

Distr.: General
14 March 2002
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 الرابعة للدول الأطراف

لكسمبرغ*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة لكسمبرغ، أنظر CE-DAW/C/LUX/1، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السابعة عشرة. وللاطلاع على التقرير الثاني المقدم من حكومة لكسمبرغ، أنظر CEDAW/C/LUX/2، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السابعة عشرة. وللاطلاع على التقرير الثالث المقدم من حكومة لكسمبرغ، أنظر CEDAW/C/LUX/3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثانية والعشرين.

المحتويات

الصفحة

٧		مقدمة
١٠		المادة ٢ - القضاء على التمييز
١٠		١ - إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور
١١		٢ - القوانين المعتمدة التي ترمز إلى المساواة بين الرجل والمرأة
١٢		٣ - القانون المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه المتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز على أساس الجنس
١٢		٤ - القانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن المضايقات الجنسية بمناسبة علاقات العمل وتعديل مختلف القوانين الأخرى
١٣		٥ - اللجنة للكسبرغية للأخلاق في الإعلان
١٥		٦ - تأنيث الألقاب والتسميات الأنثوية للوظائف والمهن: الأنثى - ذكر: المهن والألقاب والوظائف (١٩٩٨)
١٥		٧ - الحالة في المراكز الإصلاحية
١٦		٨ - بيجين + ٥
١٦		المادة ٣ - آلية حماية حقوق الإنسان
١٩		٩ - القانون الصادر في ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ بشأن إقامة مندوب أو مندوبة للمساواة في مؤسسات القطاع الخاص
١٩		١٠ - رصد الاشتراك السياسي للمرأة في انتخابات ١٩٩٩ ودراسة بشأن مشاركة المرأة في الانتخابات السياسية
٢١		١١ - الإجراءات الدولية
٢١		١٢ - بيجين + ٥
٢٢		المادة ٤ - تدابير مؤقتة للنهوض
٢٤		١٣ - الجائزة النسائية للمؤسسات
٢٤		١٤ - اليوم الدولي للمرأة
٢٤		١٥ - المسيرة العالمية للمرأة: "ضد الفقر والعنف"
٢٥		١٦ - تحليل كمي بشأن استغلال وقت العمل في الخدمة العامة
٢٥		١٧ - القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ بشأن حماية العاملة الحامل والوالدة والمرضعة...
٢٧		١٨ - بيجين + ٥
٢٩		المادة ٥ - نموذج للسلوك
٣٠		١٩ - بحث حول أهمية الجانب المتعلق بنوع الجنس في التنمية الشخصية والمهنية للفاعليات

المحتويات

الصفحة

٣٠	التربوية والاجتماعية.
٣٠	٢٠ - حملة "إنهاء الحلول الوسط"
٣١	٢١ - العنف المنزلي
٣٩	٢٢ - المساواة الأبوية
٤٠	٢٣ - تغيير وتطوير أدوار ومسؤوليات المرأة والرجل
٤٠	٢٤ - التوعية والإعلام والمنشورات
	٢٥ - خدمات للاستقبال نهارا وليلا، وخدمات عاجلة للمنظمات غير الحكومية والرابطات
٤٣	التي لا تستهدف الربح.
٤٥	٢٦ - خدمات المعلومات والتدريب والاستشارات من أجل المرأة والاستشارات
٤٦	٢٧ - دراسة حول المرأة في البيت
٤٩	٢٨ - المرأة والعمل غير المجزي
٥١	٢٩ - ييجين + ٥
٥٢	المادة ٦ - استغلال المرأة ومعاملتها
٥٢	٣٠ - خدمات المعونة التي تستهدف البغايا
٥٢	٣١ - تدابير ضد الاتجار بالكائنات البشرية واستغلال الأطفال
٥٣	٣٢ - مناقشة في مجلس النواب حول معاملة المرأة
٥٤	المادة ٧ - الحياة السياسية والعامة
	٣٣ - رصد المشاركة السياسية للمرأة في الانتخابات لعام ١٩٩٩ والدراسة المعنونة "المرأة والسياسة"
٥٤	٣٤ - الدراسة المعنونة "الأسر والسياسة"
٥٥	٣٥ - المرأة في عملية اتخاذ القرار في عامي ١٩٩٩ - ٢٠٠٠
٥٦	٣٦ - السياسة المحلية للمساواة بين المرأة والرجل، ٢٠٠٠ - ٢٠٠٥
٦٢	٣٧ - اقتراحات لصالح المساواة الفعلية
٦٣	٣٨ - توزيع الموظفين حسب الفئة والجنس
٦٤	٣٩ - ييجين + ٥
٧٦	المادة ٨ - التمثيل الدولي
٧٨	٤٠ - أنشطة وزارة النهوض بالمرأة على الصعيد الدولي
٧٨	٤١ - مؤتمرات واجتماعات تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل
٨٠	٤٢ - تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار على المستوى الدولي

المحتويات

الصفحة

٤٣ -	مشروعات لكسمبرغية للتعاون من أجل التنمية الهادفة إلى النهوض بالمرأة.....	٨٠
٤٤ -	بكين + ٥	٨٧
المادة ٩ -	الجنسية	٨٨
٤٥ -	القانون الصادر في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن الجنسية اللكسمبرغية.....	٨٨
المادة ١٠ -	التعليم	٨٩
٤٦ -	الحصول على التدريب الأولي والنتائج.....	٩٠
٤٧ -	الاتجاه المدرسي والمهني.....	٩٦
٤٨ -	القضاء على الأنماط وتكوين مثقفين ومثقفات	١٠١
٤٩ -	شبكة تدريب المرأة.....	١٠٢
٥٠ -	لنقتسم المساواة	١٠٤
٥١ -	الجانب المتعلق بنوع الجنس من أجل إنماء الشخصية والمهنة للفعاليات التربوية والاجتماعية.....	١١٠
٥٢ -	تقديم المنح الدراسية.....	١١١
٥٣ -	تعليم الكبار وتدريب العاطلين/العاطلات فيما يتعلق بتعليم الكبار	١١٢
٥٤ -	ترك الدراسة	١١٥
٥٥ -	الاشتراك في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.....	١١٧
٥٦ -	التربية في مجال صحة الأسرة ورفاهها	١١٩
٥٧ -	وصول المرأة المعوقة	١٢٠
٥٨ -	بيجين + ٥	١٢١
المادة ١١ -	الاستخدام	١٢٢
٥٩ -	الاستراتيجية الأوروبية للاستخدام	١٢٣
٦٠ -	حالة سوق الاستخدام	١٢٤
٦١ -	بطالة المرأة	١٣١
٦٢ -	تدابير خطط العمل الوطني لصالح الاستخدام.....	١٣٢
٦٣ -	مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار الاقتصادي	١٤١
٦٤ -	تدابير خطط العمل الوطني لصالح الاستخدام.....	١٤٤
٦٥ -	التدريب المهني المستمر	١٤٤
٦٦ -	مشروعات: المساواة في المرتبات تشكل تحدياً للتنمية الديمقراطية والاقتصادية	١٥٠

المحتويات

الصفحة

٦٧ - دراسة مقارنة بشأن نظام الضمان الاجتماعي "الفردية في نظام الضمان الاجتماعي والمالية"	١٥٠
٦٨ - مشروع القانون رقم ٤٨٨٧ الذي يعتمد النظام العام والنظم الخاصة للمعاش التقاعدي.....	١٥١
٦٩ - تدابير خطط العمل الوطني.....	١٥٢
٧٠ - حماية الحمل.....	١٥٧
المادة ١٢ - الصحة	١٥٨
٧١ - الأجل المتوقع للحياة.....	١٥٨
٧٢ - الوفيات العامة.....	١٥٨
٧٣ - الوفاة نتيجة للأمراض الجهاز الدوري.....	١٥٩
٧٤ - الوفاة بسبب السرطان.....	١٦٠
٧٥ - الوفاة بأسباب خارجية.....	١٦٦
٧٦ - أنواع السلوك التي تؤثر على الصحة.....	١٦٧
٧٧ - وفيات الأمومة.....	١٦٨
٧٨ - بيجين + ٥.....	١٧٠
المادة ١٣ - الحياة الاقتصادية والاجتماعية	١٧١
٧٩ - خطة العمل الوطني للدمج الاجتماعي (٢٠٠١ - ٢٠٠٣).....	١٧١
٨٠ - الإعفاء من المشاركة في أنشطة الاندماج المهني المقرر في إطار الحد الأدنى من الدخل المضمون.....	١٧٢
٨١ - تدابير لصالح المنتفعين بالمعاشات المنخفضة الدخل.....	١٧٢
٨٢ - اعتماد النظام العام لتأمين المعاش: القانون الصادر في ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٩.....	١٧٣
٨٣ - بيجين + ٥.....	١٧٦
المادة ١٤ - المرأة الريفية	١٧٧
٨٤ - القانون الصادر في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن دعم التنمية الريفية.....	١٧٧
المادة ١٥ - المساواة أمام القانون	١٧٨
المادة ١٦ - الحقوق الشخصية والأسرية	١٧٩
٨٥ - تنظيم إسم الأسرة.....	١٨٠
٨٦ - اقتراح اعتمده مجلس النواب في جلسته العامة بتاريخ ١٢/٥/١٩٩٩.....	١٨٤

مقدمة

بتاريخ ٢ شباط/فبراير ١٩٨٩، صدّقت لكسمبرغ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي ووفق عليها بموجب القانون اللكسمبرغي المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨. ووفقا للفقرة ٢ من المادة ٢٧ من الاتفاقية، دخلت الاتفاقية حيّز التنفيذ بالنسبة إلى لكسمبرغ في ٤ آذار/مارس ١٩٨٩.

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ قدمت لكسمبرغ تقريرها الأولي. أما التقرير الثاني فهو يشمل الفترة من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى آذار/مارس ١٩٩٧ في حين أن التقرير الثالث يشمل الفترة من آذار/مارس ١٩٩٧ إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، وقدمته وزارة النهوض بالمرأة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠.

والتقرير والتوصيات الصادرة عن اللجنة كانت موضع مناقشة توجيهية بشأن المساواة بين المرأة والرجل نظمها مجلس النواب بشأن اقتراح لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة يوم ٤ آذار/مارس ١٩٩٨. وقدم تقرير اللجنة وتوصياتها إلى الوزراء وإلى النواب البرلمانين وإلى المنظمات غير الحكومية التي تعمل لصالح المساواة بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة. وعقب تقديم التقرير الدوري الثالث، قدم الكتيب إلى الشباب من سن ١٦ إلى سن ١٨ حول تنفيذ الاتفاقية، وقد وضع الكتيب بالتعاون مع فصل من الطلبة من معهد الدراسات التربوية والاجتماعية، وتم توزيعه في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ من ١٠.٠٠٠ نسخة على طلبة مدارس التعليم الثانوي التقليدي والتقني.

ومتابعة لتوصيات اللجنة، عملت وزارة النهوض بالمرأة على أن تدمج اللجنة الوزارية للمساواة بين الرجل والمرأة التوصيات في الاستراتيجية وخطة العمل الوطني من أجل تنفيذ التوصيات وإعلان الجمعية العامة الاستثنائية للأمم المتحدة، المعنون "المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين". وخطة العمل الوطني بيجين + ٥ اعتمدت بعد مداولات للحكومة في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١. وتناول النهج المتعلق بدمج المساواة بين المرأة والرجل، أي أن كل عمل سياسي يتضمن تحليلا لأثره يختلف في نهاية الأمر بشأن المرأة والرجل.

وقد أكدت الحكومة في خطة العمل الوطني التزامها بما يلي:

- تطبيق نهج دمج البعد المتعلق بنوع الجنس في جميع المجالات السياسية

• تنظيم الإجراءات الإيجابية والأخذ بالتدابير بالإيجابية المؤقتة لإقامة المساواة من حيث الأمر الواقع بين الرجل والمرأة في جميع الميادين التي يوجد فيها تمييز.

ويستكمل هذا الالتزام خطة العمل لعام ٢٠٠٠. وقد كلفت اللجنة الوزارية المشتركة للمساواة بين المرأة والرجل بإعداد خطة كل سنة للتنفيذ من أجل الحكومة التي تتخذ الإجراءات والمبادرات التي تستهدف مختلف الإدارات الوزارية. ولما كان يوجد أيضا منذ زمن طويل أوجه لعدم المساواة بين المرأة والرجل، يلزم اتباع سياسة إيجابية لصالح المساواة بين المرأة والرجل. وسوف تقدم العناصر الأكثر دقة بشأن المحاور المختلفة ذات الأولوية في نهاية كل فصل يعالج المادة المقابلة في الاتفاقية.

ويتعلق هذا التقرير بتنفيذ الاتفاقية وتنفيذ منهاج عمل وإعلان بيجين وبيجين + ٥ ويغطي الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٢. ويبرز على وجه خاص بيانات المتابعة لتوصيات اللجنة أثناء دراسة التقرير الثالث في ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠.

واستجابة لطلب اللجنة بشأن إدراج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور ومشروع التنقيح الذي أعدته لجنة المؤسسات والتنقيح الدستوري التابعة لمجلس النواب، يقترح النص التالي بالنسبة للفقرة ٢ من المادة ١١ من الدستور: "إن المرأة والرجل متساويان في الحقوق والواجبات". ويمكن للدولة اتخاذ تدابير محددة من أجل كفالة المساواة من حيث الأمر الواقع لدى ممارسة الحقوق والواجبات؛ واسترشدت اللجنة لدى صياغة النص بأحكام الفقرة ٤ من المادة ١٤١ من معاهدة الاتحاد الأوروبي. ومن المتوقع أن يتم إقرار النصوص المقترحة لتنقيح الدستور خلال الفترة التشريعية ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤.

وبالنسبة للتخفظات المبداة لدى التصديق على الاتفاقية، فقد تحفظت لكسمبرغ بشأن المادة ٧ من الاتفاقية فيما يتعلق بقواعد نقل تاج دوقية لكسمبرغ الكبرى، التي تتم عن طريق التسلسل الذكري حسب الدستور. وقد أعلن أن أحكام الدستور غير قابلة للتنقيح. وينبغي معرفة أن الترتيب الدستوري لكسمبرغ الحالي لا يسمح بإعلان تنقيح حكم دستوري إلا بمعرفة المشرع (المادة ١١٤). ومع ذلك أعلن أن المادة قابلة للتنقيح في نهاية الفترة التشريعية السابقة. ويقضي ذلك بتعديل نص الدستور على النحو التالي "أن السلطة التشريعية لها الحق في أن تعلن أن هناك ما يتيح الانطلاق نحو تنقيح أي حكم دستوري تراه".

والأعمال التشريعية التي تتيح إزالة التخفظ الثاني المتعلق باختيار إسم الأسرة بالنسبة للطفل (المادة ١٦) ما زالت جارية. وكان مشروع القانون المتعلق بإسم أسرة الطفل قد قدم يوم ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ إلى مجلس النواب.

وبالنسبة لتغيير السلوك والعقلية القائمين على التقاليد والأنماط، فإن السياسات المتخذة تقع على عدة مستويات. ففي المجال التشريعي تسهم هذه السياسات في الأخذ بالإجازة الوالدية بالنسبة للأب والأم، والالتزام في إطار المفاوضات المتعلقة بالاتفاقات

الجماعية بالتفاوض حول خطة للمساواة والأخذ بإجراءات إيجابية في مؤسسات القطاع الخاص والقانون المتعلق بالحماية من التحرشات الجنسية بمناسبة علاقات العمل.

وقد تعددت الأعمال الخاصة بالمعلومات والتدريب بشأن الأشخاص المتعلمين والمعلمين والمدرسين في إطار مشروع "لنقتسم المساواة" وتضخمت الحملات الإعلامية. وقد أدرج البعد المتعلق بنوع الجنس بوصفه محورا عرضيا في البرنامج الجديد "العيش غدا في لكسمبرغ" الصادر عن الصندوق الوطني للبحث وسيتم تحليله في الدراسة المعنونة "أهمية جانب نوع الجنس في التنمية الشخصية والمهنية لرجال التربية والاجتماع". وقد نظمت عدة إجراءات للتوعية والتوجيه بالنسبة للمرأة الراغبة في الاندماج في سوق العمل ومشاركاتها في الحياة الاقتصادية في إطار خطة العمل الوطني لصالح الاستخدام.

ويتم تحليل حالة المرأة في سوق العمل سنويا في إطار تنفيذ خطة العمل الوطني لصالح الاستخدام. ويتسم معدل نشاط المرأة الشابة بتقدم مطرد. وتأهبت الحكومة لتنظيم حملة كبيرة من أجل الفارق في المرتب بين المرأة والرجل، شملت السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية العاملة لصالح المرأة (٢٠٠١). والمشروع الذي ساعدت في تمويله اللجنة الأوروبية في إطار برنامجها بشأن الاستراتيجية والكادر المجتمعي فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل (٢٠٠١ - ٢٠٠٥) بعنوان "المساواة في المرتب وتحدى التنمية الديمقراطية والاقتصادية". والشركاء الدوليون هم الوزارة البلجيكية الاتحادية للاستخدام والعمل - إدارة تكافؤ الفرص، ووزارة المساواة - لجنة المساواة في العمل والاستخدام - البرتغال، ووزارة الاستخدام والتضامن - دائرة حقوق المرأة والمساواة - فرنسا، والاتحاد الأوروبي للنقابات.

وفي الإعلان الحكومي المؤرخ ١٢ آب/أغسطس ١٩٩٩، تعهدت الحكومة باتخاذ تدبير تشريعي بشأن استبعاد مرتكب العنف المتزلي. وأحيل مشروع القرار المتعلق بالعنف المتزلي إلى مجلس النواب بتاريخ ١٧ أيار/مايو ٢٠٠١. ويقضي هذا القانون بصفة خاصة بمنح الحكومة الأدوات اللازمة لجمع بيانات حول ظاهرة العنف المتزلي.

وبشأن مجال الصحة، يقدم هذا التقرير البيانات الرقمية التي طلبتها اللجنة.

وفيما يتعلق بتعديل المادة ٢٠ - ١ من الاتفاقية بشأن تعديل موعد الاجتماع اللازم للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة للنظر في التقارير المقدمة وبشأن التصديق على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية بما يعطي حقا للالتماس لصالح الأفراد أو الجماعات بصفة خاصة، في حالة ما إذا لم تحترم دولة طرف في الاتفاقية أحكامها، وبعد أن استنفدت طرق الطعن الداخلي، سوف يقدم مشروع قانون يتعلق بذلك إلى مجلس الوزراء قريبا.

ويصف هذا التقرير العملية الجارية في لكسمبرغ للتوصل إلى المساواة من حيث الواقع بين المرأة والرجل.

المادة ٢ - القضاء على التمييز

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

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذ لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي؛

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي 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 التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القوائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.

(١) إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور

يقترح مشروع التنقيح الذي أعدته لجنة المؤسسات والتنقيح الدستوري لمجلس النواب النص التالي للفقرة ٢ من المادة ١١ من الدستور: "المرأة والرجل متساويان في الحقوق والواجبات. ويمكن للدولة أن تتخذ تدابير محددة بغية كفالة المساواة الواقعية في ممارسة

الحقوق والواجبات." ولدى صياغة النص استرشدت اللجنة بالفقرة ٤ من المادة ١٤١ من معاهدة الاتحاد الأوروبي. ومن المتوقع أن يتم إقرار النصوص المقترحة لتنقيح الدستور في الفترة التشريعية ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤.

(٢) القوانين المعتمدة التي ترمي إلى المساواة بين الرجل والمرأة

اعتمدت القوانين التالية منذ تقديم التقرير الثالث في عام ١٩٩٨:

- القانون المؤرخ ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ بتعديل (١) القانون المعدل المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ بشأن وفود الموظفين؛ و (٢) القانون المعدل المؤرخ ١٦ أيار/مايو ١٩٧٤ بشأن إقامة لجان مختلطة في مؤسسات القطاع الخاص وتنظيم تمثيل الموظفين في الشركات المساهمة (أنظر النقطة ٩ من المادة ٣)
- القانون المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ بشأن خطة العمل الوطني التي تقدم ما يلي بصفة خاصة:
 - الالتزام بمناقشة إقامة خطة للمساواة لخطة التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص
 - الإجراءات الإيجابية
 - الإجازة الوالدية والإجازة لأسباب عائلية
 - التدابير المختلفة لصالح استخدام المرأة (أنظر الفقرة الفرعية (١١))
- القانون المؤرخ ٨ حزيران/يونيه ١٩٩٩ بشأن النظم التكميلية للمعاش التقاعدي.
- القانون - الإطار المؤرخ ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩ لدعم وتنمية استمرار التدريب الفني (أنظر النقطة ٦٥، المادة ١١)
- القانون المؤرخ ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن الحماية من المضايقات الجنسية. بمناسبة علاقات العمل ويتضمن تعديلا لمختلف القوانين الأخرى (أنظر النقطة ٤ من المادة ٢)
- القانون المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠١ بشأن الإثبات في حالات التمييز القائم على الجنس (أنظر النقطة ٣ من المادة ٢)
- القانون المؤرخ أول آب/أغسطس ٢٠٠١ بشأن حماية العاملات الحاملات والوالدات والمرضعات (أنظر النقطة ٧ من المادة ٤)

(ب) اتخاذ تدابير تشريعية وتدابير مناسبة أخرى، بما في ذلك ما يناسب جزاءات حسب الحاجة، لحظر أي تمييز ضد المرأة؛

(٣) القانون المؤرخ ٢٨ حزيران/يونيه المتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز على أساس الجنس

إن مشروع القانون رقم ٤٧٠٧ المتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز على أساس الجنس اعمده مجلس النواب في ١٧ أيار/مايو ٢٠٠١ ونشر في الوقائع بتاريخ ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠١. وفيما يلي نصوص المواد ١ إلى ٣ من هذا القانون

"المادة ١ - تعريفات:

- يتضمن مبدأ المساواة في المعاملة انعدام أي تمييز على أساس الجنس، سواء مباشر أو غير مباشر.
- يوجد تمييز غير مباشر عندما يمس حكم أو معيار أو ممارسة تبدو محايدة نسبة مرتفعة من الأشخاص من أحد الجنسين، إذا كان هذا الحكم أو المعيار أو الممارسة غير مناسب وغير ضروري ولا يمكن تبريره بواسطة عوامل موضوعية مستقلة عن جنس المهتمين بالأمر.

المادة ٢ - مجال التطبيق:

ينطبق هذا القانون على كل نزاع في إطار من الإجراء المدني أو الإداري للقطاعين العام والخاص يكون هدفه الوصول إلى الاستخدام، والجزاء، واحتمالات الترقى، والتدريب المهني، والوصول إلى مهنة مستقلة، فضلا عن ظروف العمل والنظم المهنية للضمان الاجتماعي.

المادة ٣ - عبء الإثبات:

عندما يثبت أي شخص يرى أنه أُوذِيَ من جراء عدم احترام مبدأ المساواة في المعاملة في حقه، أمام أي محكمة أو هيئة قضائية مختصة، وقائع تسمح بافتراض وجود تمييز مباشر أو غير مباشر، فإنه يقع على المدعي عليه إثبات بأنه لم يحدث أي انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة."

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة من أي عمل تمييزي؛

(٤) القانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن المضايقات الجنسية بمناسبة علاقات العمل وتعديل مختلف القوانين الأخرى،

تعريف للظاهرة:

بموجب القانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠، يدخل في إطار "المضايقات الجنسية" كل سلوك مادي أو لفظي أو غير لفظي يقوم على الجنس ولا بد أن يعرف من يرتكبه أنه يمس كرامة شخص في العمل عندما تتحقق ثلاثة شروط هي:

- السلوك غير موفق وفيه سوء معاملة وجرح للشخص موضع السلوك؛
 - واقع أن الشخص المستهدف يرفض أن يقبل هذا السلوك الذي يستخدم كأساس لقرار يؤثر على حقوقه في الميدان المهني؛
 - السلوك يثير حوا من الإرهاب أو العداوة أو المذلة إزاء الشخص موضع هذا السلوك.
- ويكفي تحقق شرط واحد من الشروط الثلاثة حتى يمكن وصف السلوك بالتحرشات الجنسية. ومن المفترض أن عامل القصد متوفر.
- وللضحية أن يثبت مادية الوقائع وله الحق في أن يثبت أنه لا يعرف ولا يمكن أن يعرف أن سلوكه يمس كرامة الشخص في العمل.

الضحايا:

الأشخاص الذين يمكن أن يستفيدوا من القانون ٢٦/٥/٢٠٠٠ محددون في المادة الأولى من القانون المؤرخ ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠. وهم الأشخاص من الفئات التالية:

- العاملون بأجر على نحو تعرفه المادة الأولى من القانون المؤرخ ٢٤ أيار/مايو ١٩٨٩ بمقتضى عقد عمل؛
 - المتدربون والتلاميذ والطلاب الذين يعملون أثناء الإجازة المدرسية؛
- والأحكام الخاصة بالقانون تقيم حماية لموظفي الدولة والكوميونات.

مرتكبو المضايقات الجنسية:

يتعلق نص القانون بالمضايقات الجنسية "بمناسبة علاقات العمل"؛ وهذه المضايقات تشمل السلوك المحظور في أماكن العمل فقط، وإنما أيضا كل ما يحدث بمناسبة رحلة عمل أو منزل خاص للشخص موضع المضايقة.

ويدخل في دائرة تطبيق القانون ٢٦/٥/٢٠٠٠، المضايقات أو التحرشات الجنسية التي تصدر عن صاحب العمل، ومن شخص أعلى رتبة، أو زميل عمل، أو زبون، أو مقاول.

التزامات صاحب العمل

بغية حماية العمال، فإن صاحب العمل مكلف بتهيئة بيئة للعمل خالية من التحرشات الجنسية بأن يتخذ تدابير منع واقية وأن يعمل على وقف أي تحرشات جنسية يعرف أن هذا السلوك ينجم عن أجير أو زبون أو مقاول. وتضمن تدابير المنع من الناحية الإلزامية تدابير إعلامية. ومنذ قانون ٢٦/٥/٢٠٠٠ ينبغي أن تتوقع الاتفاقيات الجماعية الجزاءات التأديبية التي يمكن أن يستخدمها صاحب العمل في حالة التحرشات الجنسية. وعلى أية حال، يمكن اتخاذ تدابير في مواجهة ضحية التحرشات.

