصول. ومن شأن التكامل الاجتماعي أن يتيح تنمية الاحترام المتبادل الذي تتعين مراعاته من جانب كل فرد إزاء الآخر.

٢٩٢ - وحركة تكافؤ الفرص تضطلع بالنشاط اللازم في مجال تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء على الصعيدين الاجتماعي والمهني في منطقة مولرتال (بشرق البلد). وتستهدف هذه الحركة تهيئة هياكل لامركزية في عالم الريف من أجل تحسين نوعية الحياة وتوفير تدريب مهني. وتنظم الحركة دورات دراسية في مجال الحوسبة ودورات لغوية أخرى من أجل المرأة. ومن المتوخى أن يضطلع بما يلزم من تتاؤم بهدف تبادل المعلومات مع الحركات النسائية بالخارج، كما ينتوى تهيئة مكان للقاء مع إلحاق مكتبة عامة به.

٢٩٣ - وفي بقية مناطق الشمال، حيث يسود اتجاه اتحادي نحو التكنولوجيات الجديدة، سيجري، في إطار تلك القاعات العامة المتصلة بشبكة "انترنت"، تقديم دورات عن الحوسبة إلى السكان الريفيين عامة. وتتولى منطقة موسيل (في الشرق) إعداد مشاريع ترمي إلى حفظ التراث الثقافي والتاريخي إلى جانب تشجيع المنتجات المحلية. وهذه المواضيع تتعلق بكل من النساء والرجال من كافة الأعمار.

الجزء الرابع

المادة ١٥

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

٢٩٤ - والقانون المؤرخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤، والمتعلق بالآثار القانونية لبعض الشركات، يحدّد قواعد بعينها من قواعد التضامن والمسؤولية فيما بين الشركاء غير المتزوجين، حيث يمنحهم حماية اجتماعية، كما أنه يوفّر لهم الاستفادة من مختلف الإعفاءات الضريبية. وهذه القواعد مُستوفاة إلى حد كبير من تلك القواعد المنظّمة للزواج دون أن تماثلها تماما مع هذا. ولقد عمّد المشرّع في الواقع إلى وضع نظام قانوني جديد يشبه نظام الزواج، ولكنه لا يمثل رغم ذلك صياغة مخفّفة منه.

٢٩٥ - وفيما يتعلق بالملكيّات التي تنتقل بالوراثة، يلاحظ أن الشراكة تفضي إلى حدّ أدنى من الحقوق والالتزامات فيما بين الشركاء، وهي حقوق والتزامات قابلة التطبيق على جميع الشركاء المعلنين (النظام الأولي). والقانون يتيح، مع هذا، للشركاء أن يتجاوزوا هذا الحدّ الأدنى، أو هذا النظام الأولي، وأن ينسّقوا حياتهم المنزلية على نحو أكثر تفصيلا من خلال اتفاقية بينهما، بشرط ألا تتعارض هذه الاتفاقية مع الأحكام المتصلة بالنظام الأولي.

٢٩٦ - ويتولى الشركاء المرتبطون بشراكة ما تبادل مساعدة ماديّة. وتتوقف هذه المساعدة، من حيث المبدأ، لدى فصم عرى الشراكة، ما لم يتعاقد الشركاء على شراكة جديدة. ومع هذا، وفي إطار استثنائي، يمكن تقديم نفقة ما بقرار من المحكمة لأحد الشركاء مع مراعاة احتياجات هذا الشريك والحالة المالية لموفرّ النفقة. ولا يجوز فرض نفقة ما في حالة وجود ارتباط آخر لمقدّم النفقة من خلال شراكة أو زواج. والمساهمة في أعباء الشراكة تُوفّر على يد الشريكين، وفقا لقدرات كل منهما.

٢٩٧ - والشريكان ملتزمان، على نحو تضامني، بالديون المتعاقد عليها من جانبهما، بل ومن جانب واحد منهما، فيما يتصل باحتياجات معيشتها العادية وارتباطاتها المنزلية، أو فيما يتصل بالنفقات الخاصة بمسكنهما المشترك، مع سريان هذا حتى بعد إنهاء شراكتها مادامت الديون ذات الصلة كان قد تم التعاقد عليها أثناء الشراكة. والقانون يوفّر حماية خاصة للمسكن المشترك. ولا يجوز لأحد الشريكين أن يتصرف، دون الشريك الآخر، في حقوق الملكية التي تتعلق بالمسكن أو بما يحتويه من منقولات. وللشريكين حرية الاستفادة من عقد ميرم بين الأحياء أو عقد إيصائي.