حماية ضحية التحرشات الجنسية أو الشاهد عليها

لا يمكن للعامل في أية حالة أن يكون موضع انتقام بسبب احتجاجه أو رفضه لحوادث التحرشات الجنسية الصادرة عن فئة من فئات الجناة المحتملين (المادة ٥ (١) من القانون ٢٥/٥/٢٠٠٠) وينطبق المبدأ نفسه على العامل الشاهد على وقوع تحرشات جنسية (المادة ٥ (٢) من القانون ٢٥/٥/٢٠٠٠).

وكل تصرف أو كل فعل ينتهك هذه المادة، وخاصة أي إجازة انتهاكا لأحكام المادة ٥، هو لاغ من أي حق. ويمكن للضحية أو الشاهد الذي يبطل عقد عمله انتهاكا للمادة ٥ هذه، يمكن أن يطالب بإعادته إلى العمل بأن يتقدم بطلب بذلك إلى رئيس قضاء العمل.

وفي حالة التزام صاحب العمل السلبية رغما عن التزامه القانوني بالعمل على وقف أي فعل من أفعال التحرشات الجنسية التي يعرفها، يمكن للضحية أن يطلب من رئيس محكمة العمل أن يلزم صاحب العمل بأن يضع نهاية في المهلة التي يحددها، كل عمل يعرف أنه يشكل تحرشا جنسيا. بمناسبة علاقات العمل.

ويمكن للضحية أن يستقيل دون إشعار مع طلب التعويض عن الأضرار والمصالح من صاحب العمل الذي تسبب خطؤه في الفسخ الفوري. بالرجوع إلى الالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون الجديد، وهو الالتزام بمنع أية واقعة للتحرشات الجنسية، ووقف كل تحرش جنسي يعرضه واتخاذ جميع تدابير المنع اللازمة لتأكيد حماية كرامة كل شخص. بمناسبة علاقات العمل.

أعمال المفوض والتفويض بالمساواة في مؤسسات القطاع الخاص

المفوض/أو المفوضة مكلف بالسهر على المساواة بين المرأة والرجل، أو في حالة عدم وجوده، تفويض الشخص المكلف بالسهر على حماية الموظفين ضد التحرشات الجنسية. بمناسبة علاقات العمل. وله/أو لها نفس الصلاحيات لمساعدة العامل موضع التحرش الجنسي أو تقديم النصح إليه. وهو أو هي تحرص على احترام سرية المعلومات التي يتلقاها/أو تتلقاها من العامل إلا إذا أذن العامل بالتصرف فيها. ومن حق العامل أيضا أن يتلقى المساعدة من مفوض أو مفوضة في كل مقابلة مع صاحب العمل أو من يمثلته بعد إجراء تحقيق بشأن التحرش الجنسي.

وهذه المساعدة من جانب المفوض أو المفوضة تشكل عنصرا هاما في القانون الذي يستهدف حماية الضحية. ومن الضروري أن يتمكن من أن يثق بشخص يستطيع معاونته ومساندة تحركاته. وموقف الضحية الذي يندد بالتحرش الجنسي بدلا من الامتناع عن التنديد به هو موقف أساسي لتأكيد حمايته.

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي 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) اللجنة اللكسمبرغية للأخلاق في الإعلان

اللجنة اللكسمبرغية للأخلاق في الإعلان هي هيئة تعنى بالمسائل الأخلاقية في الإعلان. وقد توقف شكاوى مختلفة بشأن صورة المرأة في الإعلان لاتخاذ الرأي من جانب وزارة النهوض بالمرأة. ويتألف دور اللجنة من اتخاذ موقف والتعبير عن رأيها الذي ترسله إلى وزارة النهوض بالمرأة. وتحيل الوزارة الرأي إلى المذيع ودعوته إلى إجراء متابعة للأمر عند الاقتضاء.

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القوائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛

(٦) تأنيث الألقاب والتسميات الأنثوية للوظائف والمهن: الأنثى - الذكر: المهن والألقاب والوظائف (١٩٩٨)

أعد دليل موجّه للجمهور العام بشأن تأنيث الألقاب والتسميات الأنثوية للوظائف والمهن بعنوان "أنثى - ذكر: المهن والألقاب والوظائف (١٩٩٨).

ويقترح هذا الدليل تسميات للمهن والألقاب والوظائف الذكورية والأنثوية في ألمانيا وفرنسا ولكسمبرغ. وهو نتاج أعمال لفريق عمل من النساء، شكل منذ عام ١٩٩٧ في وزارة النهوض بالمرأة.

ويستهدف الدليل تعزيز الوعي بحق المرأة في ممارسة مهنة ما. ووإن التسميات الأنثوية للمهن تعادل التمييز ضد المرأة إزاء الرجل. وللمرأة الحق في طلب واستخدام الاسم العادل لمهنتها ولقبها ووظيفتها.

ويجري حاليا إعداد نسخة من الدليل حسب تطور اللغة وعالم العمل (أنظر التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ١٩٩٩)

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛

(٧) الحالة في المراكز الإصلاحية

فيما يتعلق بالحالة القانونية للمحتجزين في مواجهة نظام شبه مفتوح، المرأة والرجل متساويان حسب المادة ١٠٠ من قانون العقوبات: ويمكن أن يستفيد الاثنان من نظام شبه مفتوح.

ولدى لكسمبرغ مركزان للإصلاح يعملان وفق نظامين مختلفين. وواحد منهما يعمل وفق نظام شبه مفتوح وموجه إلى المحتجزين الذكور دون غيرهم (غيفينيتش)، في حين أن الآخر يستقبل سكانا مختلطين ويعمل من أجل المحتجزين الذكور حسب النظام المغلق، في حين أنه يستقبل النساء في نظام مغلق وفي نظام شبه مفتوح (شراسينغ)

والخلاف بين النظامين يكمن في مستوى المساواة الواقعية وليست المساواة القانونية. وقررت السلطات، بالاتفاق مع وزارة العدل، في عام ١٩٩٩، افتتاح جناح للنساء داخل مركز الإصلاح ذي النظام شبه المفتوح (غيفينيتش). ويصطدم دائما بصعوبة العثور على الشخصيات النسائية بأعداد كافية لتأخير هذا المشروع (أنظر منشور فوكستروت، المادة ٥، النقطة ٣ - ٤).

(٨) بيجين + ٥

وفي ختام هذا الفصل نلاحظ أخيرا في إطار الاستراتيجية وخطة العمل الوطني تنفيذ سياسة المساواة بين الرجل والمرأة - بيجين + ٥ الذي تم إقراره يوم ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠١ بقرار من الحكومة مع إعطاء أولوية مطلقة إلى رفع التحفظين اللذين صيغا عند التصديق على الاتفاقية. وهذان يتعلقان بنقل التاج الوراثي من بيت ناسو واختيار اسم أسرة الطفل.

وفي المقام الثاني، تعترف الحكومة بتنفيذ أعمال مختلفة في إطار المحور ١٢ ذي الأولوية. ونلاحظ اتجاه نية السلطات المصاغة في إطار المحور بين ٨ و ٩ (وجزئيا) ١٢:

المحور ذو الأولوية ٨ - آليات النهوض

إن الهدف من آليات النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل وإقامة المساواة الواقعية بينهما في جميع ميادين المجتمع. وتحقيقا لذلك، يلزم تدابير مختلفة للمعلومات والإعلام والتدريب والإقناع. وتختلف أماكن النهوض باختلاف الميادين. والإدماج المنتظم للشروط والأولويات والاحتياجات الخاصة بالنساء والرجال في جميع السياسات بغية النهوض بالأنشطة القائمة على المساواة بين المرأة والرجل، أو تعبئة جميع السياسات والتدابير العامة بهدف وحيد هو تحقيق المساواة مع الأخذ في الاعتبار بالمساواة بنشاط، في مرحلة التخطيط، وأثر ذلك على الحالة المحددة للنساء والرجال لدى تطبيقها ومتابعتها وتقويمها (رسالة اللجنة (٩٦) المؤرخة ٢١ شباط/فبراير ١٩٩٦):

- إدراج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات في الدستور فضلاً عن اتخاذ تدابير محددة بهدف تأكيد المساواة الواقعية في ممارسة الحقوق والواجبات.
- إعادة تعريف مهمة اللجنة الوزارية المشتركة للمساواة بين المرأة والرجل مع تعزيز مهمة أعضاء اللجنة في استقباليها إدارة فريق العمل الوزاري المكلف بإعداد تنفيذ خطة عمل تخص الوزارة والتنسيق بينها على مستوى اللجنة الوزارية المشتركة المكلفة بمتابعة تنفيذ خطة العمل الوطني (بيجين + ٥).

المحور ذو الأولوية ٩: ممارسة الحقوق الأساسية

مع تمسك الدولة اللكسمبرغية بالاتفاقية، اعترفت بأهمية الحقوق الأساسية للمرأة. ويشكل العنف ضد المرأة انتهاكا لحقوقها الأساسية وحرياتها الأولية. وأدت ظاهرة العنف إلى تغيير العلاقة بين المرأة والرجل في مجتمعنا. واخترقت الهياكل التقليدية الهرمية، وأقيمت الديمقراطية في العلاقات بين الجنسين وأدت إلى قدر من عدم التأكد في السلوك، الذي غالبا ما يكون مختلفا بواسطة أعمال حفظ السلطة. ومن ثم لا غنى من تغييرات على المستوى الهيكلي والاجتماعي في أسلوب التفكير والسلوك والاتجاه. أن المشاركة المتساوية في الحياة العامة والخاصة مع تقاسم المسؤوليات في ميدان الجنسية والصحة الإنجابية وهذا يفترض تعاوننا واتصالا مفتوحا بين المرأة والرجل.

- إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور.

المحور ذو الأولوية ١٢: التمييز ضد المرأة

تتوطد الأنماط التقليدية وأدوار المرأة والرجل دائما في مجتمعنا وهي تؤثر على تعليم الأطفال وتمنع الفتيات والفتيان من إنماء إمكاناتهما التي لا تعتبر أنهما تنتمي لجنس واحد. وهكذا يقترح اتخاذ إجراءات في إطار التدابير التالية:

- إدماج تربية نوع الجنس في المنهج الدراسي لتدريب المعلمين.
- إدماج تجارب المواد التعليمية في إطار مشروع "لنتقاسم المساواة" في التعليم المبكر وقبل المدرسي والابتدائي.
- مساندة وإعلام الفتيات اللاتي يخترن مهناً غير تقليدية.
- إطالة أمد العرض المحدد للتدريب والإعلام من أجل المعلمين.
- دراسة حول تحول الأدوار التقليدية والأنماط في نظم التعليم.

المادة ٣ - آلية حماية حقوق الإنسان

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

(٩) القانون الصادر في ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ بشأن إقامة مندوب أو مندوبة للمساواة في مؤسسات القطاع الخاص

القانون الصادر في ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨، قام بتعديل (١) القانون المعدل الصادر في ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ بشأن إصلاح وفود الموظفين (٢) القانون الصادر في ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ الذي يشكل لجانا مختلفة في مؤسسات القطاع الخاص وينظم تمثيل العاملين بأجر في الشركات المساهمة.

المؤسسات التي لديها وفد من الموظفين يقدم للعمال من الجنسين إمكانية وجود شخص للاتصال يدافع عن حقوقهم المحددة.

ويقضي القانون بأن المندوب أو المندوبة له أو لها مهمة الدفاع عن المساواة في المعاملة بين العاملين بأجر فيما يتعلق بالوصول إلى الاستخدام والتدريب والترقية المهنية وظروف العمل.

ويمكن للمندوب أو المندوبة القيام بما يلي تحقيقاً لذلك:

- إبداء رأيه وصياغة مقترحاته حول كل مسألة ويعالج، مباشرة أو بطريقة غير مباشرة المساواة في المعاملة في مجالات الاختصاص؛
- يقترح على صاحب أو صاحبة العمل إجراءات لتوعية العاملين بأجر في المؤسسة؛
- إعداد وتقديم خطة عمل لصاحب العمل أو صاحبة العمل؛
- يعرض على صاحب العمل إصلاحاً فردياً أو جماعياً؛
- المبادرة بتذليل الصعوبات والخلافات الفردية والجماعية، التي يمكن أن تقوم بين صاحب العمل والعاملين بأجر؛
- التوصل إلى تسوية ودية في حالة عدم وجودها للخلافات المذكورة، وبحث أي شكوى أو ملاحظة من جانب مفتش العمل والمناجم؛

- دعوة الموظفين بأجر من ذلك الجنس أو الآخر، مرة واحدة كل سنة، على نحو منفصل؛ والسهر على التدريب في مجال المساواة بين المندوبين في المؤسسة؛
- التعاون مع المؤسسة وتنفيذ نظام للتلمذة الصناعية؛
- تقديم مشورة في بيئة صالحة للعاملين بأجر في المؤسسة سواء بعد ساعات العمل أو أثناء ساعات العمل. وفي الحالة الأخيرة، يقوم المندوب أو المندوبة إلى تحقيق المساواة والاتفاق مع صاحب أو صاحبة المؤسسة حول ساعة وطرائق تنظيم هذه المشاورات تحسب مدتها في الساعات المحسوبة للعامل؛
- تقديم رأيه أو رأيها مسبقاً قبل إنشاء أي وظيفة ذات دوام جزئي في المؤسسة.

ولديه/لديها؛

حصر للساعات التي يكافأ عليها تتناسب مع عدد العاملين (نساء وذكور) طبقاً للقاعدة التالية:

- إذا كانت المؤسسة يعمل بها بانتظام بين ١٥ و ٢٥ عاملاً أو عاملة، فإن الاعتماد يبلغ أربع ساعات مدفوعة الأجر كل شهر؛
 - إذا كانت المؤسسة يعمل بها بانتظام من ٢٦ إلى ٥٠ عاملاً أو عاملة، فإن الاعتماد يبلغ ٦ ساعات مدفوعة الأجر كل شهر؛
 - إذا كانت المؤسسة يعمل بها بانتظام من ٥١ إلى ٧٥ عاملاً أو عاملة، فإن الاعتماد يبلغ ٨ ساعات مدفوعة الأجر في الشهر؛
 - إذا كانت المؤسسة يعمل بها بانتظام من ٧٦ إلى ١٥٠ عاملاً أو عاملة، فإن الاعتماد يبلغ ١٠ ساعات في الشهر؛
 - إذا كانت المؤسسة يعمل بها بانتظام أكثر من ١٥٠ عاملاً وعاملة فإن الاعتماد يبلغ أربع ساعات في الأسبوع.
- وأثناء الإجازة للتدريب، يفرض إتقان المعارف الاقتصادية والقانونية والاجتماعية والنفسية المستخدمة في تنفيذ مهمته؛ و

- في مكان مخصص ومناسب؛
- الحق في ترك مقر العمل المتعارف عليه باتفاق مشترك مع رئيس المؤسسة؛
- الحق في التعويض عن مصاريف إقامته أو إقامتها ونقله أو نقلها؛

• حماية خاصة ضد التسريح والفصل.

وينبغي من جانبه أو جانبها احترام النظام الداخلي واحترام سر المهنة.

ومندوب ومندوبة المساواة تتمتع هكذا بنصف يوم عمل كإجازة للتدريب في السنة (= ٥ أيام في المجموع طوال مدة ولايته أو ولايتها). وتماثل فترة الإجازة - التدريب فترة عمل.

ونفقات الأجر المتعلق بذلك تحاسب عليها الدولة فيما يتعلق بالمؤسسات التي لا تتجاوز عدد العمال بها ١٥٠ - وفقا للإحصاءات الأخيرة لتفتيش العمل والمناجم^(١) أن من بين ١٧٣٢ مؤسسة على مستوى مختلف قطاعات الأنشطة، هناك ٥٨٣ مندوبا أو مندوبة للمساواة من بينهم ٢٦٩ امرأة و ٣١٤ رجلا.

وعلى الصعيد القطاعي، فإن المصارف العالمية لديها أعلى نسبة من مندوبي المساواة من بينهم ٤٠ امرأة، أي ٦٧,٨ في المائة.

(١٠) رصد الاشتراك السياسي للمرأة في انتخابات ١٩٩٩ ودراسة بشأن مشاركة المرأة في الانتخابات السياسية، أنظر النقطة ٣٤ من المادة ٧.

(١١) الإجراءات الدولية

عقد في لكسمبرغ يومي ٤ و ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ مؤتمر النساء الفرانكوفونات وكان موضوعه "النساء، والسلطة، والتنمية." واستقبلت دوقية لكسمبرغ الكبرى رؤساء الدول وأعضاء الحكومة وخبراء في ميدان المساواة من ٥٥ دولة عضوا في المنظمة الدولية للنساء الفرانكوفونات.

وهذا المؤتمر الذي نظّمته الوكالة الحكومية للفرانكفونية والدوقية الكبرى، وضع في إطار متابعة المؤتمر الرابع المعني بالمرأة الذي نظّمته الأمم المتحدة في بيجين في عام ١٩٩٥. وأتاح لأعضائه التحضير للاشتراك في الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة التي كان من المقرر عقدها في نيويورك في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وأتاح المؤتمر أيضا للبلدان الأعضاء وضع الاستراتيجيات السياسية اللازمة لتحسين حالة المرأة في الدول الأعضاء في الفرانكفونية.

^(١) إحصاءات تغطي الفترة من ١/١٠/١٩٩٨ إلى ٣/٢٨/٢٠٠١.

إعلان لكسمبرغ، أعدده الخبراء وأعتمد لدى المؤتمر، ويستهدف تأييد التقدم الاجتماعي للمرأة، في منظمة الفرانكفونية وتنميتها وضمان حقوقها ويقترح إجراءات عملية على الطبيعة في مجالي التعليم والتدريب - وهو يستهدف بصفة خاصة ما يلي:

- مراعاة المساواة بين المرأة والرجل في جميع الإجراءات السياسية؛
 - الدراسة المرتقبة للمرأة على الطبيعة في البرلمانات الفرانكفونية؛
 - إدماج المرأة على مستوى اتخاذ القرار في إجراءات النهوض بالسلام والديمقراطية، وذلك في مجال منع وتسوية الصراعات؛
 - النهوض بالمرأة في مناصب الاستشارة واتخاذ القرار والمسؤولية على جميع المستويات؛
 - توعية جميع الدول الأعضاء بأهمية التقدم نحو التوقيع والتصديق والنشر والتنفيذ الفعال لجميع الصكوك الدولية القانونية المتعلقة بصفة خاصة بالبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
 - تشجيع جميع الدول الأعضاء على الاهتمام الدائم بالتنفيذ الفعال للاتفاقية؛
 - وبحث إمكانية رفع التحفظات المتعلقة بالتصديق عليها؛
 - ضرورة أخذ تدابير للتنفيذ الفعال لاتفاقية حقوق الطفل؛
 - وضع سياسة ديناميكية للتعاون مع المنظمات الدولية أو الإقليمية الأخرى من ناحية، والمنظمات الدولية غير الحكومية النسائية من ناحية أخرى، والتعاون من أجل التنمية في إطار الفرانكفونية.
- والهدف من المؤتمر هو تنمية تضامن عملي بين نساء الفرانكوفونية عن طريق إقامة شبكات للشراكة والمعلومات والمبادلات بغية تسهيل وصول المرأة إلى السلطة والتنمية.

(١٢) **بيجين + ٥:**

تلاحظ أخيرا الفصل الخاص بنوايا السلطات التي تم صياغتها في إطار المحاور ٧ إلى ٩ والاستراتيجية وخطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين الرجل والمرأة (حزيران/يونيه ٢٠٠١):

المحور ذو الأولوية ٧: اتخاذ القرار

أن اشتراك المرأة والرجل على قدم المساواة في اتخاذ القرار يشكل ليس فقط مطلباً للعدالة البسيطة للديمقراطية فحسب، وإنما أيضا يعتبر شرطا لا غنى عنه لأخذ مصالح المرأة في الاعتبار. والتقسيم غير المتساوي للعمل والمسؤوليات في القطاع الخاص يمنع المرأة من أن تجتهد الوقت اللازم للاستثمار وحياسة المعلومات اللازمة لمشاركتها في اتخاذ القرار السياسي والاقتصادي.

- مساندة معززة للنهوض بالسياسة المجتمعية للمساواة بين المرأة والرجل - تشكيلات لحساب المرأة
- أبحاث حول:
- النجاحات والعقبات التي تصادفها المرأة والرجل في ممارسة ولاية كل منهما السياسية (دراسة حققها مركز غابرييل ليبمان للبحث)
- اشتراك المرأة في اتخاذ القرار في العالم الاقتصادي (دراسة حققها مركز دراسات السكان والفقر والسياسات الاجتماعية والاقتصادية)
- تشكيلات لإقامة مندوبين أو مندوبات للمساواة في القطاع الخاص
- دعم تشكيلات النهوض بالمستقبل المهني من أجل العاملين براتب في المؤسسات الخاصة (إجراءات إيجابية)
- التفكير والتوعية بالتشجيع على التنمية بهدف إنشاء مؤسسات بمعرفة المرأة.

المحور ذو الأولوية ٩: ممارسة الحقوق الأساسية

اعترفت دولة لكسمبرغ في تمسكها باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بأهمية الحقوق الأساسية للمرأة. ويشكل العنف ضد المرأة انتهاكا لحقوقها الأساسية ولحرياتها الأولى. وتميز ظاهرة العنف تغيير العلاقة بين المرأة والرجل في مجتمعنا. وتختفي التشكيلات التقليدية الهرمية، وتقام الديمقراطية في العلاقات بين الجنسين وتولد شكوك في السلوك، الذي غالبا ما تخفيه أعمال المحافظة على السلطة. ومن ثم لا غنى عن قيام تغييرات على المستوى الهيكلي والاجتماعي في العقلية، وفي الاتجاهات، وفي السلوك. والمشاركة المتساوية في الحياة السياسية والخاصة مع توزيع المسؤوليات الداخلية في ميدان الجنسية والصحة الإنجابية تفرض تعاوننا واتصالا مفتوحا بين المرأة والرجل.

- إدماج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور
- اعتماد القانون بشأن مرتكب أعمال العنف المترلي العام
- نشر حقوق المرأة في تعليم الشباب من جميع الأعمار لدى المعلم وقوى النظام والمسؤوليات الأبوية والنقابية للقضاة
- دعم المنظمات غير الحكومية في المجالات المتعلقة بالإعلام عن حقوق المرأة
- بث كتيب "حقوق متساوية للفتاة والفتى، وللمرأة والرجل" بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

المادة ٤ - تدابير مؤقتة للنهوض

(١) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين المرأة والرجل تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على تدابير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

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

(أ) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكن يجب ألا يستتبع، على أي نحو كان، الإبقاء على تدابير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

(١٣) الجائزة النسائية للمؤسسات

تنظم الجائزة النسائية للمؤسسات بمعرفة وزارة النهوض بالمرأة بالتعاون مع وزارة التعليم الوطني، والتدريب المهني والألعاب الرياضية، ووزارة العمل والاستخدام، وغرفة المهن، وغرفة المستخدمين الخاصين، وغرفة التجارة، وغرفة العمل، والليسيه التقنية للفنون والمهن.

وقد منحت الجائزة النسائية للمؤسسات لعام ١٩٩٨ مؤسسة شابة لكسمبرغية في مجال التكنولوجيات العالية وتساند استخدام المرأة في هذا المجال، وفي عام ٢٠٠٠ لمصرف يعمل على ترويج ثقافة المساواة داخل المؤسسة.

(١٤) اليوم الدولي للمرأة

تنظم دوائر الحالة النسائية للكوميونات في بيتيمبرغ وسانيم كل سنة تظاهرات من أجل اليوم الدولي للمرأة. وتعلقت عدة حلقات دراسية بما يلي:

"المرأة والثقافة" في عام ١٩٩٨

"تقييم وإدماج الإمكانات الاقتصادية للمرأة" في عام ١٩٩٩

"السياسة الكوميونية للمساواة بين المرأة والرجل" في عام ٢٠٠٠

"الأخذ بالأجازة الأبوية" في عام ٢٠٠١.

ودعا المجلس الوطني للمرأة في لكسمبرغ جميع الكوميونات إلى تنظيم اجتماع بمناسبة اليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠٠١ أو/نشاط آخر يتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل تحت شعار "تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، موضوع للمناقشة ي مجتمعا". ويساند المجلس الوطني للمرأة في لكسمبرغ المظاهرات المحلية بإصدار ورقة إعلانية. وتنظم مظاهرات أخرى في إطار يوم ٨ آذار/مارس بمعرفة عدة كوميونات وأجهزة أخرى تعمل لصالح المرأة.

(١٥) المسيرة العالمية للمرأة: "ضد الفقر والعنف"

يتم في لكسمبرغ، تنسيق الأنشطة المتعلقة بالمسيرة العالمية بمعرفة مجموعة من ١٥ منظمة^(٢).

(١٦) تحليل كمي بشأن استغلال وقت العمل في الخدمة العامة

قدمت وزارة النهوض بالمرأة ووزارة الخدمة العامة، في عام ١٩٩٨، نتائج بحث تم إجراؤه لدى موظفي الخدمة العامة. والأسئلة المطروحة لعدد ٢١ ألف شخص كانت تتناول في الوقت نفسه، التنظيم الحالي لوقت العمل، والمستقبل والتدريب المهني، والاختيارات المتاحة لأشكال جديدة من تنظيم العمل.