٢٩٨ - والقانون ينظّم بعض نواحي الضمان الاجتماعي، وهو يكفل حماية اجتماعية للشريكين اللذين لا يخضعان شخصيا لضمان من هذا القبيل. وفي نطاق الأحكام القانونية القديمة، فيما يتصل بالتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث وتأمينات المعاشات، يلاحظ أن الشريك غير المتزوج لا يستطيع أن يستفيد من الحقوق المترتبة في هذا الصدد. وليس بإمكان

هذا الشريك أن ينتفع بإيراد أو معاش مدى الحياة. وثمة مشاكل تبرز في الأفق. بمجرد توقف أحد الشريكين عن ممارسة أي نشاط مهني.

٢٩٩ - وعلى صعيد قانون الضرائب، كانت ثمة مراعاة لبعض جوانب الشراكة، سواء على صعيد رسوم التسجيل أم الأيلولة أم فيما يتصل بالضرائب المباشرة. والقانون يُخضع حصص الأيلولة المتجمّعة لدى الشركاء المعلنين لنفس قوانين الأيلولة المطبقة على الحصص العائدة على الزوجين أو القرين الباقي على قيد الحياة. وينبغي للشراكة، مع هذا، أن تكون قد سبق إعلانها قبل فتح باب الوراثة بثلاث سنوات. وعملية الهبات في إطار الشراكة تخضع أيضا لنفس القوانين المنظّمة للهبات فيما بين الأزواج. وعلى صعيد الضرائب المباشرة، تم إدخال تخفيض ضريبي خاص فيما يتصل بالنفقات الاستثنائية التي ترجع إلى المساعدة المادية التي يلتزم الشركاء بتبادلها فيما بينهم. وهذا التخفيض الضريبي لا يسري إلا في حالة الافتراض بأن أحد الشريكين المعلنين يعيش عالة على الشريك الآخر.

المادة ١٦

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، وبوجه خاص تضمن، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

٣٠٠ - والمادة ٢٩٦ من القانون المدني للكسمبرغي تنص، في الوقت الراهن، على أن المرأة المطلقة تستطيع، عقب قضية للطلاق من جراء سبب بعينه، أن تتزوج مرة أخرى. بمجرد إضفاء الطابع النهائي على الحكم أو القرار الذي يتضمن الطلاق، وذلك إذا ما كانت قد انقضت مع هذا فترة ٣٠٠ يوم على الأمر بالطلاق. وهذه الفترة تنتهي في حالة الولادة في أعقاب هذا الأمر. وليس من الجائز أن يُطبّق هذا الحكم في حالة الطلاق بالاتفاق أو على أساس من الانفصال لمدة ثلاث سنوات. ولقد قامت اللجنة، لدى مناقشة التقرير الدوري الرابع للكسمبرغ، بمطالبة الدولة باتخاذ التدابير المرجوة من أجل تعديل هذا الحكم التمييزي.

٣٠١ - والقانون المتصل بإصلاح موضوع الطلاق، الذي قُدّم في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٣ من قبل وزير العدل ومجلس النواب (الوثيقة البرلمانية رقم ٥١٥٥)، يضمن القانون المدني

مادة جديدة، وهي المادة ٢٥٧، وهذه المادة تحل محل المادة ٢٩٦، وهي تستهدف إلغاء فترة عدّة المرأة المطبقة في حالة الطلاق المعلن لسبب بعينه. وتنص هذه المادة على أنه يحق لكل من الزوجين أن يتزوج مرة أخرى بمجرد اكتساب القرار القاضي بالطلاق قوّة الشيء المقضي به.

٣٠٢ - ومشروع القانون الجديد المتعلق بالطلاق يتوخّى إلغاء الطلاق بسبب الضبط في حالة من حالات التلبس، ومن رأي الحكومة أن ثمة ضرورة للقيام أيضا بتعديل النظام الحالي المتعلق بالنفقة لجعله أكثر إنصافا. ولقد ذكرت الحكومة، في الواقع، أن النظام الراهن يؤدي إلى تفاوتات كبيرة بين الزوجين، حيث تتعرض المرأة أساسا للمعاناة. ومما رأته الحكومة كذلك أن المساعدة المالية لا يجوز لها أن تكون ذات طابع متصل بتوفير القوت، بل إنه ينبغي لها أيضا أن تعوّض إلى حد ما ذلك الفارق الذي يترتب على الزواج بالكثير من الحالات، وذلك في إطار القيام، على نحو خاص، بمراعاة مدة الزواج والوقت الذي أنفق بالفعل، أو الذي سيُنْفَق فيما بعد، في تعليم الأطفال.

٣٠٣ - وإلى جانب هذا، يلاحظ أن الحكومة قد شكّلت فريقا عاملا لصياغة اقتراحات محددة من أجل وضع حقوق المعاشات على أساس فرضي. ولقد كان ثمة تسليم منذ حين، في الواقع، بأن نظام الضمان الاجتماعي للكسمبرغي، الذي يعزو الحقوق الاجتماعية إلى الشخص العامل والذي يؤدي بالتالي إلى الإتكال على رئيس الأسرة حدير بالتعديل على نحو يفضي إلى القيام، على صعيد متوسط الأجل، إلى تحديد حقوق لكل فرد، وإلى الاضطلاع، بشكل فوري، بتغطية انقطاعات الحياة الوظيفية في إطار الأنظمة المهنية الحالية.