وفيما يلي بعض النتائج:

- العمل كل الوقت قدم على أنه القاعدة العامة في مجموع تعيينات الخدمة العامة، وهذه هي الحالة عمليا بالنسبة لجميع الرجال و ٦٠ في المائة من النساء، ويزداد تواتر العمل لكل الوقت مع عمر الأطفال؛
- غالبية الأشخاص الذين أجابوا على الاستبيان هم آباء لطفل واحد على الأقل؛
- بالنسبة لرعاية الطفل، فإن أسلوب الرعاية المفضل لدى ٦٠ في المائة من الآباء هو شريكهم، وهذه هي الحال بالنسبة إلى ٣/٤ من الرجال، ويفضل ٤٠ في المائة من النساء رعاية أبنائهم بواسطة الشريك و ٢٠ في المائة منهن بواسطة معاون خاص

^(٢) تشترك الجماعات التالية في المسيرة: ومنظمة العمل ضد البطالة، ومركز المعلومات والتوثيق للمرأة، ومنظمة النساء الخضر، وإدارة النساء في OGB-L، وهي إحدى نقابتين أكثر تمثيلا للدوقية الكبرى)، والاتحاد النقابي المستقل في لكسمبرغ، والنساء الشيوعيات، والنساء الاشتراكيات، والاتحاد الفيدرالي النقابي لعمال النقل، وموظفو الخدمة العامة في لكسمبرغ، والنساء اليساريات، والمرأة في محنة، ومنظمة (الاتصال والعمل والمناقشة)، ومنظمة روزا ليلا، ومنظمة ساوبولو، واتحاد نساء لكسمبرغ، واتحاد المرأة الإيطالية، ومنظمة زاراينا.

للأسرة؛ ويفضل أكثر من ٦٠ في المائة من الآباء في المتوسط المستوى الكوميوني لإنشاء مرافق الرعاية وهذه من حيث المبدأ هي حالة الرجال والأشخاص أكبر من ٤٠ سنة؛

- وبصفة عامة، فإن عروض الرعاية القائمة تعتبر لدى أقل من النصف من الآباء غير كافية، ولدى أكثر من الثلث مكلفة، ويزداد هذا الاتجاه لدى النساء المشمولات بالاستجواب؛
- إن النساء بوجه خاص لا ينتفعن بإمكانيات المستقبل الوظيفي، ولم يشترك أكثر من ٧٠ في المائة منهن في امتحان الترقية، وأكثر من ٧٠ في المائة لم يتابعن التدريب المستمر لمعهد التدريب الإداري، وهذا الاتجاه السلبي وجد قويا لدى الأشخاص الذين يعملون لوقت محدود؛
- أقل من نصف الأشخاص أعلنوا أنهم راضون عن حالتهم الفعلية للعمل؛
- بالنسبة للساعة الفعلية للعمل، قال ٢/٣ الأشخاص الجيبين أن الساعة الفعلية للعمل تستجيب دائما لتنظيم العمل؛
- بالنسبة لنصف الأشخاص تقريبا، فإن الساعة يبدو أنها تتفق مع مطلبهم الفردي للمرونة؛
- وبالنسبة للاختيارات بشأن الأشكال الجديدة لتنظيم العمل من حيث الأولوية، أجاب الأشخاص بأنهم يختارون الساعة المتحركة، وخاصة الذين ينتمون لمجموعة السن الأقل من ٢٥ سنة، في حين أن الفئة التي تزيد على ٤٠ سنة يفضلون تقليل وقت العمل؛
- وبشأن أسلوب العمل الفردي الذي اختاره قرابة ٦٠ في المائة من الأشخاص فإنهم يفضلون نماذج جديدة لتنظيم وقت العمل بالنسبة للعمل الأسبوعي، أي نماذج تستغرق أربعة أيام في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى ٤٠ في المائة ممن شملهم الاستجواب؛
- بالنسبة لأقل من النصف فإنهم يفضلون العمل اليومي بين ٦ ساعات و ٩ ساعات، وبالنسبة للمرأة فهي تفضل ساعات أقصر في حين أن الرجل يفضل ساعات أطول؛
- العقوبات الرئيسية التي تواجه تخفيض وقت العمل هي بالنسبة إلى ١/٣ الأشخاص تنظيم الخدمة وخسائر الإيرادات؛

- بطريقة متكافئة لدى المرأة والرجل، فإن الأسرة هي الدافع الرئيسي لتخفيض وقت العمل بالنسبة لأكثر من نصف الأشخاص المعنيين؛
 - يقبل ٣٨ في المائة من موظفي المؤسسات العامة (وخاصة النساء، وأشخاص الإدارة العامة والتعليم) خفضاً لوقت العمل مع تخفيض نسبي للمرتب؛
- (راجع تنظيم وقت العمل في الخدمة العامة، تحليل كمي، آذار/مارس ١٩٩٨) وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري، وزارة النهوض بالمرأة).
- وفي إطار إصلاح النظام العام للخدمة، حيث وضع مشروع القانون ٤٨٩١ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، تم الأخذ في الاعتبار عناصر كثيرة من هذا التحقيق.
- (ب) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية إجراءً تمييزياً
- (١٧) القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ بشأن حماية العاملة الحامل والوالدة والمرضعة
- تعريف:

صدور مشروع القانون رقم ٤٦٦١ الذي أقره مجلس النواب في جلسته العامة يوم ٥ تموز/يوليه ٢٠٠١ والقانون الصادر في أول آب/أغسطس ٢٠٠١ الذي يستهدف حماية العاملة الحامل والوالدة والمرضعة.

وينطبق على جميع النساء دون تمييز يتعلق بالسن أو الجنسية أو أنها متزوجة أو غير متزوجة وترتبط بعقد عمل أو تلميذة أو تعمل وهي تلميذة أو طالبة خلال الإجازة المدرسية، واللائي لا يستفدن من أي أحكام قانونية أخرى أو تقليدية أكثر مواتاة.

والأهداف هي ما يلي:

- الاتفاق مع التوجيه الصادر عن مجلس الاتحاد الاقتصادي الأوروبي بجلسة ١٩/١٠/١٩٩٢ بشأن تنفيذ تدابير تستهدف زيادة تحسين أمن وصحة العاملة الحامل أو الوالدة أو المرضعة في العمل فإن مجال تطبيق التدابير المتعلقة بالحقوق في العمل ترمي إلى حماية المرأة الحامل أو المرضعة. ويتعلق الأمر بتوسيع نطاق تطبيق القانون المعدل في ٣/٧/١٩٧٥ بشأن حماية الأمومة بالنسبة للمرأة أثناء العمل بالنسبة لجميع النساء اللاتي يرتبطن بعقد عمل أو تلميذة أو يعملن وهن تلميذات أو طالبات خلال العطلة المدرسية.

• تلطيف الحظر المطلق للعمل ليلاً بالنسبة للمرأة الحامل أو المرضعة. إذ أن حظر العمل ليلاً محدود منذ الآن بالحالات التي ينطوي فيها العمل ليلاً على خطر بالنسبة لأمن وصحة المرأة الحامل أو المرضعة وحيث ترغب المرأة المعنية في تغليب الحماية. وطبيب العمل المختص هو الذي يعلن، بمبادرة من المرأة، ضرورة استبعادها من منصب العمل الليلي. وعندما يتقرر حظر العمل ليلاً على أنه ضرورة ومن حيث أمن أو صحة المرأة، يعمل صاحب العمل على نقل المرأة إلى وظيفة للعمل نهاراً مع احتفاظها بمرتبتها السابق على أن يكون من المفهوم أن ترد الأم إلى صاحب العمل مكافآت العمل ليلاً. وإذا كان هذا العمل غير ممكن أو لا يقتضيه العمل بشكل معقول، فإن صاحب العمل مُلزم بإعفاء المرأة من العمل على أن تتحمل الجمعية مصاريف الإعفاء من العمل.

• ومن حيث الخبرة المكتسبة منذ سريان القانون الصادر في ١٩٩٨/٧/٧ بشأن تعديل القانون الصادر في ١٩٧٥/٧/٣، فإنه يجعل نظام حماية المرأة الحامل أو المرضعة من بعض الفعاليات وبعض الإجراءات وظروف العمل التي تقررها المادتان ٥ و ٦ من القانون الصادر في ١٩٧٥/٧/٣، أكثر مرونة ويقيد القانون النهج المزدوج الذي اعتمده التوجيه الصادر عن الاتحاد الاقتصادي الأوروبي. ذلك أن النهج مثل التوجيه يستهدف قائمتين من الفعاليات والإجراءات وظروف العمل. وبالنسبة للقائمة الأولى التي ترد في المرفق الأول للقانون، فإن تقييم طابع ودرجة والمدة التي يفترض فيها تعرض المرأة الحامل أو المرضعة. ذلك إذا كان التقييم يكشف عن خطر على صحة أو أمن المرأة الحامل أو المرضعة وعن مضاعفات للحمل أو الرضاعة لامرأة عاملة بأجر بالنسبة لإدارة الوظيفة، فإن المطلوب هو التخلص من العمل. وفيما يتعلق بالقائمة الثانية المدرجة في المرفق الثاني للقانون، فإن المادة ١٤ من القانون تتوقع أن المرأة الحامل أو المرضعة لا تستطيع في جميع الحالات القدرة على إنجاز الأنشطة التي تخاطر بتعرضها لفعاليات أو ظروف العمل؛ وتحدد طرق الرجوع في مسألة العمل ليلاً وفي مسألة الفعاليات والإجراءات وظروف العمل الخطرة. وعلى غرار ما هو متوقع من المادة ٢٤ من القانون الصادر في ١٩٩٤/٦/١٧، بشأن خدمات صحة العمل، يمكن أن تكون آراء أطباء العمل منذ القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ أن موضع طلب أو إعادة بحث لدى إدارة الصحة، دائرة صحة العمل. ويمكن مقابل قرار الطبيب رئيس دائرة صحة العمل، تشكيل لجوء أمام مجلس التحكيم للضمانات الاجتماعية. ومقابل حكم مجلس التحكيم يمكن التقدم باستئناف إلى المجلس الأعلى للضمانات الاجتماعية غير أنه على العكس من

اللجوء الذي تقررته المادة ٢٤ من القانون الصادر في ١٧/٦/١٩٩٤، فإن الإجراء الذي يحدده القانون الصادر في ١/٨/٢٠٠١ هو إجراء مختصر، إذ أن الأمر يتطلب وضوحا خاصا.

(١٨) بيجين + ٥:

وأخيرا نلاحظ الفصل المتعلق بنوايا السلطات والمصاغ في إطار المحور ٨ من الاستراتيجية وخطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل (حزيران/يونيه ٢٠٠١)

المحور ٨: آليات النهوض

إن الهدف من آليات النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل هو إقامة المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في جميع ميادين المجتمع. وفي هذا الشأن يلزم تدابير مختلفة للمعلومات والتوعية والتدريب والإقناع. وتختلف مواقع النهوض باختلاف الميادين.

إن الإدراج المنتظم لظروف وأولويات واحتياجات كل من المرأة والرجل في جميع السياسات الرامية إلى النهوض بالأنشطة القائمة على المساواة بين المرأة والرجل أو حشد جميع السياسات والتدابير العامة بهدف واحد هو تحقيق المساواة مع الأخذ في الاعتبار النشاط لدى مرحلة التخطيط، لأثرها على الحالة المحددة للمرأة والرجل لدى تنفيذها ومتابعتها وتقييمها (رسالة اللجنة رقم (٩٦) وآخرها ٦٧ في ٢١ شباط/فبراير ١٩٩٦):

- أن يدرج في الدستور من حيث المبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات فضلا عن اتخاذ التدابير المحددة الرامية إلى تأكيد المساواة الفعلية في ممارسة الحقوق والواجبات.

- إعادة تعريف مهمة اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل مع تأكيد مهمة أعضاء اللجنة لدى اضطلاعها بمهمة إدارة فريق للعمل الوزاري والمكلف بإعداد وتنفيذ خطة للعمل بالوزارة والتنسيق على مستوى اللجنة المشتركة المكلفة بإنجازها ومتابعة تنفيذ خطة العمل الوطني (بيجين + ٥).

المادة ٥ - نموذج للسلوك

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

- (أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛
- (ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمم بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

- (أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛
- (١٩) بحث حول أهمية الجانب المتعلق بنوع الجنس في التنمية الشخصية والمهنية للفاعليات التربوية والاجتماعية.

أنظر المادة ١٠، النقطة ٥١.

- (٢٠) حملة "إنهاء الحلول الوسط" يعترف إعلان الأمم المتحدة لعام ١٩٩٣ بشأن القضاء على العنف ضد المرأة بالأشكال المختلفة للعنف ضد المرأة على أنه انتهاك لحقوق الإنسان. ومن هذا المنظور خاضت وزارة النهوض بالمرأة في عام ١٩٩٩ حملة وطنية ضد العنف إزاء المرأة والفتاة. وقد نظمت الحملة تحت إشراف الدوقية الكبرى للكسمبرغ بالتعاون مع نحو ٣٠ رابطة نسائية لكسمبرغية (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ١٩٩٨).

وكان شعار الحملة للكسمبرغية هو "لننه الحلول الوسط، ضد العنف إزاء المرأة والفتاة".

واستغلت هذه الحملة شعار عام ١٩٩٣، الذي يدور محوره بصفة رئيسية حول "كسر الصمت" وحول تصدي المرأة والطفل اللذين يتعرضان للعنف المترلي.

ويشمل البرنامج المجالات التالية:

- إعلام الجمهور بالحقائق القائمة للعنف
- توعية الجمهور بالكفاح ضد أعمال العنف

- الإعلام عن تدابير منع العنف
- القضاء على التابوهات والأساطير والأحكام المسبقة
- تحميل المسؤولية للمذنبين
- إنشاء نظم للتدخل المنسق من الناحيتين القانونية والمؤسسية
- تشكيل الخبراء في مختلف مجالات التدخل
- دعم الضحايا ومساعدة المرأة والطفل اللذين أسبغا معاملتهما من الناحية القانونية وشارك بنشاط في هذه الحملة نحو ٣٠ منظمة ورابطة للمرأة. وشملت الوقائع مؤتمرات وموائد مستديرة، وأحداث ثقافية، وحملات توعية، وتشكيلات، ومنشورات، إلخ.

(٢١) العنف المتزلي

٢١ - ١ - مناقشة توجيهية

في إطار المناقشة التوجيهية بشأن العنف المتزلي التي جرت في ١٣/٣/٢٠٠١، اعتمد مجلس النواب عدة تدابير، هي:

- تنظيم تشكيلات مختلفة من أجل المهنيين المعنيين تتيح لهم أن يردوا على نحو فعال على ظاهرة العنف المتزلي؛
- تنظيم حملة للتوعية على نطاق واسع تحت إشراف الإدارات الوزارية المعنية؛
- مشروع قانون بشأن استبعاد مرتكب أعمال عنف في أقرب فرصة.

٢١ - ٢ - إيداع مشروع القانون بشأن العنف المتزلي

قامت وزارة النهوض بالمرأة في ١٧ أيار/مايو ٢٠٠١ بإيداع مشروع القانون رقم ٤٨٠١ بشأن العنف المتزلي، ويحمل القانون تعديلا (١) للقانون الصادر في ٣١ أيار/مايو ١٩٩٩ بشأن الشرطة والمفتش العام للشرطة؛ (٢) قانون العقوبات؛ (٣) قانون تهذيب المجرمين؛ (٤) القانون الجديد للإجراءات المدنية؛ (٥) القانون المدني.

ويستهدف تنفيذ اتفاق التحالف لآب/أغسطس ١٩٩٩ الذي يقضي بأن "طريفي التحالف يتفقان على التأكيد على أن المرأة، في حالة العنف إزاء المرأة في إطار المنزل، لم تعد منذ الآن فصاعدا مضطرة لترك منزل الزوجية. ولا بد من العمل بالنسبة لمن هو أصل العنف أن يحظر عليه دخول المنزل".

إن طرد مرتكب العنف المتزلي معلن عنه في اتفاق الائتلاف هو تدبير مبتكر لا يكفي وحده لتحقيق الأهداف الثلاثة التالية التي قدمتها الحكومة:

- منع أعمال العنف المتزلي؛
 - مسؤولية مرتكب العنف؛
 - التوعية على مستوى المجتمع بخطورة العنف المتزلي ونوعيته.
- وهذا هو السبب في أن مشروع القانون رقم ٤٨٠١ يقترح مفهوما عالمياً يتألف من مجموع تدابير متماسكة.

وهذا المفهوم يستند إلى خمسة عوامل ترتبط الواحد بالآخر ارتباطاً وثيقاً:

- ١ - خطورة الظروف،
- ٢ - قيام الشرطة بطرد مرتكب العنف،
- ٣ - إجراءات الإحالة المحددة،
- ٤ - تعزيز دور رابطات الدفاع عن حقوق الضحايا،
- ٥ - قمع العنف بارتكاب "جريمة الزنا السافر"

إضافة (١) أعلاه:

من الشروط اللازمة للتطبيق الفعلي لتدبير الإقصاء من البيت، توعية المجتمع، بصفة عامة، وأجهزة المتابعة والقمع، بصفة خاصة، بأن العنف المتزلي ليس زلة، بل على العكس يشكل فئة من أعمال العنف الخطيرة بصفة خاصة. ونظراً لأن مرتكب العمل العنيف هو في الأغلب شخص يرتبط به الضحية عاطفياً، فإن معاناة الضحية تشتد.

وإنما على غرار قانون العقوبات الفرنسي، فإن مشروع القانون يشدد العقوبة إذا ما ارتكبت الواقعة إزاء زوج أو خليل، وإزاء شخص بسبب ضعفه الخاص وسنه ومرضه وعجزه وقصوره الجسدي أو النفسي أو بسبب حمل، الظاهر أو المعروف للحاني، إزاء شخص من الأصول الشرعية أو الطبيعية أو آباء وأمهات بالتبني أو إزاء شاهد، أو ضحية أو طرف مدني، بسبب التقدم بشكوى أو بسبب شهادته.

وبالمخالفة لما هو سائد في فرنسا، يضاف إلى الضحية بسبب النوعية أو الظروف الخطرة لدى مشروع القانون، الأشخاص التاليون:

- الزوج السابق أو الخليل القديم؛

- شقيق أو شقيقة الجاني؛
- الأب والأم الشرعيان أو الطبيعيان أو بالتبني، والأسلاف الطبيعيون أو الشرعيون، والخلف وأشقاء وشقيقات الزوج أو الزوج السابق والخليل أو الخليل السابق؛
- الشخص المرتبط بالجاني بروابط الخضوع.

وهذه الظروف الخطرة لها قيمتها ليس فقط بالنسبة للعنف المادي، مثلما هو الحال في فرنسا، ولكن أيضا بالنسبة للعنف السيكولوجي والجنسي، أي التهديد بالاعتداء، والإصابات، وخدش الحياء، والاعتصاب، والحجز أو الاعتقال التعسفي، وكذلك العنف المتزلي.

إضافة (٢) الطرد بمعرفة الشرطة:

إن تدخل الشرطة في مسألة العنف المتزلي له مغزى قوي ورمزي لأنه يشكل زمينا رد الفعل الأولي للسلطات العامة إزاء العنف المتزلي. وفي إطار الكفاح ضد العنف المتزلي من المهم إثبات مسؤولية الجاني.

وبالتالي من المستصوب إدخال تدبير من تدابير الشرطة الإدارية بما يسمح للشرطة بأن تطرد من منزله شخص يعرض حياة شخص يساكنه للخطر.

وبفضل الأحكام ذات الصلة في مشروع القانون، تتخذ الشرطة هذا التدبير بمفردها مع إذن من النائب العام للدولة. إذا كانت هناك حوادث خطيرة ومحددة ومتطابقة بأن شخصا يستعد لارتكاب مخالفة جنائية مستهدفة. وقبل أن يفعل ذلك، يمكنها أن تستشير بطاقة عقابية تشكّلها بيانات تتعلق بصفة خاصة بتدخلات الشرطة. والشكاوى السابقة (المادة الأولى من مشروع القانون) الذي يأخذ في الاعتبار تعليمات يبرزها مشروع القانون رقم ٤٧٣٥ المتعلق بحماية الأشخاص إزاء معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي.

ومدة التدبير ١٤ يوما على الأكثر.

ويمكن للشرطة استخدام القوة لضمان احترام تدبير الإبعاد. وإذا دخل المبعد المسكن انتهاكا لتدبير الإبعاد، فإنه يرتكب مخالفة انتهاك المسكن، تطبيقا للمادة ٤٣٩، الفقرة ٢ من قانون العقوبات الذي يقترح تعديله.

إضافة (٣) إجراءات الإحالة:

يستهدف مشروع القانون ثلاثة أنواع من تدابير الحماية لضحايا العنف المتزلي يمكنهم استخدامها طبقا للعدالة:

- حظر العودة التالية لتدبير الإبعاد الذي تتخذه الشرطة (راجع المادة ١٠١٧ - ١ من قانون الإجراءات المدنية الجديد والمقترح)؛
- طرد الجاني وحظر العودة (راجع المادة ١٠١٧ - ٨ من قانون الإجراءات المدنية الجديد والمقترح)
- سلسلة من أوامر الحظر تقوم بدورها بعد فصل نهائي للجاني أو تكمله لحظر العودة (راجع المادة ١٠١٧ - ٩ من قانون الإجراءات المدنية الجديد والمقترح) مثل حظر التردد على بعض الأماكن للاتصال بالضحية، إلخ.

ولا بد من إيضاح أن دائرة الأشخاص الذين يمكن أن يلجأوا إلى الاستفادة من تدابير الإحالة هذه هم أنفسهم الذين يستفيدون، عند الاقتضاء، من الحماية بمعرفة تدبير الطرد. وفي الوقت نفسه، من الأمور المقيدة أن هؤلاء أشخاص تؤخذ نوعيتهم في الاعتبار في حالة وقوع ظروف مشددة: المسنون والمعوقون والنساء الحوامل العاجزات أو الخاضعات بدون رابطة قرابة مع الجاني أو الخليل المبعد في الواقع.

إضافة (٤) تعزيز دور رابطات الدفاع عن حقوق الضحايا:

يتضمن النضال المعزز ضد العنف المتزلي تعزيزا لدور الرابطات في الدفاع عن حقوق الضحايا، وهذه الرابطات بما لديها من تجربة وخبرة فنية واتصالها مع الضحايا هي شريكة لا غنى عنها في هذا الشأن.

ويتأكد هذا التعزيز بواسطة ثلاثة تدابير

- (أ) تهيئة الظروف اللازمة لاعتماد دور فعال من جانب الرابطات في الحالات الحادة والتعاون الإجباري بين الشرطة ودائرة لمساعدة ضحايا العنف المتزلي؛
- (ب) إمكانية أن يحظى الضحية بمساعدة أو تمثيل من أحد المتعاونين بدائرة مساعدة ضحايا العنف المتزلي؛
- (ج) إمكانية أن تدافع الرابطات عن حقوق الضحايا وأن تضعهم على مسيرة الإجراء العام.

دائرة مساعدة ضحايا العنف المتزلي

تلزم الأحكام الجديدة الشرطة في حالة طرد مرتكب العنف بتحذيره من الإجراء الذي تتخذه ضد دائرة مساعدة ضحايا العنف المتزلي. ومهمة هذه الدائرة الاتصال، بناء على

مبادراتها الخاصة، مع الضحية لتزويده بالدعم المناسب وإمكانية تقديم شكوى والمطالبة بالإحالة إلى تدابير جديدة للحماية المناسبة.

المساعدة في إطار إجراء للإحالة

يمكن للضحية أن يحظى بمساعدة أو تمثيل أحد المتعاونين أو المتعاونات لتقديم المساعدة إلى ضحايا العنف المنزلي في إطار إجراء يرمي إلى حظر العودة إلى المنزل عقب تهديد الإبعاد واتخاذ إجراء هدنة القيام بتدابير أخرى مثل التدابير المقترحة.

الحق في عمل جماعي للرابطات

تستكمل الصورة الموجودة في مجال التمييز غير القانوني (أنظر المادة ٦ من القانون الصادر في ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، قانون العقوبات بتعديل تجريم العنصرية يجعل العنصرية موضع مراجعة لأعمال أخرى تقوم على أساس التمييز العنصري)، وإعطاء كل رابطة ذات أهمية وطنية إمكانية ممارسة الحقوق المعترف بها لدى الجانب المدني فيما يتعلق بوقائع العنف المنزلي أو العنف إزاء فئات من فئات الضحايا الضعاف على نحو خاص (أشخاص معوقون، مسنون، أطفال) على نحو يضر بالمصالح الجماعية التي تدافع عنها.

إضافة (٥) "جريمة صارخة للزنا":

يستهدف مشروع القانون، في التحليل الأخير، إلغاء المادة ٤١٣ من قانون العقوبات التي تقدم عذرا لمن يرتكب القتل أو الضرب أو الجرح بالنسبة لأحد الزوجين إزاء الزوج الآخر و "شريكه" لحظة أن يفاجأ "بجريمة زنا صارخة". والواقع أن هذه المادة أصبحت بالية وتتناقض مع فلسفة مشروع القانون الحالي الذي يدين كل نوع من أنواع العنف المنزلي، بعيدا عن الدافع الخفي. ذلك أن مصطلحي "التواطؤ" و "جريمة الزنا الصارخ" أصبحتا لا تتناسبان مع الزمن، لأن جريمة الزنا لم تعد موجودة منذ نحو ٢٠ سنة.

ويقضي مشروع القانون أيضا بجمع البيانات الإحصائية في مجال العنف.

٢١ - ٣ - خدمة الهاتف لصالح المرأة

منذ آذار/مارس ١٩٩٨، عرضت الرابطة "النساء في محنة" التي لا تستهدف الربح خدمة الهاتف ١٢٣٤٤. وتتأكد ديمومته بواسطة جهاز متعدد النظم. والهدف من هذه المبادرة هو عرض اتصال هاتفي على النساء سواء بالأحداث أو بالمعلومات في المجالات التالية: الأسرة، العمل، السكن، مسائل المال، العنف/الاغتصاب، الجنس، الأمومة، الصحة النفسية والجسدية، الشيوخوخة، المهجرة، قضاء وقت الفراغ، إلخ. (التقرير السنوي، وزارة النهوض بالمرأة، ١٩٩٨، ١٩٩٩).

٢١ - ٤ - أنشطة تضطلع بها وزارة النهوض بالمرأة

نظمت وزارة النهوض بالمرأة عدة أنشطة مختلفة في إطار السنة ضد العنف إزاء المرأة في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠.

- مؤتمر وحلقة عمل بواسطة البروفسير الدكتور البرتو غودينيزي، سويسرا،
- مغرض للأبحاث يشمل إحصاءات عملية ومزرعة من ناحية إمكانيات العنف القائم لدى الرجال، ١٩٩٩،
- مؤتمر في لكسمبرغ للدكتور ألبان ديرنغ "إدارة وحظر الذي هو مذنب بالعنف المتزلي"، ٢٠٠٠،
- مؤتمر بشأن العنف العائلي فيما يتعلق بالقانون الصادر في ٣١ أيار/مايو ١٩٩٩ (تدابير ضد فئة الكائنات البشرية) بالمقارنة بالتشريعات النمساوية.
- نظمت وزارة النهوض بالمرأة محاضرات بشأن الدفاع عن النفس موجهة نحو النساء والمراهقات،
- برنامج تليفزيوني أعدته اللجنة الأوروبية تم إقراره في لكسمبرغ ونشره خلال ١٥ يوما. ونشرت مقالات صحفية في الصحف اليومية والدوريات اللكسمبرغية التي تخاطب المرأة بصفة خاصة،
- أعد شعار خصيصا للحملة في صدره شجرة الصنوبر. ووضعت إدارة البريد والاتصالات السلوكية واللاسلكية شعلة مطفأة تحمل شعار الحملة خلال شهر تشرين الثاني/نوفمبر على جميع صناديق البريد الخشبية.
- تم تحرير إعلان التوعية بالحملة بالتعاون مع وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني. ويؤكد المحتوى وكذلك الإعداد على منع العنف وتوعية الشباب،
- تم بالتعاون مع رابطة اللاجئين لصالح النساء إعداد ونشر ثلاثة منشورات بشأن العنف والاعتصاب ونشرها،
- يوم للتضامن في ختام الحملة الرسمية بتاريخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩. وقد صادف هذا اليوم نجاحا كبيرا واشترك فيه بنشاط نحو ٣٠ رابطة^(٣)

(٣) رابطة خدمات و. أ. ف. التي لا تهدف إلى الربح، الصليب الأحمر، الرابطة الوطنية لمستشفيات لكسمبرغ، منظمة العفو الدولية، مؤسسة كاريتاس، مؤسسة كاريير، نساء سيد، مؤسسة كلاي، المجلس

٢١ - ٥ - تدابير شرطة الدوقية الكبرى

في إطار دورة التدريب الجديدة للشرطة وخاصة التعليم الأساسي للمستقبل الفني للمفتش، والتعليم الأساسي للمستقبل الفني للبرامج لمرشحي الدوقية الكبرى للتسوية بتحديد أحكام عمل مدرسة الشرطة الذي اعتمدته مجلس الوزراء في ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، وبناء على رأي وزارة النهوض بالمرأة بإدخال نماذج لها سمات ظاهرة العنف إزاء المرأة، وتم اقتراح حلقات دراسية ذات صلة بالموضوع.

وعموماً، فإن التدابير التي اتخذتها شرطة الدوقية الكبرى في ميدان منع وقمع العنف ضد المرأة في إطار الأعمال الشرطية التي اقترحتها الأمم المتحدة، بشأن تحليل التقرير الدوري الثالث بشأن تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ذات ثلاثة مستويات هي:

(١) تدابير عملية على مستوى تدريب العاملين،

(٢) تدابير عملية على مستوى المنع،

(٣) تدابير عملية على مستوى القمع.

(١) تدريب العاملين

- تدريب أساسي في مدرسة الشرطة:

دورة من جلسات بعنوان "مساعدة الضحايا" تتناول بصفة خاصة موضوع العنف المنزلي، أعدت لمفتشي الشرطة في المستقبل. وفضلاً عن ذلك، يضم هذا البرنامج عدة عروض حول الموضوع المطروح، قدمها مؤتمرون في القطاع الخاص (المنظمات غير الحكومية العاملة لصالح المرأة، وخاصة النساء اللاجئات، ورابطة المنزل "المفتوح الباب"، ومؤسسة بروفاميليا، ورابطة النساء في محنة التي لا تهدف إلى الربح، وطبيب).

الوطني لنساء لكسمبرغ، بيت فراين ان نوت، رابطة النساء المسيحيات الاشتراكيات، رابطة النساء في محنة، رابطة س.إف.إف.إم، رابطة فرانهاوس - كانيرهاوس - مديري شيرش هاوس، رابطة النساء الاشتراكيات، مؤسسة كانرز كلاس، مؤسسة المنزل المفتوح الباب، مؤسسة برو كاميليا فوسيه بيت لحم، رابطة فرايفورم التي لا تهدف إلى الربح، مؤسسة فوتستروت، مجموعة ليديا، رابطة أنغو - هانديكاب، مبادرة لويسوفاك، رابطة جوغيندريف - لايدن، رابطة كيوانيس لكسمبرغ، رابطة نومي اسبل، رابطة أويكومينيش فورمسغروب، رابطة العمل المشترك للنساء المهاجرات رابطة تنظيم الأسرة، رابطة روزا ليلا، دائرة الحالة النسائية للإدارة المجتمعية في بيتيمبورغ، اتحاد نساء لكسمبرغ، الاتحاد اللكسمبرغي للنساء البهائيات، المدرسة التقنية للفنون والحرف، ناماسي دي ليسيه هوبيز، مدرسة بونفوا التقنية، مركز الليسية التقنية، وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني، وزارة الأسرة، وزارة القوة العامة، وزارة الشباب، وزارة العدل، وزارة الصحة.

وإلى جانب ذلك، تتضمن الدورة الدراسية المعنونة "السلوك في حالة العنف" تدريباً عملياً يتعلق بتدخل الشرطة في الوسط العائلي في حالة العنف الجسدي (راجع قانون الدوقية الكبرى الصادر في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ بشأن شروط توظيف وتعليم وترقية الأشخاص من الكادر الشرطي وشروط القبول في دوائر خاصة).

وتحت النقطة (ج) من الفصل الثاني - المستقبل المهني لمفتشي الشرطة وتحت النقطة (د) من الفصل الثالث - المستقبل المهني ليريجادير الشرطة، والمادة ١٩ تحدد مواد امتحان القبول نهائياً، وتحدد أيضاً دورة للتطبيق العملي للسيطرة على العنف.

- تدريب مستمر:

خلال السنوات الأخيرة تابع العاملون بفروع البحث والتحقيق الإجرامي، بالتعاون مع مؤسسة الأطفال الذين يشهدون صعوبات عائلية:

- مقابلة إدراكية؛
- اعتداءات جنسية: البحث والحقيقة؛
- حالات العنف داخل الأسرة: من اللامبالاة إلى اللامبالاة العامة المشتركة.

وفي إطار التدريب الأساسي المستمر، يتابع الدراسات سواء الأفراد الذكور أو الإناث. ويرتفع معدل الأفراد الإناث حالياً إلى ٥,٤٠ في المائة.

(٢) المنع

تم إعداد منشور يتضمن نصائح للآباء لحماية أطفالهم من الاعتداءات الجنسية، وتوزيعه في المدارس.

وفضلاً عن ذلك، وضعت المنشورات في قاعات الاستقبال وقاعات الانتظار لمأموري الشرطة بغرض توعية الجمهور وخاصة الآباء.

وبغرض توعية السكان ضد الإجرام خاصة أعمال السطو والهجوم والاعتداء ذات الطابع الجنسي) تم إعداد منشورات وإعلانات بعنوان "النقل الخطر" في عام ١٩٩٩ بواسطة مكتب مجلس الشرطة. وتم توزيع المنشورات على الجمهور أيضاً. وعلقت المنشورات في أماكن يمكن رؤيتها بواسطة الكوميونات بل والتجار.

والكتاب المعنون "الاعتداءات الجنسية على الأطفال" تم تحريره في عام ١٩٩٩ بواسطة وزارة الأسرة والتضامن الاجتماعي والشباب، ووضع تحت تصرف كل من وحدات الشرطة.

(٣) الردع

في حالة الشكوى من العنف الجنسي إزاء المرأة، يقوم مكتب فرع البحث والتحقيق الإجرامي المختص بالتحقيق القضائي. وهذا يقوم بالتحقيق الضروري وإثبات الواقعة وإعداد المحضر. وللاستماع إلى الضحية، يساعد المحققين أفراد الشرطة النسائية.

وفي عام ٢٠٠٠، تم الأخذ بأداة جديدة لعمل الشرطة تقنيا بعنوان "مجموعة العدوان الجنسي". وهذه المجموعة تعمل كأداة لحفظ آثار الضحية إزاء العدوان الجنسي، ويعمل أعضاء الفريق، بموافقة الضحية، بناء على تعليمات النيابة وأحيانا قاضي التحقيق، أثناء التحقيقات في مسألة الاغتصاب ومحاولات الاغتصاب. والمجموعة التي يقصد بها أن يستخدمها الطبيب فقط مطلوبة لاحتياجات التحقيق، وتضم أدوات وأوعية لازمة لأخذ العينات وحفظها هي والآثار الناجمة عن العدوان الجنسي.

٢١ - ٦ - الدوائر المختلفة للمساعدة

يمكن لضحايا العدوان الجنسي البحث عن المساعدة لدى دائرة تنظيم الأسرة أو رابطة (الخاتم الأبيض) أو لدى دائرة الخدمة النفسية والتوجيه المدرسي.

(ب) العمل على أن يسهم التعليم الأسري في فهم أن الأمومة وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة للرجل والمرأة في العناية بتربية أطفالهما وكفالة نموهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الطفل لها الاعتبار الأول في جميع الحالات.

(٢٢) المساواة الأبوية

تحت رئاسة السويد للاتحاد الأوروبي عقدت في لكسمبرغ ندوة بتاريخ ١١ كانون الأول/يناير ٢٠٠١ بشأن موضوع "المساواة المهنية - المساواة الأبوية". ونظمت هذه الندوة وزارة النهوض بالمرأة، ومدينة لكسمبرغ، وسفارة السويد وضمت مشاركين لكسمبرغيين وسويد وممثلين سياسيين وحقراء من الجنسين.

ونوقشت في الندوة المساواة بين المرأة والرجل في البلدين. وشهدتها ٢٢٠ شخصا.

(٢٣) تغيير وتطوير أدوار ومسؤوليات المرأة والرجل

يعرض المشروع المعنون "الأبوة النشطة منذ البداية" الذي قدمته الرابطة التي لا تستهدف الربح وهي (المبادرة من أجل بدء الحياة)، إطارا لتوعية وإعداد آباء المستقبل بالنسبة لأبوتهم. ويعمل المتعاونون والمتعاونات في المبادرة، عن طريق تدابير مناسبة، على توعية آباء المستقبل والآباء الشبان وتشجيعهم وحثهم على أن يعيشوا بنشاط دورهم كآباء

في الحياة اليومية. والهدف أيضا من المشروع الحصول على توزيع أكثر مساواة للتغيرات الأسرية بين المرأة والرجل.

ولدى اليوم الدولي للمرأة عام ٢٠٠١، نظمت مؤتمرات وحلقات دراسية ومعارض حول موضوع "الأطفال في إجازة الآباء" من إعداد دوائر الحالة النسائية في كميونتي بيتيمبورغ وسانيم. وقدم تقرير الندوة دراسة حول الإجازة الأبوية في السويد وعرضا لمختلف ورش العمل.

(٢٤) التوعية والإعلام والمنشورات

٢٤ - ١ - لقطات متلفزة

منذ عام ١٩٩٨، شنت وزارة النهوض بالمرأة حملة متلفزة هدفها توعية الرأي العام في الآجال القصيرة والمتوسطة والطويلة،

- توزيع أفضل للمهام الفنية والخاصة بين الشريكين؛
- تغيير الأدوار النمطية للمرأة والرجل؛
- أهمية الاختيار المهني لدى الفتيات.

والحملة تتألف من جناحين هما تقسيم المسؤوليات الأسرية والمهنية بين الرجل والمرأة بين الزوجين وقيام الفتيات باختيار مهنة فنية حول المستقبل.

وفي عام ٢٠٠٠، أنتجت وزارة النهوض بالمرأة ثلاثة مواضع متلفزة تبين بالتبادل على التلفزيون اللكسمبرغي وتدور حول المرأة التي اختارت مهنة غير تقليدية بالنسبة للمرأة:

- ميكانيكي سيارات
- مهندس مدني
- مصورة بالكاميرا

وكان شعار الحملة: المساواة هي المستقبل.

وخلال عام ٢٠٠١، أنتجت، وزارة النهوض بالمرأة موقعين متلفزين للجمهور العام:

- طفلان، فتاة صغيرة وفتي صغير، يشيران إلى مجموعة من الرمال المنفصلة. ويشيران إلى رافعة من إنتاجهما بواسطة جهاز معين. الرسالة: المساواة بين المرأة والرجل تبدأ منذ الطفولة.

- إثنان من الصغار، فتاة وفتى، يضحكان سويا أمام شاشة المُعدّ. ويقدمان نصا بعد تصحيحه سويا. وتشير النتيجة النهائية إلى المتفرجين والمتفرجات إلى شعار وزارة النهوض بالمرأة (المساواة هي المستقبل). والفتاة والفتى راضيان ويتصافحان في إشارة إلى التضامن. الرسالة: المساواة بين الرجل والمرأة تتضمن الصغار، الفتيات والفتيان، بنفس الدرجة.

وعلى صعيد الإجراءات الإيجابية، أعدت وزارة النهوض بالمرأة مفهوما إعلاميا جديدا. وفي عام ٢٠٠١، تم إنتاج وإدراج أربعة إعلانات في الصحف اللكسمبرجية المتخصصة في أعقاب فحص عام. وتشير الإعلانات الأربعة إلى نساء في مهن ترتبط كثيرا بالرجل (طيار، جراح) مع شعارات ذات معنى مزدوج: "اليوم يبوح كثير من الرجال بحياتهم إلى المرأة (جراحة) أو "اليوم تعلق كثير من النساء (طيارة)"

والهدف من سلسلة الإعلانات هذه إثارة الاهتمام لدى المسؤولين بالشركات بالجهود المبذولة لتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الوسط المهني وحثهم على تحقيق مشروعات للعمل الإيجابي داخل منظماتهم.

وفي عام ٢٠٠١، أقامت وزارة النهوض بالمرأة موقعها على شبكة الإنترنت www.MOF.lu. بمساندة دائرة الإعلام والصحافة. بمركز معلومات الدولة وشركة خارجية. وأتاح التنقيح المكتوب للموقع إنشاء عرض أكثر تمشيا مع القواعد القياسية. والعنوان يعيد جميع أحداث الوزارة ويعرض كذلك الموضع الرابطة الكاملة لصالح المرأة للإعلان عن مشاريعها الخاصة.

٢٤ - ٢ - مجموعات للتفكير

تعمل عدة مجموعات إقليمية للتفكير منذ عام ١٩٩٦ بتنسيق من وزارة النهوض بالمرأة. وهدفهم تكثيف المعلومات عن المرأة في جميع الموضوعات التي تهمها، وإعداد تدابير لصالح التوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية فضلا عن تدابير تتعلق بإدماج المرأة على خير وجه في عالم العمل. وفي تاريخ ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، شكلت المجموعات المختلفة رابطة لا تستهدف الربح تحت إسم "منتدى المرأة".

والهدف من المنتدى العمل من أجل المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الميادين، ونشر معلومات مفيدة للمرأة، ومناقشة موضوعات تعنى بالمرأة، وتنظيم أعمال ترتبط بهذا الهدف. وتقوم وزارة النهوض بالمرأة بمعاونتها ماليا.

ومنذ نشأتها، أكدت الرابطة بالمثل وظيفتها لإسداء النصح للمرأة التي تواجه مشكلات محددة مثل الطلاق، والعنف. وتنظم الرابطة مؤتمرات إقليمية ضمن أمور أخرى بشأن حقوق المرأة، والمرأة والمالية، والكفاح ضد العنف.

٢٤ - ٣ - المنشورات

- حقوق متساوية للرجل والمرأة، وللقتاة والفتى
- وقدمت وزارة النهوض بالمرأة بتاريخ ١١ أيار/مايو ٢٠٠٠ إلى معهد الدراسات التعليمية والاجتماعية الطبعة الثانية من كتاب يتعلق بتنفيذ الاتفاقية في حضور طلبة وغيرهم من مشاركين في إعداد الكتاب (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ٢٠٠٠).
- تأنيث الألقاب والتسميات النسائية للوظائف والمهن: مؤنث - مذكر، المهن والألقاب والوظائف
- "نساء بلا محامون"

تشكلت الرابطة التي لا تهدف إلى الربح في شباط/فبراير ١٩٩٩ بهدف تعزيز ودعم الإجراءات لصالح تدريب وتعليم المحتجزين في مركز لكسمبرغ العقابي. وهي تتألف من أعضاء يعملون في مركز لكسمبرغ العقابي، مع تدخلات أحيانا في السجن وأشخاص يهتمون بحالة المحتجزين.

وفي ٣ آذار/مارس ١٩٩٩، تم عرض كتاب من إعداد محتجزات في مركز لكسمبرغ العقابي. ويحتوي الكتاب على ٩٠ صفحة من القصائد والتأملات والمقابلات باللغات الألمانية واللكسمبرغية والفرنسية والبرتغالية والأسبانية، وهناك في جملة أمور أخرى ٩ رسوم و ١٤ صورة توضح الحياة في السجن (راجع التقرير السنوي، وزارة النهوض بالمرأة ١٩٩٩).

(٢٥) خدمات للاستقبال نهارا وليلا، وخدمات عاجلة للمنظمات غير الحكومية والرابطات التي لا تستهدف الربح

يستقبل الجزء الأكبر من المراكز النساء لوحدهن أو مع الأطفال لإيوائهم نهارا وليلا ويواجهن مواقف فيها شقاء، مثل مشكلات العنف والانحلال الأسري، ومشكلات تتعلق بالسكن والدين والعمل المتعثر، والشقاء الاجتماعي، إلخ. وهذه الخدمات تمولها الدولة.

وفي المرحلة الأولى، تستقبل النساء بدون مصاريف مالية مع أطفالهن في بيوت حيث تقدم إليهن إحاطة تربوية أثناء النهار. وبعد مرحلة من الاستقرار الشخصي، تتاح للمرأة

إمكانية الاستفادة، خلال فترة محدودة، من السكن الخاص بالمرحلة الثانية، حيث أفراد مراكز استقبال النساء تكفل لهن متابعة السكن. وهذه المساكن تحت تصرف النساء المتوسطات وتناسب مواردهن حتى تسمح لهن عملية الترشيح الذاتي بإعادة الاندماج في إطار من الحياة غير المحمية.

وفيما يلي عرض لأنشطة الخدمات المختلفة (الاستقبال نهارا وليلا وخدمات عاجلة):

- المنزل المفتوح الباب

تستقبل مؤسسة المنزل المفتوح الباب نساء حاملات أو نساء مع وليدهن - يكن قد ولدن في مسكن فندق الأمومة. ويكون الجزء الأكبر من الشابات اللاتي يتم استقباهن في فندق الأمومة حاملات عند وصولهن. وتغادرن المسكن بعد أن يكن قد أقمن لهن وللطفل علاقة حياة مستقرة (العمل، ضمان الحد الأدنى من الدخل، السكن، أو متابعة محتملة للدراسات التي كن قد قطعنها).

وبيت بولافيه "هو خدمة لاستضافة النساء في محنة ويقوم باستقبالهن لوحدهن أو نساء حاملات مع أطفالهن.

وبيت "الأمهات الصغيرات" يستقبل النساء الحاملات أو الأمهات الصغيرات مع الأطفال. وهناك استقبالات عديدة تتعلق بأمهات صغيرات قاصرات وحاملات.

و "البيت الأحمر" هو مجمع مساكن من شقتين واستديوهين. ويخدم هذا المنزل من حيث المبدأ المرحلة الثانية للنساء التي تم استقباهن سابقا في البيتين الآخرين.

وفي مسكن "سيكيم" و "البيت الأحمر"، تعطى الأولوية لمشكلات العلاقات الزوجية وانفصال قرين عنيف مثلا.

ويواجه الكثير من النساء بانتظام مشكلات تتعلق بالعنف المعنوي والجسمي والاقتصادي والجنسي. وبعد فترة من الوقت، نجدهن يبيحن بأنهن كن ضحايا اعتداء جنسي ومداعبات جنسية في طفولتهن. وهذه التجارب الأليمة هي كثيرا ما تكون أصل المشكلات لدى الزوجين، وتمنعهما من إقامة علاقة على أساس الثقة المتبادلة.

- المرأة في محنة

المرأة في محنة تقع في بيت للنساء المضروبات، والبيت الخاص بالفتيات والمساكن المحاطة للنساء والفتيات ضحايا العنف.

وتطبق هذه المساكن بطريقة منتظمة إنهاء وضع الضحية والتدخل النسائي في مشكلة العنف الزوجي. وأحد أهداف هذا الأسلوب التقني هو عدم تكرار حالات العودة إلى الضحية، والعنف المؤسسي، وهذا معناه تجنب الحالات التي لا تستطيع فيها المرأة إنماء طاقاتها لأن تتولى المسؤولية، واتخاذ قرارات بشأن أطفالها، وبالنسبة للحياة المقبلة. والتربويون يصاحبون النساء في سعيهن لإعادة ثقتهن بالنفس عن طريق أحاديث مكثفة. ويتعلق الأمر بجعل المرأة تعي بعجزها وتقدر الأعراض المرتبطة بالصدمة.

وتستقبل النساء في محنة المراهقات ضحايا الاعتداء الجنسي، جسيميا أو نفسيا.

- المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ

إن معايير القبول في بيت الجنوب التابع للمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ مختلطة. ويشكل العنف الزوجي أغلب أسباب القبول تليه مشكلات السكن.

- مؤسسة برو فاميليا

تدير مؤسسة برو فاميليا بيتا للنساء ذوات معايير القبول المختلطة. ويستقبل البيت النساء في حالة محنة نفسية أو اجتماعية أو مادية ناجمة عن الضعف الأسري والانفصال أو الطلاق وفقدان العمل وصعوبات السكن ومشكلات خاصة بالعلاقات أو مشكلات اجتماعية.

- دار نومي اسبل

إن المعيار الرئيسي للقبول في دار نومي اسبل هو الولادة المجهولة. وترافق الدار المرأة مع أطفالها على الصعيد التربوي والنفسي والاجتماعي: أثناء حملها، وفي تعليم أطفالها، وفي مشكلاتها الشخصية والمشكلات المتصلة بالعلاقات وخضوعها للمحنة الاجتماعية.

(٢٦) خدمات المعلومات والتدريب والاستشارات من أجل المرأة

مكاتب المعلومات والاستشارات

تكفل الدولة تمويل هذه الخدمات التي تستهدف المرأة. ومكاتب المعلومات والاستشارات للمرأة في محنة، والمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ ومؤسسة "برو فاميليا" تقدم استشارات سيكولوجية واجتماعية وقانونية.

رابطة النساء في محنة

تقدم هذه الرابطة عدة خدمات:

خدمة الاستشارات النفسية توجه إلى المرأة وإلى الأسر ذات العائل الواحد في حالة من الأزمات الشخصية أو الزوجية أو العائلية. ودوافع الاستشارة هي:

إرشادات الحياة، الاكتئاب، الوحدة، المشكلات الزوجية أو العائلية، الانفصال، الطلاق، ممارسة حق الرعاية وحق الزيارة. خدمة الاستشارات التربوية مقدمة للمرأة والأسر ذات العائل الواحد ولديها أسئلة تتعلق بتربية الأطفال. ودوافع الاستشارة هي: مشكلات السلوك، المشكلات المدرسية، التفكير في دور الأم وكيف تصبح أما "جيدة"، والتفكير في أثر تعدد الثقافات على تربية الأطفال في أسر ذات أصل أجنبي، والتفكير في حدود وعواقب عدم احترام الحدود، إلخ.

خدمة (البدء من جديد) تعرض معونة عملية للمرأة التي تريد العمل وإعادة الاندماج في سوق العمل، ومتابعة التدريب أو لديها طلب اجتماعي أو مساع إدارية بعملها. وتقترح هذه الخدمة، في الاستشارة الفردية أو الجماعية، دعماً اجتماعياً وتربوياً مثل إدارة الصراعات والبحث عن الذات وتأكيداتها، والتخفيف من حدة الضغط.

ومركز اللقاءات من أجل المرأة ينظم مؤتمرات ومجموعات من أجل المرأة وأنشطتها لقضاء وقت الفراغ.

أما "خدمة كرانك كانر دوهم" فهي تقدم راعياً إلى المنزل من أجل الأطفال المرضى الذين يشغل آباؤهم خارج المنزل. ونحو ثلث طلبات رعاية طفل مريض تأتي من أسرة ذات عائل واحد هو الأم.

والهاتف ١٢٣٤٤ من أجل المرأة يعمل ٢٤ ساعة في اليوم.

والهدف من ذلك هو تزويد المرأة بمعلومات بشأن المساعي والإجراءات الإدارية، بشأن حقوقها ودراسات التدريب، وإمكانيات إعادة التوجيه.

ورابطة (مبادرة العامل العائد) توجه وتنصح المرأة التي ترغب في إعادة الاندماج في سوق العمل. وتعرض على كل امرأة البحث عن عمل. وبعد تقييم الدوافع، يتم إنشاء مشروع مهني. والزبائن تتكون من نحو ٧٥ في المائة من النساء الراغبات في إعادة الاندماج في سوق العمل حيث لا يدرج الغالبية العظمى بعد في إدارة العمل.

رابطة المبادرة من أجل بدء الحياة

تعرض رابطة المبادرة من أجل بدء الحياة مجموعة كبيرة من البرامج الدراسية والمؤتمرات ذات العلاقة بموضوع يهم المرأة والأسرة والصحة. وقد قدمت الاستشارات

الهاتفية والشخصية وخدمة "دولا" معلومات ودعم إلى عديد من الأسر لاجتياز المصاعب التي تواجهها.