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالها؛ وفي جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛

٣٠٤ - ومشروع القانون المتعلق بإصلاح شؤون الطلاق، والذي سبق ذكره، ينص على أنه إذا لم يكن هناك اتفاق ودي بين الوالدين بشأن طرق ممارسة السلطة الوالدية المشتركة على الأبناء المشتركين القصر وإقامتهم والمساهمة في إعالتهم وتعليمهم، أو إذا تبين لدى المحكمة أن هذا الاتفاق يتعارض مع مصالح الأطفال، فإن على هذه المحكمة أن تعهد بالسلطة الوالدية لأحد الأبوين أو لشخص ثالث. ومن المنصوص عليه في هذا المشروع أيضا أن طرق ممارسة السلطة الوالدية المشتركة جديدة بالتحديد في ضوء مراعاة المصالح العليا للأطفال.

٣٠٥ - والقانون يقضي، في الوقت الراهن، بأن تعهد المحكمة برعاية الأطفال لأحد الزوجين، أو لطرف ثالث، ولكنه لا يتضمن ذكر الاضطلاع بممارسة مشتركة للسلطة الوالدية من جانب الزوجين المطلقين.

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛

٣٠٦ - وفي التقرير الدوري الرابع، ورد عرض تفصيلي لمضمون مشروع القانون المتصل بعزو اسم الأسرة للأطفال، ولقد قُدم هذا المشروع إلى مجلس النواب من قبل وزير العدل. ولقد اعتمد هذا المشروع من جانب المجلس في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ (انظر المادة ٢-ب)، صفحة ٨). وفي سياق تمكين الوالدين من اختيار الاسم الذي يرغبان في عزوه لأطفالهما، يلاحظ أن القانون الجديد يتجه نحو إتمام تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة، من منطلق عزو حقوق متساوية لكلا الوالدين. والقانون ينص على قاعدة لإحالة الاسم المشترك للأطفال المولودين داخل نطاق الزواج أو خارجه. وبموجب الأحكام الجديدة، يمكن للوالدين اختيار إعطاء طفلهما المشترك اسم الأب أو اسم الأم أو اسميهما معا مدمجين مع بعضهما بالترتيب الذي يروق لهما مع الاقتصار على اسم واحد لكل منهما. وفي حالة الاختلاف بين الوالدين بشأن الاسم الواجب الإعزاء لطفلهما، فإن هذا الطفل يحصل على اسم أبيه وعلى اسم أمه أيضا وفقا للترتيب المحدد. بموجب اقتراح على يد موظف الأحوال المدنية. ويتم اختيار الوالدين للاسم ذي الصلة عند إعلان مولد طفلهما الأول. وفي سياق مبدأ وحدة الاسم، يسري الاختيار الواقع على الطفل المشترك الأول على جميع الأطفال المشتركين الذين يولدون فيما بعد. وهذا يعني بالتالي أن الأطفال المولودين لنفس الزوجين سيحملون نفس اللقب.

٣٠٧ - والقانون يتضمن أيضا شيئا من الرجعية بالنسبة للأحكام الجديدة المتعلقة بعزو الاسم. وإذا كان لا يجوز، من حيث المبدأ، ألا ينطبق هذا القانون إلا على الأطفال الذين

يولدون بعد بدء سريانه، فإن من الممكن للوالدين أن يطالبا بعزو اسم آخر لطفلهما وفقا للقواعد الجديدة المطبقة بالنسبة لأيلولة الاسم، وذلك في خلال ثمانية عشر شهرا ابتداء من بدء سريان النص التشريعي.

٣٠٨ - وبموجب المادة ٥٦ القديمة من مواد القانون المدني، كان مولد الطفل يُعلن عن طريق الأب، أو عن طريق الأطباء أو القابلات أو أي أشخاص آخرين ممن ساعدوا أثناء الولادة، وذلك في حالة تعيب الأب. وهذا القانون لم يشتمل على أية إشارة إلى الأم. وحتى إذا ما كان إعلان مولد الطفل من قبل الأم يُعد أمرا استثنائيا على الصعيد العملي، وذلك إزاء احتمال تداخل فترة إعلان المولد مع فترة البقاء بالمستشفى في أعقاب الولادة، فإنه قد بدا للمشرع أنه يتعين تعديل المادة ٥٦ من القانون المدني وإدراج الأم من بين الأشخاص الذين يمكن لهم أن يعلنوا مولد الطفل، وذلك بهدف تجنب حدوث أي تمييز بين الأب والأم.

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، والإشراف عليها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما فيها التشريع، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا.

٣٠٩ - لا يوجد أي تدبير جديد جدير بالذكر.

وسوف تقدم المرفقات إلى اللجنة باللغة التي تلقتها بها الأمانة العامة.