مركز المعلومات والتوثيق لصالح المرأة

يعمل مركز المعلومات والتوثيق لصالح المرأة على الصعيد الاجتماعي والثقافي. وهو يملك مكتبة ذات دوريات ودسكوتك. ولديه ١ ٥٥٠ قطعة دوسيقية لمؤلفين موسيقيين. وهناك أرشيف من المقالات الصحفية ذات الصلة بحالة المرأة في لكسمبرغ ويمكن الرجوع إليه على الطبيعة. ويصدر المركز صحيفة دورية تنشر على نطاق واسع ٥ مرات في السنة. ويعلم المركز بالأنشطة الثقافية والاجتماعية لنساء لكسمبرغ وفي المناطق المتاخمة، فضلا عن تطور المشاريع الأوروبية في مجال المساواة بين الجنسين. وقد نظم المركز العديد من المؤتمرات والمعارض والأحداث الثقافية.

وفي إطار البرنامج الثقافي، تم التأكيد في عام ٢٠٠١ على أنشطة التوعية في الوسط المدرسي (أحاديث ومدارس موسيقية وأيضاً مدارس ابتدائية وقبل مدرسية) في إطار الأنشطة الاجتماعية والثقافية، ويتم تأكيد التعاون مع النقابات بشأن مشروع يتعلق بالإجازة الأبوية ومع الكوميونات. ويجري إعداد مشروع للتوعية بالمساواة بين المرأة والرجل في الأوساط المدرسية.

(٢٧) دراسة حول المرأة في البيت^(٤)

أجريت الدراسة التالية بشأن مبادرة وزارة النهوض بالمرأة في ١٩٩٧ ونشرت النتائج في عام ١٩٩٨. وقد أجريت ١ ٥٤٩ مقابلة فردية. وفيما يلي بعض النتائج:

- أكثر من نصف النساء في البيت يبلغن ٥٤ سنة من العمر. والنساء في البيت في سن أقل من ٢٥ سنة نادرات للغاية.
- الجزء الأكبر من النساء في البيت متزوجات وأمهات لطفلين على الأقل، ويقمن مع أزواجهن.
- نحو ١٠ في المائة من النساء في البيت اللاتي شملتهن المقابلات عزاب.
- نادرا هن النساء في البيت اللاتي لديهن أطفال دون زواج.

(٤) Hausfrauen in Luxembourg Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, par SFS, Frau Ellen

Hilf, Sozialforschungsstelle, Dortmund Landesinstitut, 1998

- غالبية النساء في البيت يقمن في منازلهن أو شققهن الخاصة وحالتهم الاقتصادية أكثر سهولة، وينتمين النساء في البيت إلى جنوب أوروبا، وخاصة البرتغال حيث الزوج هو عامل غير مؤهل غالباً.
- الجزء الأكبر من النساء في البيت هن كاثوليك، ومع ذلك فإن نسبة منهن كبيرة ملحدات أو لا ادرية.
- من بين النساء في البيت، كثيرات يحملن دبلوماً فقط لإتمام الدراسة الابتدائية، وهؤلاء يوجدن فقط في فئة العمر أقل من ٢٥ سنة حيث النسبة المئوية من الأشخاص اللاتي لديهن دبلوم في إتمام الدراسة الثانوية كبيرة.
- لدى غالبية النساء في البيت خبرة فنية تتفاوت في الطول، وهؤلاء يوجدن فقط في مجال نسائي بالدرجة الأولى (موظفات)، وهذا لا يسمح لهن بإعانة احتياجات الزواج مالياً، ولا يكفل ازدهاراً شخصياً للمرأة.
- ملف المؤهلات الخاصة بالنساء في البيت الأكثر شباباً، يحمل على الاعتقاد بأن الحمل يشكل السبب في وقف دراستهن أو البداية السيئة في حياتهن المهنية.
- أحد الأسباب الأولى لبقاء النساء في البيت هو مجيء الأطفال، من ناحية لأنهن يردن أن يشغلن أنفسهن، ومن ناحية أخرى لأن الإمكانات المعروضة بشأن رعاية الأطفال لا تحبذ استمرار العمل المهني. والنساء في البيت بصفة خاصة هن محبطات ومرغمن على البقاء في البيت إما عقب طلب أزواجهن ذلك أو للاستغناء عنهن من جانب صاحب العمل.
- وعموماً، يقمن النساء في البيت بأعمال المنزل. وفي الجزء الأكبر من المنازل، يشكل الأطفال مساعدة غير منظمة، ونفس الشيء بالنسبة للأزواج الذين ينشغلون، إلى جانب إزالة النفايات، بأعمال ذكرية تقليدية (مثل البستنة)، ومع ذلك فإن الإمداد الأسبوعي لاحتياجات البيت يتم داخل الأسرة. والنساء في البيت الأكثر مساندة في أعمالهن اليومية هن زوجات لموظفين أو عاطلين.
- جزء من الآباء لا ينشغلون بجميع الأطفال. ومع ذلك، فإن الآباء الأكثر شباباً أو آباء الأسر العديدة يقمن بأنشطة أكثر من اللعب أو العزاء.
- الدعم بشأن تعليم الأطفال يبحث عنه لدى المحدثات أو لدى مساعدة خارجية، وخاصة في الأسر الأكثر يسراً.

- وإلى جانب تدبير المنزل، فإن المرأة في البيت تقوم بالعديد من الأعمال غير المجزية، مثل الاهتمام بالأطفال الآخرين أو أعضاء في الأسرة يتطلبون عناية تتفاوت في تكثيفها. والتطوع هو مجال حيث تنشط النساء في البيت.
- بصفة عامة يشمل يوم العمل لامرأة في البيت ١٠ ساعات. ومزايا البقاء في البيت تشكل التنظيم الفردي للعمل ومتعة مصاحبة الأطفال في تطورهم اليومي.
- المشكلة الكبرى تتمثل في عدم وجود اعتراف اجتماعي بعمل النساء في البيت.
- وفيما يتعلق بالتبعية المالية، أقلية من النساء ليس لديهن وصول مباشر إلى الوسائل المالية لتدبير المنزل. وهن يستفدن من تأكيد اجتماعي يرتبط بالحقوق المستمدة من تأكيد الضمان الاجتماعي لأزواجهن. ومع ذلك لا يعتبرن الزوج مؤسسة للدعم أو المساندة، ولكن كاتحاد يقوم على المشاعر. وهذه النظرة تؤكد الاقتراحات الخاصة بالطلاق. والواقع أن النساء في البيت الحرج المالية لا تدخل في الاعتبار لدى اتخاذ قرار الطلاق. والنساء الأكبر سنا في البيت يؤكدن أن الحالة في سوق العمل لا تشجع كثيرا بوصفها عاملا يمنع الطلاق.
- ووجود الأطفال لا يقوم بدور. ويفضل غالبية من النساء اللاتي شملتهن المقابلات تنشئة أطفالهن في وسط أحادي الأب على وسط أكثر يسرا ولكنه ينطوي على صراع.
- مسألة المعاشات التقاعدية تظل المشكلة الأكثر أهمية للنساء في البيت.
- الرغبة في العودة إلى الاندماج في الحياة المهنية ترتبط بسن المرأة المشمولة بالمقابلة. وكلما كانت صغيرة اشتدت رغبتها في القيام بعمل مجز. غير أن الرؤية العملية تمنع ذلك غالبا.
- اختفاء مفهوم المرأة في البيت لديها حياة أكثر فأكثر والمرء يلاحظ ظهور رؤية أكثر مساواة للحياة الأسرية مع توزيع الأعمال الأسرية بين المرأة والرجل وتخصيص وقت يتفاوت طولا لتعليم الأطفال.
- ولتحقيق هذه الرؤية، ترغب المرأة في تشكيل يحقق نتائج أكثر ويتكيف مع الاحتياجات العملية لرعاية الأطفال (تشكيل الاستقبال وساعات مرنة). أنظر المادة ١١ في إطار خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٩، زيادة تكلفة رعاية الأطفال.
- منذ مدة طويلة والتمثيل الاجتماعي للعامل طول الوقت مساو لشخصية ذكرية بدون التزامات عائلية وبدون حاجة إلى تخصيص مزيد من الوقت للأطفال والأسرة،

وهو يخير المرأة للاختيار بين الحياة في الأسرة وفي البيت مستقلة حالياً أو حياة مرهقة ودائمة. أنظر المادة ٣ في إطار خطة العمل الوطني.

- كثير من الشابات في البيت لديهن الإحساس بالواجب له ما يبرره لأنهن يرفضن أن يقبلن صعوبة العمل المزدوج ويقبلن التبعية المالية. والمرأة العاملة والأم، على النقيض من ذلك، تواجه شكاً دائماً حول رفاهية أطفالها. وغالباً إذا كان لديها الوسائل المالية فهي تقوم بمساعدة خارجية بدلا من الاهتمام بالبيت والأطفال.
- ومع ذلك فهاتان المجموعتان من النساء يقتضيان تدخلاً من الدولة، سواء إذا كان ذلك التدخل نظاماً يقلل من المخاطر الشخصية الناجمة عن التبعية المالية في شكل راتب تعليمي ومعاش تقاعدي يأخذ في الاعتبار سنوات التعليم أو في شكل نظام يهتم بالأطفال وتعميم الساعات المتحركة للعمل الجزئي.
- وعموماً، تعرب النساء في البيت عن الرغبة في أن تشكل الدولة هياكل وإصلاحات تتكيف مع الرؤية الجديدة للأسرة. وقد أدخلت الحكومة العديد من هذه المطالب في إجراءاتها السياسية.

(٢٨) المرأة والعمل غير المجزي

جرت مناقشة للاتجاه بشأن تكافؤ الفرص في ٢٦ شباط/فبراير ١٩٩٨ (أنظر التقرير الذي اعتمدته لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة، العدد ٤٣٨٧، مجلس النواب/ دورة عادية ١٩٩٧ - ١٩٩٨ بتاريخ ١٩٩٨/٢/٢٦). وفيما يلي مقتطفات من اللجنة البرلمانية:

تعريفات:

العمل غير المجزي:

- يمكن تعريفه بأنه عمل لا يعرض مقابل مالي مباشر (مرتب) أو مقابل مالي مؤجل (معاش تقاعدي)،
- يشمل أيضا العمل المتري (أعباء منزلية، وأعمال عائلية. بمعنى العناية بالأطفال والمسنين) والأنشطة التطوعية في الميادين الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية،
- تقوم به في لكسمبرغ نسبة مرتفعة من النساء بالنسبة لبلدان أخرى في الاتحاد الأوروبي،
- ينطوي مع ذلك على قيمة اقتصادية كبيرة،

- تقوم به المرأة بصفة رئيسية، وكذلك الرجل الذي يخصص ثلاثة أرباع وقت عمله للعمل المجزي في حين أن المرأة تخصص له ثلث وقت عملها،
- تقوم به المرأة بصفة رئيسية لأنها هي التي تتخلى عن العمل بأجر للتفرغ للأعمال المنزلية. لذلك فإن حياتها بخلاف الرجل تتسم بدرجة أكبر بالضرورات الأسرية.

المشكلات:

- القرين المساعد ينشط لصالح شريكه في الجزء الأكبر من حالات العمل غير المجزي،
- مثل حالة المرأة في المنزل، حيث ينعدم الانتماء إلى الضمان الاجتماعي أو التأكد من الحصول على معاش تقاعدي،
- التبعة المالية الكلية لأحد الزوجين،
- في حالة الطلاق، لا يحق للشريك المعاون معاشا تقاعديا خاصا به،

استنتاجات:

من المستصوب

- تقييم العمل غير المجزي بإدخاله في الناتج المحلي الإجمالي،
- إعطاء العمل غير المجزي الحق في الانتماء إلى الضمان الاجتماعي والحق في المعاش التقاعدي،
- تعديل المعاشات التقاعدية بشأن هذه السنوات، وهذا يعني بالنسبة للمرأة التي تعمل أو قبل موتها مثل منحة التعليم على سبيل المثال،
- العمل في حالة الطلاق على تقاسم الحق في المعاش التقاعدي،
- الاستخدام الإلزامي لجميع الإمكانات القانونية في حالة الشركاء المتعاونين،
- تقييم العمل غير المجزي وكذلك الإسهام الفعلي للنساء في الاقتصاد العالمي بواسطة أدوات إحصائية".

راجع دراسة "الفردية في نظام الضمان الاجتماعي" للمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ، المادة ١١، النقطة ٦٧.

(٢٩) ييجين + ٥

في ختام الفصل نشير إلى نوايا السلطات المصاغة في إطار المحور الاستراتيجية وخطوة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل (حزيران/يونيه ٢٠٠١):

المحور ذو الأولوية ٤: العنف

إن المرأة والفتاة ضحايا العنف البدني، الجنسي والنفسي أيا ما كان الإيثار والطبقة الاجتماعية والثقافة. والعنف إزاء المرأة والفتاة يتبدى غالبا في داخل الأسرة وفي مكان العمل وفي المجتمع. وتشكل أعمال العنف ضد المرأة انتهاكا لحقوقها الأساسية ويعوق نموها الشخصي ويحد من وصولها إلى الموارد. وينطوي على عدم مساواة بين الجنسين.

- اعتماد قانون لمكافحة العنف ضد المرأة والفتاة
- حملات توعية للنضال ضد العنف إزاء المرأة والفتاة
- جمع بيانات إحصائية حول العنف القائم على الجنس
- برنامج للتعليم والتوعية بالمساواة بين المرأة والرجل، والفتيات والفتيان في المدارس
- جمع بيانات إحصائية حول أعمال التحرش الجنسي القائم على الجنس
- التدريب الذي يستهدف جميع الفعاليات المعنية.

المادة ٦ - استغلال المرأة ومعاملتها

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة

(٣٠) خدمات المعونة التي تستهدف البغايا

يعرض مستوصف الصليب الأحمر "إدخِل" على البغايا وخاصة الأشخاص الأكثر ضعفا خدمات مهنية للدعم الصحي، والاستشارة، والمساعدة الطبية النفسية والاجتماعية. ويستخدم العاملون في مجال الجنس أماكن المستوصف لعقد اجتماعات وتشاورات ويوميات للتفكير ومعلومات.

والموضوعات المطروحة خلال الجلسات مع الطبيب النفسي تتعلق بالهوية الجنسية، واستخدام الأدوية، والعنف الجنسي، وإعادة الإدماج، وإبداء الثقة، والتوسط وتقرير المصير. ويتيح النهج المتعدد الفروع (الطب، المساعدة الاجتماعية، والتعليمية، والنفسية، إلخ) عرض حلول للحالات المصادفة التي تنطوي على مشكلات.

(٣١) تدابير ضد الاتجار بالكائنات البشرية واستغلال الأطفال

اعتمدت لكسمبرغ القانون المؤرخ ٣١ أيار/مايو ١٩٩٩ الذي يرمي إلى دعم التدابير ضد الاتجار بالكائنات البشرية والاستغلال الجنسي للأطفال ويتضمن تعديلا لقانون العقوبات والقانون الجنائي.

ويمكن ملاحظة ما يلي:

- المادة ٣٧٩ من قانون العقوبات على النحو المعدل، تنص على سلوكين جديدين محل تجريم هما استغلال قاصر في أغراض الدعارة أو إنتاج مواد إباحية (المادة ٣٧٩ - ٢) والاتجار بالقصر لأغراض الاستغلال (المادة ٣٧٩ - ٣).
- المادة ٣٧٩ مكررا الجديدة تنص في نقطتها الأولى من الفقرة ٢ على ظرف خطر تكميلي في افتراض سوء معاملة شخص ما يكون ضعيفا بصفة خاصة بسبب حالته الإدارية غير القانونية أو الهشة، في حالة حمل أو مرض أو عجز أو قصور مادي أو عقلي.
- والمادة ٣٨٤ الجديدة من قانون العقوبات المعدلة تتوسع في تطبيق القانون للكسمبرغي بالنسبة لبعض المخالفات المرتكبة ضد أجنبي بواسطة لكسمبرغي أو

أجنبي موجود في لكسمبرغ. ويسمح هذا الحكم الجديد بتجريم جميع أشكال السياحة الجنسية.

• المادة ٤٨ - ١ الجديدة من القانون الجنائي تسمح بالتسجيل الصوتي أو السمعي البصري للاستماع إلى قاصر أو شاهد. ومن شأن هذا الحل الجديد تسهيل الاستماع إلى شخص لديه صعوبات في التعبير عن النفس لدى الاستماع العادي أو لدى صعوبة الظهور النهائي للشخص (العلاج، الإقامة في الخارج) أو غير مناسب (الاعتداء الجنسي).

والقانون المذكور سابقا والصادر في ٣١ أيار/مايو ١٩٩٩ يعزز بشكل عام الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

(٣٢) مناقشة في مجلس النواب حول معاملة المرأة

بتاريخ ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، جرت مناقشة لمعاملة المرأة في مجلس النواب اعتمد اقتراح في أعقابها بشأن الموضوعات التالية:

- النظام الأساسي لفناني الكباريه
- الحماية الاجتماعية لفناني الكباريه
- تدابير المنع
- إمكانيات حماية ضحايا الاتجار البشري واستقبالهم ومساعدتهم
- إمكانية إنشاء تشريع لحماية الضحايا
- إعلان لاهاي بتاريخ ٢٤ - ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧ الذي ينص على مقرر وطني أو مقرر وطني للكفاح ضد معاملة المرأة.
- التدابير المستهدفة من جانب حكومة لكسمبرغ للكفاح ضد الاتجار بالكائنات البشرية
- سياسة منح التأشيرات في السفارات
- التشريعات الحالية والإصلاحات الضرورية والاقتراحات المقترحة هي دائما في طور التحليل في اللجان النوعية.

المادة ٧ - الحياة السياسية والعامة

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، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(٣٣) رصد المشاركة السياسية للمرأة في الانتخابات لعام ١٩٩٩ والدراسة المعنونة "المرأة والسياسة"

إن رصد المشاركة النسائية في انتخابات ١٩٩٩، الذي تم في خريف عام ١٩٩٨، بمعرفة المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ بمعاونة من وزارة النهوض بالمرأة، أسفر عن تحليل لتطور مشاركة المرأة بصفة عامة وتطور مشاركة المرأة على مستوى مختلف الأحزاب السياسية في ثلاثة انتخابات هي الانتخابات الوطنية والأوروبية في حزيران/يونيه ١٩٩٩ الانتخابات البلدية في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

وشمل التحليل أيضا مختلف البرامج السياسية وتناول النهوض بالمرأة في جميع الميادين وعلى جميع المستويات. وأدى الرصد إلى تحليل تفصيلي لنتائج الانتخابات ونشرها في صورة إحصاءات.

وعلى الرغم من العمل الكبير الذي أنجزته وزارة النهوض بالمرأة، وعلى الرغم من الحملات المتعددة للمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ، والأعمال والمبادرات التي اتخذتها أحزاب سياسية معينة، يمكن ملاحظة أن الحالة القائمة كما هي:

المجلس القديم للنواب (٦٠ نائبا ونائبة)

- ١١ امرأة أي ١٨,٣ في المائة
- ٤ مرشحين، أعضاء في الحكومة القديمة أعيد انتخابهم.

- ٧ نواب قدماء لم يتم إعادة انتخابهم.
 - ٤ نواب قدماء أعيد انتخابهم.
- المجلس الجديد للنواب (٦٠ نائبا ونائبة)
- ١٢ امرأة (٢٠ في المائة) انتخبن مباشرة.

النساء المنتخبات: النتائج حسب الحزب السياسي

النساء المنتخبات مباشرة	لجنة العمل من أجل الديمقراطية والمعاشات التقاعدية	الحزب المسيحي الاجتماعي	الحزب الشيوعي	الحزب الإيكولوجي	الحزب الديمقراطي	الحزب الاشتراكي
١٩٩٤	صفر	٥	صفر	١	٣	٣
١٩٩٩	صفر	٥	صفر	١	٤	٢

النتائج حسب النائبات المنتخبات

النائب	لجنة العمل من أجل الديمقراطية والمعاشات التقاعدية	الحزب المسيحي الاجتماعي	الحزب الشيوعي	الحزب الإيكولوجي	الحزب الديمقراطي	الحزب الاشتراكي
١٩٩٤	صفر	٥	صفر	١	٣	٢
١٩٩٩	صفر	٣	صفر	١	٣	٣

راجع (التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ١٩٩٩).

(٣٤) الدراسة المعنونة "الأسر والسياسة"

إن الدراسة المعنونة "الأسر والسياسة" التي أجريت بمناسبة الانتخابات التشريعية والمحلية لعام ١٩٩٩ بمعرفة مركز الأبحاث العامة للكسميرغية في برينيل لينجان (لكسميرغ) كان هدفها فهم الحقل السياسي للكسميرغي. وهي توضح الحركات للسياسة النسائية التي تبدأ بمناقشات فعلية لموضوع استبعاد النساء؛ وتم الإعراب عن آراء حول موضوع مشاركة المرأة في الحياة السياسية فضلا عن السلوك الانتخابي للمرأة. والنظام الانتخابي وخليط الأحزاب متأصلان بعمق في الأخلاق السياسية للكسميرغية، غير النهوض بتصويت المرأة يمر بإدخال التصويت التناسبي على حساب التصويت الشخصي. وقد قدمت المقترحات الأربعة التالية:

(٣٥) المرأة في عملية اتخاذ القرار في عامي ١٩٩٩ - ٢٠٠٠

في إطار هذا الفصل نلاحظ ثلاثة أحداث: المناقشة المتعلقة بتوجه مجلس النواب حول الموضوع وكذلك قيمة أفضل ممارسة للسياسة المحلية للمساواة بين الرجل والمرأة.

٣٥ - ١ - المناقشة المتعلقة بالتوجه بشأن مشاركة النساء في اتخاذ القرار في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٩٩:

خصصت هذه المناقشة للمرأة في عملية اتخاذ القرار وكان هدفها مشاركة المرأة في اتخاذ القرار (راجع تقرير لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل وتقرير النهوض بالمرأة في ١٩٩٩/٢/٢٥ - الوثيقة البرلمانية رقم ٤٤٩٨، مجلس النواب، الجلسة العادية ١٩٩٨ - ١٩٩٩).

تصدير (مقتطفات)

إذا كان اشتراك المرأة في مختلف مجالات اتخاذ القرار ليس كافياً، يلاحظ أن المرأة تكسب أرضاً ببطء، ومع ذلك يلاحظ أيضاً تجدد أفكار قديمة وتوزيع للأدوار يشجعه تنظيم العمل (ساعات العمل، الحراك) من جانب ومن جانب آخر صلاحيات الدولة التي تجبّد دائماً الأفكار القديمة.

وإنه لواقع ملاحظة تسلسل المستقبل المهني والاشتراك في اتخاذ القرار يستلزم أموالاً كبيرة ووسائل لوجستية ومالية تمتلكها المرأة بدرجة كافية حالياً.

إن أسلوب الحياة والدور الممنوح للمرأة في مجتمعنا لا يسمحان لها بالتحرر بدرجة كافية حتى تملأ بالكامل وظائف من يتخذ القرار.

والعقلية التي نعرف أنها تتغير ببطء شديد، ليست بالنسبة لقطاع كبير من مجتمعنا مهياً بعد لإعطاء المرأة المكانة التي تستحقها، سواء من حيث عددها (٥٢ في المائة نساء و ٤٨ في المائة رجال) أو مؤهلاتها وصلاحياتها.

وينبغي أن تعرف المرأة ذاتها أن تدافع أفضل عن مصالحها وألا تكتفي بدورها الذي يريد أن يعطيها إياه عالم الذكور. وينبغي أن تقيم وأن تستغل العلاقات ذاتها مثل الرجل لكي تتوصل إلى مزاحمتها.

وفضلاً عن ذلك، ينبغي للسلطات أن تقدم للمرأة إمكانية أن تستثمر ذاتها مثل الرجل في الحياة المهنية والحياة السياسية. والمطالبات الطويلة العهد بشأن منشآت للحضانة كافية للأطفال، وساعات دراسية تناسب ساعات العمل، وتدابير للتدريب المتواصل

والمتفوح للجميع رجال ونساء التي يتعين إقامتها مثل إقامة المشاركة المتساوية بين كلا الجنسين في اتخاذ القرار، لم تتحقق بعد.

استنتاجات وتوصيات

قدمت لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة عدة توصيات عملية يتعين أن تتيح المشاركة المتزايدة للمرأة في اتخاذ القرار السياسي والاقتصادي.

بالنسبة للحكومة:

- يتعين دفع الشباب، منذ الطفولة على المساواة بين الجنسين وإعدادهم للعمل في ما لم يشترك فيه الرجل والمرأة على نحو متساو في اتخاذ القرار. وينبغي أن يكون التعليم المدني مدفوعاً على نحو أكبر لإعداد الشباب في التعليم ما بعد الابتدائي لهذه المساواة بين المرأة والرجل وأن يكون وسيلة مناسبة للتوصل إلى مجتمع تتقاسم فيه المسؤوليات بطريقة أكثر مساواة؛
- مناقشة الفرصة للحد من عدد المرشحين إلى الثلثين من جنس واحد على قوائم المرشحين في مختلف الانتخابات، على غرار النموذج البلجيكي؛
- ينبغي دفع المرأة إلى المشاركة بقدر أكبر من الكثافة في اتخاذ القرار السياسي والاقتصادي. وأن تكون المعلومات والتدريب هي مقدمات هذه المشاركة. يضاف إلى ذلك إمكانية الاستفادة من الوقت اللازم. وهذا هو السبب في ضرورة معاونة المرأة على مستوى الحياة الأسرية للسماح لها بالقيام بمهام أخرى غير المهام العائلية؛
- وضع استراتيجية ترمي إلى تقديم خطة سياسية وطنية. وهذه الخطة الوظيفية من أجل تحقيق تكافؤ الفرص وتتعلق أيضاً بمجالات التعليم والتدريب مثلما تتعلق بالمجالات الاقتصادية والسياسية؛

بالنسبة لتقابة قرى وكميونات لكسمبرغ:

- تحديد مجال تطبيق هذه التوصيات واستخلاص ميزانية مؤقتة لهذه الحالة التي تخاطر بالتوقف على نية أقلية من المسؤولين المحليين أو على إعلانات النوايا؛
- تجمع لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة على أن تعبر عن نفسها من أجل إنشاء إطار قانوني لوضع سياسة محلية لصالح المرأة؛

بالنسبة إلى الكوميونات:

- توصي اللجنة جميع المسؤولين السياسيين في الكوميونات بالعمل على إنشاء خدمة للحالة النسائية على غرار خدمات بيتيميرغ وسانيم.
- واستكمالا لما سلف، أحالت لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة:
- إلى "خطة العمل لعام ٢٠٠٠"، بمعنى تطبيق الإعلان وبرنامج العمل المعتمدين في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي نظّمته الأمم المتحدة في بيجين
- إلى "مراعاة موقف ومطالب المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ بهدف إحالتها إلى مناقشة برلمانية في ٣ آذار/مارس ١٩٩٩ بشأن المرأة في عملية اتخاذ القرار".

٣٥ - ٢ - مناقشة التوجه - "النساء وانتخابات ١٩٩٩ - تحليل وآفاق" (٩ آذار/مارس ٢٠٠٠)

كان موضوع هذه المناقشة هو تحليل مشاركة المرأة في الانتخابات التشريعية، الأوروبية والمحلية لعام ١٩٩٩ إلى جانب رسم آفاق لضمان تمثيل أكثر قوة للمرأة في أجهزة اتخاذ القرار السياسي (تقرير لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة رقم ٤٦١٠، الجلسة العادية لمجلس النواب ١٩٩٩ - ٢٠٠٠، بتاريخ ٩/٣/٢٠٠٠)

تمثل المسائل التالية تطور المناقشة:

- هل المرشحات من النساء أكثر عددا؟
- هل شجعت الأحزاب المختلفة مناضليها على اتخاذ خطوة نحو مشاركة متزايدة في اتخاذ القرار؟
- هل النساء أفضل تمثيلا في مختلف مستويات اتخاذ القرار السياسي، أم العكس؟

الاستنتاجات:

- إن حضور المرأة في اتخاذ القرار السياسي في لكسمبرغ ما زال أقل من المرغوب. وعلى الرغم من الانتخابات التشريعية، الأوروبية والمحلية، التي جرت في عام ١٩٩٩ والتي تم بشأنها ترشيح عدد أكبر من النساء لأنفسهن، فإن عدد النساء في مجلس النواب، وفي الحكومة، والبرلمان الأوروبي أو المجالس المحلية لم يتطور إيجابيا إلا على مستوى المحليات.
- داخل الأحزاب المختلفة، ينبغي للمرأة أن تتاح لها إمكانية المشاركة إلى حد كبير في الحياة السياسية. وهذا هو السبب في أن مناقشة إدماج المرأة بشكل أوثق في الأجهزة

السياسية للأحزاب وخاصة الأحزاب التي كان معدل المرشحات في الانتخابات التشريعية الثلاثة لعام ١٩٩٩ لم يبلغ الثلث.

- تدل التحقيقات التي أجريت بشأن موضوع الانتخابات بوضوح على أن الحالة لا تعتبر مرضية من جانب أغلبية كبيرة من السكان. ومن ثم فإن الرأي العام يجبّذ مشاركة متزايدة للمرأة في السياسة.

- مما يؤيد هذه النتيجة أن ٥٧ في المائة من الأشخاص الذين سئلوا من جانب مركز البث العام لفابرييل ليومان ومعهد استطلاعات الرأي، يجذبون المساواة في القوائم الانتخابية. ومن نسبة ٥٧ في المائة هذه يمكن أن تتصور أن نسبة ١١ في المائة فقط تتلقى مساعدة قانونية لهذه المساواة.

- توجد داخل السكان الإرادة لعدم استبعاد نصف السكان من القرارات السياسية، ولكن إدراج هذه النسبة على نحو تناسبي.

- وفي هذا الإطار، من المثير ملاحظة أن قبول الحصص يقل مع مستوى المؤهلات.

- وإذا كان المرء يريد للمرأة أن تشترك بقدر أكبر من النشاط في اتخاذ القرارات السياسية، وإذا كان غالبية السكان يبدو أنهم يجذبون المساواة بين الجنسين على مستوى القوائم الانتخابية، لا بد من ضمان إتاحة الإمكانية للمرأة لأن توفق بين الحياة الخاصة/الحياة العائلية وبين الحياة العامة/الحياة السياسية.

- وفي النقطة ٤ - ٧ - من تقريرها بشأن مناقشة الاتجاه بشأن مشاركة المرأة في اتخاذ القرار في عام ١٩٩٩، أوضحت اللجنة أسباب قلة تمثيل المرأة في اتخاذ القرار السياسي.

- ومن بين الاستنتاجات التي توصلت إليها أن الظروف العامة لتنظيم الحياة تحبذ إشراك المرأة. وينبغي أن تكون هناك هياكل رعاية واستقبال الأطفال في ساعات مرنة تتيح المشاركة السياسية. وأن يكون العمل السياسي في ساعات ملائمة للحياة الأسرية.

وتحبد اللجنة متابعة الانتخابات بهدف تحليل كيف أصبحت النساء المنتخبات في عام

١٩٩٩.

وثمة ضرورة أخرى هي تعليم النساء والرجال وتدريبهم على المساواة. وتسترعي اللجنة الاهتمام منذ سنوات بضرورة تقديم التدريب اللازم للمرأة حتى تستطيع المشاركة على نحو أفضل في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمجتمع. ويجب أن يبدأ هذا التدريب في سن

مبكرة، أي ابتداء من المنزل، والتعليم المبكر، والتعليم قبل المدرسي والابتدائي على غرار المشروع المتعلق بـ "لنقتسم المساواة" (أنظر المادة ١٠، النقطة ٥٠)

وفضلاً عن ذلك، ينبغي أن تصل المرأة إلى التدريبات الخاصة التي تعدّها للمشاركة في اتخاذ القرار. وينبغي أن تقدم هذه التدريبات على نحو يتيح لأكثر عدد من النساء الإمكانية للمشاركة فيها. ومطالبة اللجنة باللامركزية في الدروس المقدمة للمرأة تنطبق أيضاً على دروس التدريب السياسي.

وفيما يتعلق بالحلول المستهدفة لزيادة مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي، اقترحت اللجنة فضلاً عن التدريب السياسي، الإمكانات التالية:

- (١) المساندة،
- (٢) معونة مالية تقدم من أجل تواجد أسماء المرشحات في القوائم الانتخابية وترتبط باستخدام هذا المال في التدريب والنهوض بالمرشحات،
- (٣) جعل لجان تكافؤ الفرص إجبارية في الكوميونات وإنشاء مندوبين بها لتكافؤ الفرص،
- (٤) زيادة التعاون بين المحافل العامة والمنظمات النسائية فيما يتعلق بالأعمال الرامية إلى تشجيع التواجد النسائي في اتخاذ القرار،
- (٥) تشجيع تمثيل النساء على نحو أفضل في مجلس الدولة.

إضافة (١) - المساندة

تتألف المساندة من حمل النساء بانتظام على المشاركة في السياسة ودعم نشاطهن السياسي. والنساء يعتقدن أنهن ينقصهن المؤهلات اللازمة للسياسة. ونظام المساندة يمكن أن يقنعهن بعكس ذلك وهكذا، سوف تدخل النساء اللاتي يردن الاشتراك في القرارات السياسية في دواليب السياسة، وتتوفر لديهن هكذا المعارف والمساندة اللازمة لمستقبل سياسي. ويبدو أن نظام المساندة لن يؤتي ثماره إلا بعد عدد معين من السنين. غير أنه يكفل للمرأة التي تتقدم للانتخابات أن تكون مستعدة للاستثمار بالكامل في حياتها السياسية.

إضافة (٢) - المعونة المالية

ستكون المعونة المالية وسيلة لحث المزيد من الأحزاب على تقديم مرشحات للانتخابات. وسوف تكون المعونة المالية المقترحة للأحزاب أكثر أهمية في تحقيق ارتفاع عدد النساء الموجودات في القوائم. وينضم هذا النهج إلى النهج الذي قدمته لكسمبرغ بواسطة

خطة عملها الوطني من أجل الاستخدام، أي زيادة عدد الجنس الأقل تمثيلاً (أنظر النقطة ٦٢ ط) من المادة ١١). وسوف تستخدم المعونة المالية بغية تدريب المرشحات والنهوض بهن.

إضافة (٣) - اللجان المحلية لتكافؤ الفرص

استرعت اللجنة الاهتمام إلى أن كثيراً من الكوميونات لم تنشئ بعد لجانا لتكافؤ الفرص. واللجنة البرلمانية لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل تطالب بأن تنشأ هذه اللجان إلزامياً. ومن المؤكد أن يكون لذلك أصداً مؤيدة للوعي العام بهذا الموضوع. وأيضاً فإن منصب مندوب أو مندوبة المساواة ينبغي تعميمه في الكوميونات. وتعميم هذه الوظيفة يمكن أن يكفل تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وإذا كان البحث الذي أجراه غابرييل ليبمان/الرئيس يكشف أن ٦٧ في المائة من الأشخاص الذين شملهم الاستجواب لا يعرفون وظيفة مندوب المساواة، فإن إجراءات عملية تفرض نفسها من جديد، من حيث أن هذه الوظيفة تسهم أيضاً في تحريك وتعزيز مشاركة المرأة المتزايدة في اتخاذ القرار السياسي.

إضافة (٤) - المنظمات النسائية

عملت المنظمات النسائية عملاً طيباً للغاية من أجل النهوض بمشاركة نسائية كبيرة للغاية في اتخاذ القرار. ومن رأي اللجنة البرلمانية أن الأحزاب السياسية والمحافل التي تتخذ القرار في البلد ينبغي أن تتعاون بشكل أكثر كثيفاً مع المنظمات من أجل سرعة الحصول على تمثيل كافٍ للمرأة في اتخاذ القرار السياسي.

إضافة (٥) - مجلس الدولة

طالبت اللجنة بأن تؤيد الأحزاب السياسية والحكومة ومجلس النواب المرشحات لدى اقتراح أسماء أعضاء مجلس الدولة. والواقع أنه لما كان أعضاء مجلس الدولة يتم تسميتهم وليس انتخابهم فلا أن يكون تحقيق تمثيل كافٍ للمرأة أكثر سهولة. ويعود إلى سلطات التسمية العمل على أن يكون للمرأة وجود متزايد في مجلس الدولة وكفالة ضمان الأخذ في الاعتبار على وجه أفضل مصالح ٥١ في المائة من السكان.

وقد كانت أول امرأة يجري تسميتها في عام ١٩٧٥. وقد عزلت بسبب السن في عام ١٩٩٩. وقد حدثت تسميتان في عام ٢٠٠٠ والتسمية الأخيرة في عام ٢٠٠١.

٣٥ - ٣ - جائزة أفضل ممارسة للسياسة المحلية للمساواة بين المرأة والرجل

هذه الجائزة التي أنشئت في عام ٢٠٠١ تمنح كل سنة عقب مسابقة تجريها وزارة النهوض بالمرأة بناءً على اقتراح من هيئة محلفين يقدمها مندوب أو مندوبة أو مندوبين من وزارة النهوض بالمرأة ووزارة الداخلية ووزارة الثقافة ووزارة التعليم العالي والبحث والمجلس

الوطني لنساء لكسمبرغ، إلى الكوميونة التي تثبت أنها تضطلع بأنشطة مثالية لصالح المرأة وتعزز المساواة بين المرأة والرجل.

(٣٦) السياسة المحلية للمساواة بين المرأة والرجل، ٢٠٠٠ - ٢٠٠٥:

عقب اتفاقية أو عقد مبرم مع وزارة النهوض بالمرأة، أمكن للمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ أن يجند اعتباراً من أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، سيدة حاصلة على دبلوم العلوم السياسية في وظيفة لنصف الوقت، لمساندة العمل التطوعي لأعضاء مجلس إدارة المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ. وقد شجع هذا المجلس وعزز جهود المجتمعات المحلية عن طريق مجموعة واسعة من التدابير: منظمات الاجتماعات الفصلية للأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص، نشر دعوات ووثائق من بين أمور أخرى حول أنشطة الأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص، تنظيم مؤتمرات وموائد مستديرة، وتنظيم تدريب وتحقيقات حول حضور المرأة للجان الاستشارية، والتعاون مع أعمال منظمة "رصد المشاركة السياسية للمرأة في انتخابات عام ١٩٩٩"، وأعمال الضغط (مثل زرع غابة للنساء) في كميونة في الشمال بمساندة تظاهرات محلية من أجل اليوم الدولي للمرأة وأنشطة متنوعة أخرى.

وقد رت وزارة النهوض بالمرأة مساعدة إلى الاجتماعات الفصلية الإعلامية للأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص، نظمها المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ في الكوميونات التي أنشأت لجاناً لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وسانددت شبكة المعلومات وتبادل الممارسات الجيدة بين الأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص في الكوميونات وقامت بتمويل التدريبات لصالح المندوب أو المندوبة أو المندوبات في المحليات.

توزيع الأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٧٠	٧١	٤٨	كوميونات قامت بتسمية مندوب أو مندوبة لتكافؤ الفرص من بين أعضاء المجلس المحلي
٤١	٣٥	١٣	كوميونات أنشأت لجنة استشارية لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة
٢	*٢	٢	كوميونات أنشأت خدمة مزودة بأشخاص مؤهلين ويتقاضون رواتب
٨٧	٨٣	٥٨	كوميونات أنشأت على الأقل جهازاً لتكافؤ الفرص سالفة الذكر

وتسعى عدة كوميونات أخرى إلى إنشاء خدمة في المستقبل القريب.

(٣٧) اقتراحات لصالح المساواة الفعلية

٣٧ - ١ - الاقتراح الأول لمجلس النواب في ١٥/٣/٢٠٠٠:

دعا النواب الحكومة إلى مواصلة جهودها في مجال المشاركة السياسية للمرأة، وخاصة:

- إكمال دراسة "المرأة والسياسة" التي أجراها مركز البحث العام لغابرييل ليبمان وذلك بمعرفة سلسلة من التدابير التي تتناول تجارب المرأة في الحياة العملية؛
- استكشاف إمكانيات جعل مصرف البيانات التي أعدها "مرصد المشاركة السياسية للمرأة" في متناول الجمهور، عن طريق شبكة الإنترنت على سبيل المثال - وجمع المعلومات عن المشاركة السياسية للمرأة في لكسمبرغ منذ عام ١٩٤٥؛
- العمل على ضمان وضع وسائل مالية في هذا الميدان كافية لاثنتين من المنظمات المذكورة.

٣٧ - ٢ - الاقتراح الثاني لمجلس النواب في ١٥/٣/٢٠٠٠:

دعا النواب الحكومة إلى مواصلة جهودها من أجل:

- وضع سياسة للنهوض بالمرأة على النحو المقرر بواسطة الاتفاق بين الائتلاف والقانون "بان" الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩،
- التوجه بموجب التوصيات والاستنتاجات الواردة في التقرير المقدم من لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة، الذي تم اعتماده بأغلبية كبيرة،
- أن يتم في هذا الإطار إنشاء جهاز دائم يجري تحليلاً مستمراً لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي،
- العمل على توعية الكوميونات بإنشاء لجان لتكافؤ الفرص، وإنشاء - عند الاقتضاء - وظيفة المندوب أو المندوبة.

(ب) الاشتراك في وضع سياسة الدولة وتنفيذها، وشغل الوظائف العامة، وممارسة جميع المهام العامة على جميع مستويات الحكم؛

(٣٨) توزيع الموظفين حسب الفئة والجنس

يتم توزيع النساء والرجال في مختلف نظم الخدمة العامة كما يلي:

توزيع الأفراد حسب الحالة والجنس في الخدمة العامة في عام ٢٠٠١^(٥)

نوع العاملين	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
موظفون	٧ ٨٤٦	٤ ٥٥٩	١٢ ٤٠٥	٦٣,٢	٣٦,٨	١٠٠,٠	٨٠,٠	٥٣,٢	٦٧,٥
مستخدمون	٩٩٣	٢ ٧٣٣	٣ ٧٢٦	٢٦,٧	٧٣,٣	١٠٠,٠	١٠,١	٣١,٩	٢٠,٣
عمال	٩٦٤	١ ٢٧٨	٢ ٢٤٢	٤٣,٠	٥٧,٠	١٠٠,٠	٩,٨	١٤,٩	١٢,٢
المجموع	٩ ٨٠٣	٨ ٥٧٠	١٨ ٣٧٣	٥٣,٣	٤٦,٧	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

* يشمل المجموع الموظفين والمستخدمين والمستخدمات والعمال والعاملات الذين يعملون بدوام كلي أو دوام جزئي. ويضم الموظفين المتمرنين ولكنه لا يضم الوزراء.

وبالنسبة للأفراد المنتظمين التابعين للخدمة العامة، ينبغي إضافة الأشخاص الذين يبحثون عن عمل والذين يستفيدون من عقد ثانوي مؤقت في القطاع العام. وقد بلغ عددهم في شهر شباط/فبراير ٢٠٠١، ٦٨٨ منهم ما يقرب من ٦٠ في المائة من النساء.

٣٨ - ١ - موظفو الخدمة العامة

تكشف التفاصيل حسب نوع الإدارة تكرارا متفاوتا في توازنه بين الرجل والمرأة في القضاء والتعليم. ومقابل ذلك، فإن النساء أقل تمثيلا في القوات العامة (٦٤ امرأة مقابل ١ ٣٥٢ رجلا) والجمارك (٢٧ امرأة مقابل ٤١٠ رجلا):

توزيع العاملين حسب نوع الإدارة والجنس في عام ٢٠٠١

نوع الإدارة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
الإدارة العامة	٣ ٣٦,٨	١ ٣٣٩	٤ ٧٠٧	٧١,٦	٢٨,٤	١٠٠,٠	٤٢,٩	٢٩,٤	٣٧,٩
القضاء	٧٨	٨٧	١٦٥	٤٧,٣	٥٢,٧	١٠٠,٠	١,٠	١,٩	١,٣
القوات العامة	١ ٣٥٢	٦٤	١ ٤١٦	٩٥,٥	٤,٥	١٠٠,٠	١٧,٢	١,٤	١١,٤
التعليم	٢ ٦٢٥	٣ ٠٣٧	٥ ٦٦٢	٤٦,٤	٥٣,٦	١٠٠,٠	٣٣,٥	٦٦,٦	٤٥,٦
المهام الخاصة	١٣	٥	١٨	٧٢,٢	٢٧,٨	١٠٠,٠	٠,٢	٠,١	٠,١

(٥) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١.

الجمارك	٤١٠	٢٧	٤٣٧	٩٣,٨	٦,٢	١٠٠,٠	٥,٢	٠,٦	٣,٥
المجموع	٧ ٨٤٦	٤ ٥٥٩	١٢ ٤٠٥	٦٣,٢	٣٦,٨	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة.

* بمن في ذلك المتقاعون، ولا يشمل ذلك رجال الدين.

٣٨ - ١ - ١ - العاملون بدوام كلي

العاملون بدوام كلي يعملون ٤٠ ساعة على الأقل في الأسبوع:

توزيع العاملين بدوام كلي حسب نوع الإدارة والجنس في عام ٢٠٠١^(١)

نوع الإدارة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
الإدارة العامة	٣ ٣٤٣	١ ٠١١	٤ ٣٥٤	٧٦,٨	٢٣,٢	١٠٠,٠	٤٢,٩	٢٦,٥	٣٧,٥
القضاء	٧٨	٨٧	١٦٥	٤٧,٣	٥٢,٧	١٠٠,٠	١,٠	٢,٣	١,٤
القوات العامة	١ ٣٤٩	٥١	١ ٤٠٠	٩٦,٤	٣,٦	١٠٠,٠	١٧,٢	١,٣	١٢,١
التعليم	٢ ٥٩٧	٢ ٦٤٤	٥ ٢٤١	٤٩,٦	٥٠,٤	١٠٠,٠	٣٣,٥	٦٩,٢	٤٥,١
المهام الخاصة	١٣	٥	١٨	٧٢,٢	٢٧,٨	١٠٠,٠	٠,٢	٠,١	٠,٢
الجمارك	٤١٠	٢٤	٤٣٤	٩٤,٥	٥,٥	١٠٠,٠	٥,٣	٠,٦	٣,٧
المجموع	٧ ٧٩٠	٣ ٨٢٢	١١ ٦١٢	٦٧,١	٣٢,٩	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة.

* بمن في ذلك المتقاعون، ولا يشمل ذلك رجال الدين.

و داخل كل نوع من هذه الإدارات، تحتل المرأة مستويات مختلفة عن مستويات الرجل.

الإدارة العامة:

غالبية النساء اللاتي يعملن داخل الإدارة العامة يشغلن وظائف متوسطة (٥١ في المائة). والنصف الآخر موزع ٣٥ في المائة في وظائف دنيا و ١٤ في المائة في وظائف عليا. وتوزيع الرجال يختلف، وتوجد غالبيتهم في الوظائف الدنيا (٤٩ في المائة)، و ثلث فقط في الوظائف الوسطى و ١٧ في المائة في الوظائف العليا:

^(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١.

توزيع العاملين بدوام كلي في الإدارة حسب نوع الوظيفة والجنس في عام ٢٠٠١^(١)

نوع الوظيفة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
دنيا	١ ٦٥٢	٣٥٤	٢ ٠٠٦	٨٢,٤	١٧,٦	١٠٠,٠	٤٩,٤	٣٥,٠	٤٦,١
متوسط	١ ١٢٤	٥١٩	١ ٦٤٣	٦٨,٤	٣١,٦	١٠٠,٠	٣٣,٦	٥١,٣	٣٧,٧
عليا	٥٦٧	١٣٨	٧٠٥	٨٠,٤	١٩,٦	١٠٠,٠	١٧,٠	١٣,٦	١٦,٢
المجموع	٣ ٣٤٣	١ ٠١١	٤ ٣٥٤	٧٦,٨	٢٣,٢	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة.

* بمن في ذلك المتقاعون.

القضاء:

بصفة عامة، يتسم توزيع الرجال والنساء في القضاء بالتوازن بصورة متفاوتة، حتى إذا كان تمثيل النساء أقل قليلا في وظائف القضاء في المحكمة الإدارية وقضاة النيابة العامة. (ومع ذلك، فإنهن يمثلن دائما أقل من ثلث العاملين). وفي مقابل ذلك، تمثل المرأة تمثيلا قويا في وظائف قضاة المحكمة الجزئية (٧٢ في المائة من القضاة).

ولابد من إيضاح أن تغيير الوظائف هو ممارسة شائعة جدا في القضاء (أحيانا كل ٦ أشهر). وكون المرأة ممثلة بدرجة أكبر في وظيفة أو أخرى هي مسألة فرص (عدا الوظائف العليا للنسبة العامة):

توزيع الموظفين بدوام كلي في الوظائف العليا للقضاء حسب الجنس في عام ٢٠٠١^(١)

نوع القضاء	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
MCA	٣	٢	٥	٦٠,٠	٤٠,٠	١٠٠,٠	٣,٨	٢,٣	٣,٠
MCSJ	١٦	١٣	٢٩	٥٥,٢	٤٤,٨	١٠٠,٠	٢٠,٥	٢٠,٥	١٧,٦
JP	١٢	١٥	٢٧	٤٤,٤	٥٥,٦	١٠٠,٠	١٥,٤	١٥,٤	١٦,٤
MTAD	٨	٤	١٢	٦٦,٧	٣٣,٣	١٠٠,٠	١٠,٣	١٠,٣	٧,٣
MP	٢٢	١٢	٣٤	٦٤,٧	٣٥,٣	١٠٠,٠	٢٨,٢	٢٨,٢	٢٠,٦
MTA	١٦	٤١	٥٧	٢٨,١	٧١,٩	١٠٠,٠	٢٠,٢	٢٠,٥	٣٤,٥
PGE	١	صفر	١	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	١,٣	٠,٠	٠,٦

^(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١.

المجموع	٧٨	٨٧	١٦٥	٤٧,٣	٥٢,٧	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
---------	----	----	-----	------	------	-------	-------	-------	-------

المصدر: وزارة الخدمة العامة

تعريف الوظائف:

MCA	قاضي بالمحكمة الإدارية:
MCSI	قاضي بمحكمة العدل العليا:
JP	قاضي الصلح:
MTAD	قاضي المحكمة الإدارية:
MP	قاضي بالنيابة العامة:
MTA	قاضي المحكمة الجزئية:
MGE	النائب العام للدولة:

القوات العامة

القوات العامة شبه ذكورية بالكامل: ويعمل بها ٣,٦ في المائة من النساء. وتضم القوات العامة قطاعات ذكورية من الناحية التقليدية مثل الجيش والحرس والشرطة.

توزيع الموظفين للقوات العامة حسب نوع الوظيفة والجنس في ٢٠٠١^(١)

نوع الوظيفة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
دنيا	٦٨	صفر	٦٨	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٥,٠	٠,٠	٤,٩
ضابط بالقوات العامة	٧٩	٣	٨٢	٩٦,٣	٣,٧	١٠٠,٠	٥,٩	٥,٩	٥,٩
صف ضابط بالقوات العامة	١ ٢٠٢	٤٨	١ ٢٥٠	٩٦,٢	٣,٨	١٠٠,٠	٨٩,١	٩٤,١	٨٩,٣
المجموع	١ ٣٤٩	٥١	١ ٤٠٠	٩٦,٤	٣,٦	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

* بمن في ذلك الموظفين العسكريون.

التعليم

في هذه الإدارة تفوق المرأة الرجل في العدد بشكل طفيف (٢ ٦٤٤ امرأة مقابل ٢ ٥٩٧ رجلا) وحسب الوظائف محل البحث، يبدو أن هناك اختلافات بين الجنسين.

والواقع، أن النساء موجودات بدرجة أكبر في الوظائف المتوسطة (٧٣ في المائة من النساء) وهن أقل عددا في الوظائف العليا (٢٧ في المائة من النساء)، في حين أن هذا الاتجاه

(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١

ينعكس لدى الرجل. والرجال يشغلون ٤٦ في المائة من الوظائف المتوسطة و٥٣ في المائة من الوظائف العليا.

توزيع الموظفين* المتفرغين في التعليم حسب نوع الوظيفة والجنس^(١)

نوع الوظيفة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
دنيا	٢٠	٤	٢٤	٨٣,٣	١٦,٧	١٠٠,٠	٠,٨	٠,٢	٠,٥
متوسطة	١ ٢٠١	١ ٩٢٠	٣ ١٢١	٣٨,٥	٦١,٥	١٠٠,٠	٤٦,٢	٧٢,٦	٥٩,٥
عليا	١ ٣٧٦	٧٢٠	٢ ٠٩٦	٦٥,٦	٣٤,٤	١٠٠,٠	٥٣,٠	٢٧,٢	٤٠,٥
المجموع	٢ ٥٩٧	٢ ٦٤٤	٥ ٢٤١	٤٩,٦	٥٠,٤	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

* بمن في ذلك المتفرغون

المهام الخاصة

هذه الفئة تضم، من ناحية، رئيس مجلس الحسابات، ومن ناحية أخرى، الأعضاء الأربعة عشر في الحكومة. ومن بين الفئة الأخيرة ١٠ رجال و ٤ نساء الجمارك.

مثلما بالنسبة للقوات العامة، تسجل إدارة الجمارك تمثيلا ناقصا بدرجة كبيرة لدى النساء: ٤,٦ في المائة فقط من النساء يعملن في هذا القطاع.

توزيع الموظفين بدوام كلي في الجمارك حسب الوظيفة والجنس في عام ٢٠٠١^(١)

نوع الوظيفة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
دنيا	٣٤١	١٥	٣٥٦	٩٥,٨	٤,٢	١٠٠,٠	٨٣,٢	٦٢,٥	٨٢,٠
متوسطة	٦٩	٩	٧٨	٨٨,٥	١١,٥	١٠٠,٠	١٦,٨	٣٧,٥	١٨,٠
المجموع	٤١٠	٢٤	٤٣٤	٩٤,٥	٥,٥	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

* فئة الجمارك لا توجد وظائف عليا، والمجموع يضم أيضا المتفرغين.

(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١

٣٨ - ١ - ٢ الموظفون بدوام جزئي

الدوام الجزئي في الخدمة العامة لا يعني الشيء نفسه في القطاع الخاص. وحاليا يوجد نوعان من العمل بالنسبة للموظفين والعاملين والعاملات التابعين للدولة: دوام جزئي ودوام لكل الوقت.

وفي آب/أغسطس ٢٠٠١، كان ٩٣,٥ في المائة من الموظفين يعملون بدوام كلي و ٦,٥ في المائة بدوام جزئي. و ١٦,٥ في المائة من الموظفات يعنون بالدوام الجزئي مقابل ٠,٧ في المائة فقط من الموظفين الذكور

جانب من الموظفين العاملين بدوام جزئي حسب نوع الإدارة والجنس في عام ٢٠٠١^(١)
(بالنسبة المئوية)

نوع الإدارة	رجل	امراة
الإدارة العامة	٠,٨	٢٥,٦
القضاء	-	-
القوات العامة	٠,٧	١٦,٥
التعليم	١,١	١٣,١
المهام الخاصة	-	-
الجمارك	-	١١,١
المجموع	٠,٧	١٦,٥

المصدر: وزارة الخدمة العامة

= - نتيجة منعدمة تماما

والدوام الجزئي ليس موجودا في جميع الإدارات. ويشيع هذا الدوام في الإدارة العامة (٢٥ في المائة من النساء يعملن لنصف الوقت في الإدارة العامة)، في حين أن عددهن لا يذكر في الإدارات الأخرى. وتحليل توزيع الموظفين العاملين لنصف الوقت يدل على مدى ثقل المرأة في هذا النظام من العمل.

(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١

توزيع الموظفين العاملين بدوام جزئي في الخدمة العامة حسب نوع الإدارة والجنس في عام ٢٠٠١^(١)

نوع الإدارة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
الإدارة العامة	٢٥	٣٢٥	٣٥٠	٧,١	٩٢,٩	١٠٠,٠	٤٤,٦	٤٤,٥	٤٤,٥
القضاء	صفر	صفر	صفر	—	—	—	—	—	—
القوات العامة	٣	١٣	١٦	١٨,٨	٨١,٣	١٠٠,٠	٥,٤	١,٨	٢,٠
التعليم	٢٨	٣٩٣	٤٢١	٦,٦	٩٣,٤	١٠٠,٠	٥٠,٠	٥٣,٣	٥٣,١
المهام الخاصة	صفر	صفر	صفر	—	—	—	—	—	—
الجمارك	صفر	٣	٣	٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٠,٠	٠,٤	٠,٤
المجموع	٥٦	٧٣٧	٧٩٣	٧,١	٩٢,٩	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

في الإدارة العامة، الوظائف بدوام جزئي أقل تطورا في المستويات العليا (٢٠ في المائة من النساء في الوظائف العليا يعملن بدوام جزئي مقابل ٢٦ في المائة في مجموع الوظائف التي تشغلها النساء في الإدارة العامة). وفي التعليم، فإن أقل حضور للمرأة هو في الوظائف المتوسطة بدوام جزئي ١١ في المائة من النساء في الوظائف المتوسطة يعملن بدوام جزئي مقابل ١٣ في المائة في مجموع الوظائف النسائية للتعليم. وفي مقابل ذلك، فإن المرأة ممثلة على نحو أفضل في الوظائف الدنيا (٢٨ في المائة من النساء في الوظائف الدنيا) والوظائف العليا (١٨ في المائة).

جانب من الموظفين العاملين بدوام جزئي حسب نوع الإدارة وحسب نوع الوظيفة وحسب الجنس في عام ٢٠٠١ (بالنسبة المئوية)^(١)

نوع الإدارة	رجل	امراة
الإدارة العامة		
الدنيا	٠,٧	٢٨,٤
الوسطى	٠,٩	٢٥,٥
العليا	٠,٥	٢٠,٠
مجموع الإدارة العامة	٠,٨	٢٥,٦

(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١

التعليم		
الدنيا	—	٢٨,٤
الوسطى	٠,٥	١١,١
العليا	١,٦	١٨,٣
مجموع التعليم	١,١	١٣,١

المصدر: وزارة الخدمة العامة

= - نتيجة منعدمة تماما.

٣٨ - ٢ - موظفو أو موظفات الخدمة العامة

تشكل المرأة أغلبية فيما بين الموظفين والموظفات التابعين للقطاع العام: ٧٣ في المائة من النساء. وباعتبار أن النساء عديدات بين الموظفين والموظفات، فإن العمل بدوام جزئي متطور جدا: ٤٢ في المائة من المستخدمين يعملون نصف الوقت و ٥٢ في المائة من النساء يمارسن ذلك.

توزيع موظفي أو موظفات القطاع العام

نوع الإدارة	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
العاملون بدوام كلي	٨٢٤	١ ٣١٧	٢ ١٤١	٣٨,٥	٦١,٥	١٠٠,٠	٨٣,٠	٤٨,٢	٥٧,٥
العاملون بدوام جزئي	١٦٩	١ ٤١٦	١ ٥٨٥	١٠,٧	٨٩,٣	١٠٠,٠	١٧,٠	٥١,٨	٤٢,٥
المجموع	٩٩٣	٢ ٧٣٣	٣ ٧٢٦	٢٦,٧	٧٣,٣	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

٣٨ - ٣ - توزيع موظفي القطاع العام بدوام جزئي

تشكل المرأة أغلبية فيما بين الموظفين والموظفات التابعين للقطاع العام: ٧٣ في المائة من النساء. وباعتبار أن النساء عديدات بين الموظفين والموظفات، فإن العمل بدوام جزئي متطور جدا: ٤٢ في المائة من المستخدمين يعملون نصف الوقت و ٥٢ في المائة من النساء يمارسن ذلك.

توزيع موظفي القطاع العام العاملين بدوام جزئي في عام ٢٠٠١^(١)

(١) أرقام صادرة في آب/أغسطس ٢٠٠١

نوع العمل	الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة		
	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع	رجل	امراة	مجموع
أ	١٥	١٠٨٥	١١٠٠	١,٤	٩٨,٦	١٠٠,٠	١,٦	٨٤,٩	٤٩,١
ب	٦٨٤	١٦٢	٨٤٦	٨٠,٩	١٩,١	١٠٠,٠	٧١,٠	١٢,٧	٣٧,٧
ج	٩٨	١٩	١١٧	٨٣,٨	١٦,٢	١٠٠,٠	١٠,٢	١,٥	٥,٢
د	٨٠	١	٨١	٩٨,٨	١,٢	١٠٠,٠	٨,٣	٠,١	٣,٦
هـ	٨٧	١١	٩٨	٨٨,٨	١١,٢	١٠٠,٠	٩,٠	٠,٩	٤,٤
المجموع	٩٦٤	١٢٧٨	٢٢٤٢	٤٣,٠	٥٧,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: وزارة الخدمة العامة

تعريف الوظائف:

- أ مساعد مدير
 ب مساعد طبّاخ، ومدير، وعامل، وعامل بريد
 ج رئيس مديرين، طبّاخون، عمال ذوو مهمة فنية
 د سائق، أمين مخزن
 هـ فنانون

وفي الوظائف "أ" يرتفع عدد العاملين بدوام جزئي: هو ٨٠ في المائة من العاملات تعملن لنصف الوقت في آب/أغسطس ٢٠٠١.

جانب من العمال وعمال القطاع العام يعملون بدوام جزئي حسب نوع الوظيفة والجنس في عام ٢٠٠١

الوظيفة	رجل	امراة
أ	٦,٧	٧٩,٧
ب	١,٥	٣٠,٩
ج	٤,١	١٥,٨
د	٢,٥	—
هـ	٥,٧	—
المجموع	٢,٣	٧١,٨

المصدر: وزارة الخدمة العامة

٣٨ - ٤ - إصلاح النظام العام للموظفين

ينص مشروع القانون رقم ٤٨٩١ (المقدم يوم ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١) المعدل للقانون المعدل الصادر في ١٦ نيسان/أبريل ١٩٧٩ والذي يحدد النظام العام لموظفي

الدولة، على عدد معين من التدابير التي تؤيد تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الخدمة العامة. ويتعلق ذلك بما يلي بشكل خاص

١ - تدابير لصالح التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.

٢ - إقامة مندوب أو مندوبة للمساواة بين المرأة والرجل في الخدمة العامة.

وفيما يتعلق بالتدابير الجديدة التي تكفل توفيقاً أفضل بين الحياة الأسرية والحياة المهنية فإن هذه التدابير مقترحة لصالح الجنسين في إصلاح النظام العام للموظفين. والتدابير الرئيسية هي كما يلي:

إضافة - (١) - تدابير من أجل التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية

١٤ توسيع إمكانيات العمل بدوام جزئي. وذلك واحد من التدابير الرئيسية المحتفظ بها في الاتفاق بشأن الراتب في الخدمة العامة بتاريخ ٢٩ أيار/مايو ٢٠٠٠. وقد أقام القانون الصادر في ٢٨/٧/٢٠٠٠ الخدمة بدوام جزئي بنسبة ٢٥ في المائة أو ٥٠ في المائة أو ٦٥ في المائة في القانون المعدل الصادر في ١٦ نيسان/أبريل ١٩٧٩ والذي يحدد النظام العام لموظفي الدولة. ويؤكد مشروع القانون رقم ٤٨٩١ إمكانية أن يعمل الموظف بدوام جزئي ويجدد في الوقت نفسه أحكام وشروط التطبيق. بموجب مشروع القانون، يمكن لكل إدارة أن تنظم بحرية وفردية، وحسب التقييدات والاحتياجات الخاصة بها، ساعات العمل لكل عامل بدوام جزئي، بالنسبة لكل موظف في إجازة للعمل نصف الوقت في جزء من اليوم أو جزء من الأسبوع، أو في جزء من الشهر، أو في جزء من السنة. وفضلاً عن ذلك، فإن ممارسة النشاط بدوام جزئي هو أمر لا يمكن أن يستهدف إلا بشرط عدم تعارضه مع مصلحة العمل. وقبل أن يتخذ الوزير الأخير قراراً نهائياً لا بد من طلب آراء رئيس الإدارة، وممثل الموظفين أو مندوب أو مندوبة تكافؤ الغرض بين المرأة والرجل، وكذلك رأي وزير الخدمة العامة.

ويستبعد من الخدمة بدوام جزئي الموظفون - المتدربون والأشخاص الذين يشغلون منصبا ينطوي على مسؤولية.

والعدد الأقصى للموظفين الذين ينتفعون بالخدمة بدوام جزئي يحدد لكل إدارة وكل وظيفة بنسبة ٢٠ في المائة من المجموع الكلي للأفراد في كل إدارة وكل وظيفة. والهدف الواضح هو تفادي التشتيت المفرط للمهام التي تنطوي على أو تفترض حسن أداء الخدمة.

٢٢٠ الإصلاح المتكامل لمدة عشر سنوات في حالة الإجازة بدون مرتب أو إجازة للعمل نصف الوقت أو العمل بدوام جزئي للاهتمام بالأطفال لمدة ١٥ سنة على الأقل. ويؤخذ في الاعتبار الكامل وقت الخدمة لمدة أقصاها عشر سنوات لتطبيق التقدم في الراتب وفي السلم الوظيفي من أجل الترقية ومن أجل الحق في القبول لامتحان الترقية.

٣٠٠ إعادة إدماج الموظفين من الجنس الأنثوي المضطرين للاستقالة قبل عام ١٩٨٤ من أجل تعليم الأطفال. وهذا التدبير من شأنه تحسين حالة الموظفين من الجنس الأنثوي اللاتي تحت سلطة القانون السابق في مجال الإجازة بدون مرتب والإجازة للعمل بدوام لنصف الوقت، يتجهن غالبا إلى التخلي عن وظائفهن من أجل التفرغ لتعليم أطفالهن. ولما كان كل شخص يتنازل عن وظيفته يخاطر بفقدان الوظيفة، فإن العودة إلى الخدمة غير ممكن إلا من خلال امتحان جديد للمسابقة، وفترة جديدة، وبالبدا في المستقبل الوظيفي من نقطة الصفر. ولما كان عدد كبير من الجنس الأنثوي قد أبدى رغبتهن في السنوات الأخيرة لاستئناف العمل عندما يبلغ أطفالهن سن الكبار، فإن الترتيب الجديد يتيح لهن الالتحاق من جديد بوظائفهن السابقة في إدارتهن الأصلية. ولابد من مرور فترة لإعادة التأهيل قبل ذلك.

٤٠٠ إنشاء قاعدة قانونية للعمل عن بعد. وترى الحكومة أن العمل عن بعد يمكن أن يجيب على احتياجات بعض الموظفين التابعين للدولة. وهذا هو السبب في أن الحكومة تتمنى الانطلاق نحو الانفتاح في مجال العمل عن بعد في القطاع العام مع اتباع نهج ينطوي على قدر من الحرص. ومن المثير للقلق أن في وقت تنفيذ ممارسات العمل هذه قليل هي الأسر التي أقدمت عليها من أجل ضمان العمل، والمساواة في الراتب، والحياة الخاصة، والصحة، وحقوق موظفي ومستخدمي الدولة.

٥٠٠ تعزيز حقوق الموظفين في أعقاب الإجازات المختلفة، وتأكيد حق الالتحاق من جديد في حالة الضرورة، عن طريق إجراءات تغيير في الإدارة بفضل تليين شروط وأحكام القانون المعدل الصادر في ٢٧ آذار/مارس ١٩٨٦ بشأن تغيير الإدارة.

٦٠٠ إمكانية إطالة أمد الإجازة بدون مرتب أو قطعها قبل الأوان، وإتاحة الفرصة أمام من قاموا بالإجازة للعمل لنصف الوقت دون وجود ظروف استثنائية من جانب الحكومة. ومصلحة العمل سوف تكون وحدها المحدد لاعتبار مد الإجازة أو قطعها قبل الأوان.

٧٦' التدريب مستمر للموظفين بعد فترة من الإجازة بدون مرتب في مدة أقصاها سنتان. وإعادة الالتحاق بالعمل سوف يتوقف على المشاركة المسبقة في دورات مستمرة للتدريب ينظمها المعهد الوطني للإدارة العامة أو مؤسسة أخرى للتدريب.

٨' منح الإجازة للعمل نصف الوقت للزوجين الموظفين. ويمكن للموظفين المتزوجين أن يستفيدوا الإثنان من الإجازة للعمل لنصف الوقت من أجل تربية أطفالهما.

٩' الإجازة بدون مرتب ومن أجل العمل لنصف الوقت لبضعة أشهر. لأسباب تتعلق بإبداء قدر كبير من المرونة، فإن الموظفين في إجازة بدون مرتب أو في إجازة للعمل لنصف الوقت يمكن أن يستفيدوا من طلبهم في المستقبل ليس فقط من أجل سنوات كاملة ولكن أيضا من أجل أشهر كاملة.

١٠' مرونة تنظيم وقت العمل. في حالة الإجابة للعمل لنصف الوقت أو بدوام جزئي، من الممكن من الآن فصاعدا، إذا كانت مصلحة العمل تسمح، توزيع وقت العمل على جزء من الأسبوع أو جزء من الشهر، إن لم يمكن على جزء من السنة.

إضافة ٢ - تدابير تتعلق بإنشاء مندوب أو مندوبة للمساواة بين المرأة والرجل.

من بين الابتكارات الأخرى التي ينص عليها مشروع القانون رقم ٤٨٩١ بتعديل النظام العام لموظفي الدولة، الأخذ بنظام مندوب أو مندوبة للمساواة وهذا التدبير هدفه النهوض بتكافؤ الفرص والمساواة في المرتب بين العاملات والعاملين، ولا بد أن يؤدي ذلك إلى تحسين مناخ العمل وبتعزيز الدوافع لدى الموظفين بفضل قمع مشاعر الاستياء التي قد يحدثها التمييز.

ورغم أنه على مستوى القطاع العام، فإن المساواة في الحصول على الخدمة العامة تكفل بواسطة مسابقات للالتحاق عند التوظيف، وما زال يوجد على الأقل على مستوى شروط العمل والوصول إلى التدريب، حماية ضد التمييز ضرورية سواء بالنسبة للقطاع العام أو القطاع الخاص.

ومهمة مندوب أو مندوبة المساواة بصفة خاصة صياغة مقترحات بالنسبة لمسألة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء العاملين لدى الإدارة أو الدائرة أو المؤسسة، والترقية المهنية فضلا عن المكافأة وظروف العمل، واقتراح أعمال توعية الموظفين على الوزارة وكذلك التدابير الرامية إلى النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل،

وتقديم مشورة إلى العاملين بشأن كل من هذه المسائل والعمل على حماية العاملين. يترتب ضد التحرشات الجنسية أو المهنية بمناسبة علاقات العمل.

(٣٩) ييحين + ٥

نذكر هنا نوايا السلطات المصاغة في إطار المحور ٧ لاستراتيجية خطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل (حزيران/يونيه ٢٠٠١).

المحور ٧ ذي الأولوية: اتخاذ القرار

تشكل المشاركة المتساوية للمرأة والرجل في اتخاذ القرار، ليس مجرد مطلب للعدل والديمقراطية، ولكنها تعتبر أيضا شرطا لا غنى عنه لأخذ مصالح المرأة في الاعتبار. ومن شأن التوزيع غير المتساوي للعمل والمسؤوليات في الحياة الخاصة أن يعيق المرأة لإيجاد الوقت اللازم للاستثمار واكتساب المعارف اللازمة لمشاركتها في اتخاذ القرار السياسي والاقتصادي.

- المساعدة لتعزيز النهوض بالسياسة الإقليمية للمساواة بين المرأة والرجل – والتدريب من أجل المرأة.
- أبحاث بشأن:
 - o النجاحات والعقبات التي تصادفها المرأة والرجل في ولاية كل منهما السياسية ودراسة أجراها مركز البحث العام (غابرييل ليبمان)
 - o مشاركة المرأة في اتخاذ القرار في العالم الاقتصادي (دراسة أجراها مركز دراسات السكان والفقر والسياسات الاجتماعية والاقتصادية)
- تدريب مندوب أو مندوبة المساواة في شركات القطاع الخاص
- مساندة أعمال التدريب من أجل الترقية في المستقبل المهني لصالح ذوي الرواتب في المؤسسات الخاصة (أعمال إيجابية)
- التفكير والتوعية الرامية إلى تشجيع إنشاء شركات بمعرفة المرأة وتطويرها.

المادة ٨ التمثيل الدولي

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.

(٤٠) أنشطة وزارة النهوض بالمرأة على الصعيد الدولي

تمثل وزارة النهوض بالمرأة الحكومة في اللجنة التوجيهية للمساواة بين المرأة والرجل في مجلس أوروبا في ستراسبورغ مثلما في اللجنة الاستشارية للمساواة بين المرأة والرجل في اللجنة الأوروبية في بروكسل. وهي عضو في لجنة الإدارة لتنفيذ الاستراتيجية وبرنامج اللجنة الأوروبية للمساواة بين الرجل والمرأة (٢٠٠١ - ٢٠٠٥).

وشاركت في لجنة إدارة برنامج العمل المجتمعي رقم ٤ في الأجل المتوسط من أجل تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (١٩٩٦ - ٢٠٠٠).

(٤١) مؤتمرات واجتماعات تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل

شاركت وزارة النهوض بالمرأة في الأنشطة المنظمة

في إطار رئاسات مجلس وزراء الاتحاد الأوروبي:

- مؤتمر وزراء أوروبا المكلفين بحالة المرأة في بلفاست يومي ٥ و ٦ أيار/مايو ١٩٩٨ تحت عنوان "استخدام المرأة وأهمية العناية بالأطفال"؛
- المجلس غير الرسمي برئاسة النمسا في انسبروك يومي ٨ و ٩ تموز/يوليه ١٩٩٨ تحت عنوان "تحسين تكافؤ الفرص وتعزيز أهداف المساواة وفق الخطوط التوجيهية لعام ١٩٩٩: النهج الخاص بالمراعاة"؛
- حلقة دراسية في براغ من ٢ إلى ٤ تموز/يوليه ١٩٩٨ تحت عنوان "المساواة في الحق والفرص بين النساء والرجال"؛
- مؤتمر متابعة لمنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في مدريد، يومي ٢٣ و ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ تحت عنوان "المراعاة"؛
- مؤتمر أوروبي في فيينا يومي ٣ و ٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ تحت عنوان "مكافحة أنواع التمييز: توجهات بالنسبة للمستقبل"؛

- مؤتمر أوروبي بشأن العنف إزاء المرأة في كولونيا يومي ٢٩ و ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٩؛
- مؤتمر أوروبي تحت عنوان "النساء والرجال في السلطة، مجتمع تضامني واقتصاد دينامي، وطموح أوروبي"، في باريس في الفترة من ١٥ إلى ١٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩؛
- اجتماع غير رسمي للوزراء المسؤولين عن المساواة بين المرأة والرجل في برلين يومي ١٤ و ١٥ حزيران/يونيه ١٩٩٩،
- مؤتمر نظم تحت رئاسة الاتحاد الأوروبي بعنوان "تكافؤ الفرص وسياسة الاستخدام" في هلسنكي يومي ٢٩ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة عام ١٩٩٩)؛
- مؤتمر لوزراء المساواة بين المرأة والرجل في باريس يوم ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠؛
- مؤتمر تحت عنوان "العنف ضد المرأة، التسامح صفة، اختتام المحلة الأوروبية" لشبونة في الفترة من ٤ إلى ٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ٢٠٠٠)؛

في إطار مجلس أوروبا:

- مؤتمر نظم بمناسبة الذكرى الخمسين لإنشاء مجلس أوروبا تحت عنوان "نهج متكامل للمساواة بين المرأة والرجل: فرصة للقرن الحادي والعشرين" أثينا، من ١٦ إلى ١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ١٩٩٩)،
- مؤتمر بشأن العنف الأسري، قبرص في الفترة من ٢٦ إلى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ٢٠٠٠)؛

في إطار الأمم المتحدة:

- مؤتمر تحضير من أجل الجمعية العامة الاستثنائية للأمم المتحدة تحت عنوان "المرأة (عام ٢٠٠٠، المساواة بين الجنسين، والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، نيويورك، ٣ آذار/مارس ٢٠٠٠، (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ٢٠٠٠)

- مؤتمر الأمم المتحدة "بيجين + ٥" تحت عنوان "المرأة في عام ٢٠٠٠، المساواة بين الجنسين، والتنمية والسلام، في القرن الحادي والعشرين" نيويورك، ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، (راجع التقرير السنوي لوزارة النهوض بالمرأة ٢٠٠٠)؛

في إطار المنظمة الدولية للفرانكفونية:

- شاركت وزارة النهوض بالمرأة في التحضير للمؤتمر المعنون "المرأة، سلطة التنمية". والأعمال التحضيرية لمؤتمر النساء الفرانكوفونيات المقرر عقده يومي ٥ و ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٠ في الغابون في الفترة من ٦ إلى ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩؛
- مؤتمر النساء الفرانكوفونيات تحت عنوان " المرأة والسلطة والتنمية" في لكسمبرغ يومي ٤ و ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠ (أنظر النقطة ١١ من المادة ٣)

(٤٢) تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار على المستوى الدولي

تصل المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى الوظائف على المستوى الدولي، ذلك أن قرار تمثيل لكسمبرغ على المستوى الأوروبي والدولي يتخذ على ضوء الصلاحيات وليس نوع الجنس

تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار في وزارة الخارجية يتم على النحو التالي:

تمثيل المرأة لدى وزراء الخارجية

المستوى		عدد النساء/الرجال
السياسي	وزراء الخارجية	النساء
موظفون قياديون	سفراء/مديرون	٣٢ منهم ٣ نساء
السلك الدبلوماسي		٧٤ منهم ١٩ امرأة

المصدر: بيانات وزارة الخارجية

ولا بد أن تؤدي زيادة النسبة المئوية للمرأة في توظيف أعضاء السلك الدبلوماسي في السنوات الأخيرة أن يتيح تمثيلاً أفضل للمرأة في أجهزة اتخاذ القرار لدى وزارة الخارجية.

(٤٣) مشروعات لكسمبرغية للتعاون من أجل التنمية الهادفة إلى النهوض بالمرأة

تولى إدارة التعاون الكسمبرغي أهمية خاصة للنهوض بالمرأة في العديد من المشاريع الثنائية والأخرى، وخاصة في ميداني الصحة والتعليم. وتلقى الجوانب المتعلقة بالمساواة اهتماماً خاصاً في عمليات تحديد وإعداد جميع المشاريع.

وإلى جانب ذلك، فإن القانون الصادر في ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، ينص على النهوض بأحوال المرأة بوصفها إحدى القطاعات في البلدان النامية حيث يمكن أن تتدخل صناديق التعاون من أجل التنمية. وفضلا عن ذلك، عندما توافق منظمة غير حكومية على تقديم برنامج أو مشروع، فإن الوزير يمكن أن يقدم إلى هذه المنظمة في حدود وسائل الميزانية المتاحة تمويلا أو منحة إجمالية تبلغ ٣١٠ في المائة من الحصة المالية المستثمرة بمعرفة هذه المنظمة في البرنامج أو المشروع.

وإلى جانب المشاريع الممولة من دائرة التعاون، تقوم إدارة الشؤون السياسية بوزارة الخارجية بدعم عدد معين من المشاريع الرامية إلى النهوض بحقوق المرأة.

٤٣ - ١ - مشاريع ثنائية

١٦ - مالي - محور الأمية الوظيفي والنهوض بالمرأة في المنطقة المتاخمة لمدينة باماكو: حي لاسا

منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، تمول الدوقية الكبرى لكسمبرغ مشروعاً ثنائياً في مالي يرمي إلى النهوض المتعدد الأشكال لمجموعات من النساء الأميات في المنطقة المتاخمة لباماكو عن طريق محور الأمية والتدريب الوظيفي والتعليم الاجتماعي والصحي.

وقد دخل هذا المشروع مرحلة ثانية وتقوم لكسمبرغ بتمويل تنفيذ المشروع بمبلغ ٣٠٠ ٧٩ يورو. وحددت مدة هذا المشروع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، لتكون في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. ويرمي المشروع إلى الإسهام في تحسين ظروف المعيشة، والعمل لنحو ٣٠٠٠ امرأة وشابة غير محظوظات، (يبلغن من العمر ١٥ إلى ٤٥ سنة) وتقييم مشاركتهم في عملية التنمية الخاصة ببلدهن، وتعزيز سلطتهم في اتخاذ القرار، وتنفيذ السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة.

والأنشطة الرئيسية التي سوف يضطلع بها لإحداث تغيير نوعي في معيشة هذه النساء تتمثل في إنشاء مركز للتدريب والإنتاج، وإنشاء تسهيلات مائية، والتدريب في مجال محور الأمية الوظيفي حول موضوعات عملية والصحة والبيئة والرعي والزراعة والسياحة والإدارة، إلخ. ودعم الأنشطة المولدة للدخل ومنح قروض صغيرة لتمويل المشروعات الصغيرة للنساء وإنشاء طواحين لتلطيف عمل طحن الغلال.

والمرحلة الثانية من المشروع تؤكد على تطوير الطاقات الإدارية الذاتية لتعاونيات المرأة، المنشأة أثناء المرحلة الأولى، من أجل أن يتاح للمرأة في لاسا إدارة الأنشطة التي يقيمها

المشروع. وسوف يتقاعد تدريجياً فريق الإدارة الوطنية لمحو الأمية الوظيفية واللغة التطبيقية، الوكالة المنفذة للمشروع في لاسا أثناء مرحلة الدعم.

٢٤ - مالي - محو الأمية الوظيفي ودعم مبادرات تنمية المرأة والفتاة في حي ميسابوغو (باماكو)

تم التوقيع على المشروع بين الدوقية الكبرى وبين جمهورية مالي في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، لمدة تستغرق خمس سنوات. وتبلغ المساهمة المالية للدوقية الكبرى للكسمبرغ ٢٠٣٨ ٠٠٠ يورو. ويقترح المشروع تنفيذ الأنشطة التالية:

- تشييد وتجهيز مركز للتدريب المختلط (ميكانيكا، نجارة، بناء، سباكة، كهرباء، صباغة، خياطة) يكفل: التدريب المهني لآلاف شخص من بينهم ٣٢٥ فتاة و ٣٢٥ شابا و ٢٠٠ امرأة تعملن القراءة والكتابة جديا، و ١٥٠ عضوا في الجمعية التعاونية (يعرفون القراءة والكتابة أو أميون).
- إنشاء صندوق للدخار والائتمان.
- الإمداد بمياه الشرب.
- معدات لمركز الصحة والإمداد بالأدوية الأساسية.
- تنظيف الحي.
- زراعة البقول.
- إنشاء حديقة للأطفال.
- محو الأمية الوظيفي والتوعية المتعددة القطاعات.

٣٤ - رواندا - مشروع للتعمير والتنمية الريفية في بوغاسيرا.

في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ تم التوقيع على الاتفاق الثنائي لمشروع التعمير والتنمية الريفية في بوغاسيرا. ويقترح المشروع تركيز الأنشطة في منطقة بوغاسيرا في الجنوب الشرقي من كيغالي، وهي منطقة من بين المناطق الأكثر تأثراً بإبادة الجنس في ١٩٩٤. ويستهدف المشروع بصفة رئيسية الفئات الأكثر حرماناً في المنطقة وفي رواندا، وهم الشباب والنساء. وهو مشروع له رسالة زراعية بالدرجة الرئيسية، ولكن يشمل عنصراً قوياً للغاية في قطاع التدريب فضلاً عن إعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للسكان.

ويسهم المشروع من ناحية في إنشاء مركز للتدريب في مايناف وينطوي على رسالة زراعية ولديه مزرعة تسمح لمركز التدريب بالتمويل الذاتي. وعن طريق المشروع، يتلقى ١٥٠ شاباً (من الجنسين) تدريباً زراعياً مكيفاً حسب الظروف الصعبة لمنطقة بوجاسيرا.

ومن ناحية أخرى يدعم المشروع رابطة نساء بينيمبوهي. وتتألف هذه المنظمة من نساء تم إعادتهن إلى الوطن، وأرامل في معظم الأحوال، يستقبلهم في أسرهن ذات العائل الواحد أيتاماً، ويقمن في قرية ريرما (حوالي ١٨٠ عائلة). وإذا كان الدعم يدور على محور الزراعة (الإمداد برصيد أولي من الماشية من أجل البدء والتدريب) إلا أنه يذهب إلى أبعد من ذلك أي إلى أنشطة صغيرة للتدريب الأولي والثانوي، ومحو الأمية، وأنشطة حرفية أيضاً.

وهذان الحوران للتنمية مرتبطان من حيث أنه سيتم تدريب ٥٠ فعالية زراعية على وجه التحديد (سواء في مركز التدريب في ماينافي أو في ريرما) لنقل المعرفة إلى تجمعاتهم للنهوض بالزراعة (يتضمن ذلك من ١٥ إلى ٢٠ مزارعاً) في مجال الزراعة وأيضاً في مجالات أبعد من ذلك مثل الحرك الاجتماعي بصفة أكثر عمومية. والقائمون بالزراعة هم أذن يمثلون المضاعف الذي يتيح الوصول إلى نحو ٧٥٠ مزارعاً في بوجاسيرا.

والمساهمة المالية لكسمبرغ تبلغ ٧٥ مليون فرنك لكسمبرغي أي ٤٣٦ ٢٠١ ٨٥٩ يورو على فترة قدرها ثلاث سنوات (من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠٠٣).

٤٣ - ٢ - مشاريع متعددة الأطراف

المساهمات المالية في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

تزداد مساهمات لكسمبرغ من الموارد المالية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة باستمرار. وبلغت نحو ٢٠ مليون فلوكس (٧٨٧ ٤٩٥ يورو) في عام ٢٠٠١، مقابل ١٨ مليون فلوكس في عام ٢٠٠٠ و ١٦ مليوناً في عام ١٩٩٩.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - برنامج السلام والأمن

في عام ٢٠٠١، قررت لكسمبرغ المساهمة بمبلغ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة في برنامج بعنوان "صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. برنامج السلام والأمن". ولما كانت لكسمبرغ مقتنعة بأهمية أعمال صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بصفة عامة، فإنها تعتقد فضلاً عن ذلك أن هذا البرنامج يتيح العمل بشكل أكثر تحديداً لصالح النهوض بالمرأة في البلدان المتأثرة بالصراعات أو في حالات لحفظ السلام وإدارته.

صندوق الأمم المتحدة للسكان - مشروع دعم المرأة الأفغانية

في عام ٢٠٠١، ساهمت لكسمبرغ بمبلغ ٤,٥ مليون من دولارات الولايات المتحدة في مشروع قيام صندوق الأمم المتحدة للسكان بدعم النساء الأفغانيات في أفغانستان ذاتها وفي البلدان المجاورة؛ وهو دعم في مجال الصحة قبل الولادة وبعدها، ودعم سيكولوجي ولتنظيم الأسرة.

مالي - دعم التعليم الأساسي للفتاة والمرأة في مناطق الشمال (غاو - تمبكتو - كيدال)

هذا المشروع الذي يهدف إلى إدخال ثقافة السلام على مستوى التعليم الأساسي، يندرج في إطار البرنامج العشري للتعليم. وقد اتفق على المشروع بالنسبة للفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣. وهو يساهم في إقامة نظم للتعليم تتفق على وجه أفضل مع احتياجات المجتمعات المحلية في شمال مالي مع المساواة في إمكان وصول الفتيات والنساء إلى التعليم.

وهو مشروع مختلط (متعدد الأطراف - ثنائي) مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويبلغ مجموع تكلفة هذا المشروع ٦ ٣٠٠٠ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة وتصل مساهمة لكسمبرغ إلى ٥٠٠ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة.

٤٣ - ٣ - مشاريع مشتركة التمويل مع المنظمات غير الحكومية

في الفترة المشمولة بهذا التقرير، شاركت وزارة الخارجية في تمويل عدة مشاريع للنهوض بالمرأة مع منظمات غير حكومية مختلفة.

في عام ١٩٩٨

- "معمونة لأطفال الهند"، دعم لمركز موارد المرأة، تاميل تادو، الهند مشروع أكتمل، مجموع التكلفة: ٢٦٤ ٦٢٠ ١ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية، ٤٠١ ٠٨٥ ١ فرنك لكسمبرغي،
- تدريب لمندوبي ٦٠ منظمة متضامنة للمرأة، شيلي مشروع أكتمل، مجموع التكلفة: ٣١٤ ١٩٣ ١ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٨٧٦ ٣٠٨ ١ فرنك لكسمبرغي.
- برنامج ثلاثي لأنشطة مركز بنن لتنمية المبادرات الأساسية للنهوض بالمرأة، بنن، مشروع أكتمل (عام ١٩٩٨)، مجموع التكلفة: ٦٣٧ ٨٩٥ ٧ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٩٣٩ ٦٩٢ ٢ فرنك لكسمبرغي؛

في عام ١٩٩٩

- "عمل تضامني مع العالم الثالث" المرأة في عملية التنمية المجتمعية، ليما بيرو، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٦٥٤ ١٦٧ ٣ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٤٨٨ ٠٩٦ ٢ فرنك لكسمبرغي،
- إنشاء ودعم الاتحاد الكونفدرالي للمنظمات النسائية لبيرو، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٨٣٦ ٠٠٢ ٦ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٨٧٢ ٩٦١ ٣ فرنك لكسمبرغي،
- توفيراً أموالاً لدوران ودعم تعاونية المرأة، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٥٤٥ ٦٦٤ ٢ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٤٠٩ ٩٩٨ ١ فرنك لكسمبرغي،
- "أشقاء الإنسان" تدريب وتبادل للخبرات بين الجنوب والجنوب لحركات ونساء التجمعات"، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٧٣٤ ٤٤٤ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٥٥٠ ٣٣ فرنك لكسمبرغي،
- "معمونة لأطفال الهند"، إنشاء مركز لإعادة تأهيل البغايا القصر، بمباي، الهند، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٩٠٤ ٧١٧ ٦ فرنك لكسمبرغي، حصة وزارة الخارجية: ٤٢٩ ٠٣٨ ٥ فرنك لكسمبرغي،
- "معمونة لأطفال الهند"، برنامج للتنمية الإيكولوجية وتنظيم التعاونيات والتجمعات النسائية في ١٣ من قرى كويا، المرحلة الأولى والثانية (مشروعان منفصلان)، اندرا براديش، الهند، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٥٩٦ ٨٥٨ فرنكا لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٩٤٧ ٦٤٣ فرنك لكسمبرغيا،
- "معمونة لأطفال الهند"، برنامج للتنمية الإيكولوجية وتنظيم تعاونيات وتجمعات المرأة، اندرا براديش، الهند، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٩٧٤ ٧٢٧ فرنكا لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٢٤٨ ٤٨٥ فرنكا لكسمبرغيا؛
- "صيادلة بلا حدود، تعليم بلا حدود"، بوني، الهند، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٣٧٩ ٧٢٦ فرنكا لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٢٥٣ ٤٨٤ فرنكا لكسمبرغيا؛

- "زينايبه"، برنامج يرمي إلى إعطاء ملجأ للنساء ضحايا العنف المنزلي، موستار، البوسنة والهرسك، حصة وزارة الخارجية: ١ ٥٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسمبرغي؛

في عام ٢٠٠٠

- "شيلي كيندر" معدات جديدة لمطبخ مدرسة "كلوتاريو بليست" من أجل التعليم المهني في فن الطبخ الصناعي، هويشوربا، شيلي، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٣٧٢ ٥٣٦ فرنكاً لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٢٤٨ ٣٥٧ فرنكا لكسمبرغيا،
- "معمونة لأطفال الهند" برنامج للتوعية ومركز للصحة بشأن النساء، موستانغ، نيبال، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ١ ٠١٠ ٧٩٧ فرنكا لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٦٧٣ ٨٣٨ فرنكا لكسمبرغيا،
- "زينه بيه"، برنامج يهدف إلى إعطاء ملجأ للنساء ضحايا العنف المنزلي، سوستار، البوسنة والهرسك، حصة وزارة الخارجية: ١ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسمبرغي،
- "مركز خاركيف لدراسات المرأة"، برنامج للنهوض بحقوق المرأة، أوكرانيا، حصة وزارة الخارجية: ٢ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسمبرغي؛

في عام ٢٠٠١

- "إنشاء وتجهيز مركز للنهوض بالمرأة" في أوبالا، الكاميرون، مشروع اكتمل، مجموع التكلفة: ٦١٣ ٠٥٠ فرنك لكسمبرغيا، حصة وزارة الخارجية: ٤٠٨ ٩٠٤ فرنكاً لكسمبرغيا،
- "زينه بيه"، برنامج يهدف إلى إعطاء ملجأ للنساء ضحايا العنف المنزلي، موستار، البوسنة والهرسك، حصة وزارة الخارجية: ٢٥ ٠٠٠ يورو،
- "مركز خاركيف لدراسات المرأة"، برنامج للنهوض بحقوق المرأة، أوكرانيا، حصة وزارة الخارجية: ١٢ ٤٠٠ يورو،
- "نساء أفريقيا متضامنان"، إنشاء شبكة من التضامن النسائي عبر أفريقيا، حصة وزارة الخارجية: ٢٠ ٠٥٦ يورو.

(٤٤) - بكين + ٥

نلاحظ هنا نوايا الحكومة المصاغة في إطار المحور ٧ من الاستراتيجية وخطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين الرجل والمرأة (حزيران/يونيه ٢٠٠١):

يؤدي عدد الصراعات المسلحة والأنواع الأخرى من الصراعات، صراعات إثنية ودينية، إلى انتهاكات خطيرة للحقوق الأساسية للمرأة، وخاصة على هيئة قتل، وتعذيب، واغتصاب منتظم وانتهاكات أخرى.

- تقييم دور المرأة في التخطيط للصراعات وتسويتها
- تشجيع مشاركة المرأة في اتخاذ سلطة القرار، بغية الوصول إلى توزيع أكثر مساواة للسلطة التي تكفل الديمقراطية.

المادة ٩ - الجنسية

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج،
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

تم توضيح الأحكام التشريعية السارية في التقرير الأولي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

ولدى بحث التقرير الأولي والتقرير الدوري الثالث في شباط/فبراير ١٩٩٨، فإن المعلومات المقدمة بواسطة المادة ٩ لا تنطوي على أي ملاحظة من جانب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

(٤٥) القانون الصادر في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن الجنسية اللكسمبرغية،

اعتمد مجلس النواب في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ مشروع القانون رقم ٤٧٤٣ بشأن تعديل القانون الصادر في ٢٢ شباط/فبراير ١٩٦٨

ويفهم من هذا القانون تبسيط وتعجيل الإجراءات الخاص بالجنسية، وخاصة عن طريق

- التقليل من مدة الإقامة الإجبارية في الدوقية الكبرى للكمبرغ من ١٠ إلى خمس سنوات،

- المواءمة بين القواعد بشأن اكتساب الجنسية اللكسمبرغية عن طريق التجنس أو عن طريق الاختيار،
 - المواءمة بين إجراء الأخذ بمطالب التجنس ومطالب الاختيار،
 - إزالة شرط السن بحد أقصى ٢٥ سنة بشأن الإعانات الاختيارية للحصول على الجنسية اللكسمبرغية، من حيث أنه يمكن التقدم بهذه الإعانات مهما كانت لحظة حياة الشخص المعني، منذ اللحظة التي يبلغ فيها الثامنة عشرة من العمر ويفي بالشروط القانونية الأخرى، مما يجعل إجراء الاختيار مجاني.
- غير أنه سيطلب فضلاً عن ذلك
- معرفة موجبة وسالبة كافية بإحدى اللغات الثلاث على الأقل المنصوص عليها في القانون الصادر في ٢٤ شباط/فبراير ١٩٨٤ بشأن نظام اللغات، وفي حالة عدم معرفة الطالب باللغة اللكسمبرغية، يثبت عن طريق شهادة، أنه يتابع دروس اللغة اللكسمبرغية.

المادة ١٠ - التعليم

- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:
- (أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع 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؛
- (د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛

- (هـ) التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركز المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفاءة صحة الأسر ورعاها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

أعلنت وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة أنها تعد مادة في الميزانية لتكريم المعلم أو الخبراء المكلفين بتنفيذ مشاريع عملية في مجال تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في المدارس.

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات، والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(٤٦) الحصول على التدريب الأولي والنتائج

يتساوى حصول البنات على مختلف أنواع التعليم مع حصول الفتيان عليه.

٤٦ - ١ - التعليم الابتدائي

في التعليم الابتدائي يفوق معدل الفتيان الذين لديهم صعوبات في التعليم معدل الفتيات.

وفي قاعات الانتظار التي تستقبل التلاميذ الذين لديهم صعوبات في التعليم والذين يوزعون برنامج السنة الأولى والسنة الثانية على ٣ سنوات والذين التحقوا بالمدارس في عام ٢٠٠٠/١٩٩٩، يبلغون ٤٣ في المائة من الفتيات و ٥٧ في المائة من الفتيان.

ونفس النسبة تقريبا نجدها في الفصول الخاصة للتلاميذ الذين يلقون صعوبة في التعليم الابتدائي: ٤٢ في المائة من الفتيات و ٥٨ في المائة من الفتيان.

٤٦ - ٢ - التعليم الثانوي (الليسيه)

في التعليم الثانوي العام، يوجد ١٠ في المائة تقريبا من الفتيات أكثر من الفتيان

مجموع التلاميذ في التعليم الثانوي العام

السنة	فتيان	في المائة	فتيات	في المائة
١٩٩٥/٩٤	٣ ٦٩٩	٤٦,١	٤ ٣٣٣	٥٣,٩
١٩٩٦/٩٥	٣ ٧٦٥	٤٥,٢	٤ ٥٧٠	٥٤,٨
١٩٩٧/٩٦	٣ ٧٩٢	٤٥,٣	٤ ٥٨٢	٥٤,٧
١٩٩٨/٩٧	٣ ٧٤٦	٤٤,٩	٤ ٥٩٤	٥٥,١
١٩٩٩/٩٨	٣ ٧٦٥	٤٥,٣	٤ ٥٤٨	٥٤,٧
٢٠٠٠/٩٩	٤ ٣٠٦	٤٤,٧	٥ ٣٣٥	٥٥,٣

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني

٤٦ - ٣ - التعليم الثانوي التقني

في التعليم الثانوي التقني يقل عدد الفتيات (+ أو - ٥ في المائة) عن عدد الفتيان

مجموع التلاميذ في التعليم الثانوي التقني

السنة	فتيان	في المائة	فتيات	في المائة
١٩٩٥/٩٤	٨ ٨٨٥	٥٣,٥	٧ ٧١٠	٤٦,٥
١٩٩٦/٩٥	٩ ٥٥٨	٥٢,٧	٨ ٥٧١	٤٧,٣
١٩٩٧/٩٦	٩ ٩٦٢	٥٢,٤	٩ ٠٥٨	٤٧,٦
١٩٩٨/٩٧	١٠ ٤٨٧	٥٢,٣	٩ ٥٥٢	٤٧,٧
١٩٩٩/٩٨	١٠ ٨٨٣	٥٢,٤	٩ ٨٨٠	٤٧,٦
٢٠٠٠/٩٩	١٠ ٩٥٠	٥٢,٢	١٠ ٠١٢	٤٧,٨

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني

وعموما، فإن الفتيات ينجحن بشكل أفضل من الفتيان ولكن غالبا ما لا يتحول نجاحهن المدرسي إلى نجاح مهني أيضا. وتحليل نتائج التعليم فوق الابتدائي، يلاحظ أن معدل النجاح بالنسبة للفتيات يفوق معدل النجاح بالنسبة للفتيان. وفيما يلي على سبيل المثال، نتائج امتحان إتمام الدراسات الثانوية.

نتائج: امتحان إتمام الدراسات الثانوية

السنة	الفتيان المقبولون	في المائة	الفتيات المقبولات	في المائة
١٩٩٤/٩٣	٣١٥	٪٨٩,٥	٤٣٦	٪٩٠,٣
١٩٩٥/٩٤	٣٦٦	٪٨٤,٧	٤٥٣	٪٨٥,٨
١٩٩٦/٩٥	٤١٣	٪٨٧,٣	٤٥٧	٪٨٧,٧
١٩٩٧/٩٦	٣٨٧	٪٨٣,٢	٥١٧	٪٨٧,٨
١٩٩٨/٩٧	٤٦٨	٪٨٢,٥	٥٦٤	٪٨٨,١
١٩٩٩/٩٨	٣٩٤	٪٨٥,١	٥٧٧	٪٨٨,٤
٢٠٠٠/٩٩	٤١٦	٪٨٣	٥٤٣	٪٨٨,٤

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني

ونصادف في أغلب الأحيان حكما مسبقا بأن الفتيات يلقون قدرا أكبر من الصعوبة في الرياضيات من الفتيان وأن هذه الصعوبات هي أصل ما هو واقع بأن الفتيات أقلية في التدريبات التقنية والعلمية. وللتثبت من أصل هذا الافتراض، أجرت وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة تحليلا قصيرا للنتائج المدرسية للفتيات والفتيان في الفروع الرئيسية للمرحلة الدنيا من التعليم الثانوي والتقني.

علامات غير كافية في اللغات والرياضيات في المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي
١٩٩٩/٩٨:

فصل الدراسة الثانوية	الفرع	الفتيات اللاتي حصلن على علامات غير كافية	الفتيان الذي حصلوا على علامات غير كافية
السابع	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية	٪١٢,٧ ٪١٠ ٪٥,٢	٪١٠ ٪١٣,٨ ٪٧,٧
السادس حديث	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية اللغة الإنكليزية	٪١٣ ٪١٠,٧ ٪٣,٨ ٪٦,٢	٪١٥,٩ ٪٢٠,٦ ٪٦,٦ ٪١١,٩
السادس تقليدي	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية اللغة الإنكليزية	٪٣ ٪١,٥ ٪١,٥ ٪٣,٧	٪١,٧ ٪٢,٦ ٪٣,٤ ٪١,٧
الخامس حديث	الرياضيات	٪٢٥,٢	٪٢٣,٥

اللغة الفرنسية	%١٧,٦	%٢٥,٩
اللغة الألمانية	%٣,٥	%٦
اللغة الإنكليزية	%٩,٥	%١٦,٤
الخامس تقليدي	%٤,٨	%٧,٨
اللغة الفرنسية	%١,٨	%٣,٤
اللغة الألمانية	صفر%	%٠,٨
اللغة الإنكليزية	%٣	%١,٧
اللغة اللاتينية	%٣	%٠,٨

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني

علامات غير كافية في اللغات والرياضيات في المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي التقني

١٩٩٩/٩٨

فصل التعليم الثانوي التقني ٩٨ - ١٩٩٩	الفرع	الفتيات اللائي حصلن على علامات غير كافية	الفتيان الذي حصلوا على درجات غير كافية
السابع	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية	%١٩,٢ %١٦,٤ %١٢,٤	%١٨,١ %٢٥,١ %١٦,٨
الثامن نظري	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية اللغة الإنكليزية	%٢١,٧ %١٦,١ %٧,١ %١٢,٨	%٢١,٧ %٢٤ %١٢,٣ %١٦,٨
الثامن المتعدد التكافؤ	الرياضيات اللغة الأولى اللغة الثانية	%٢٩,٢ %٨,٨ %٢١,٦	%٢٤,٩ %١٤,٢ %٣٢
التاسع نظري	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية اللغة الإنكليزية	%١٩,٣ %١٤,٧ %٧,٩ %١٥,٢	%٢٠,٦ %٢٢,٢ %١٢,٥ %٢٣,٤
التاسع المتعدد التكافؤ	الرياضيات اللغة الأولى اللغة الثانية	%١٩ %٣,٩ %١١,٦	%٢٠,٥ %١٠,٦ %٢٥,٦
التاسع عملي	الرياضيات اللغة الفرنسية اللغة الألمانية	%١١,٢ %٨,٥ %٥,٨	%٧,٨ %١٦ %١٠,٦

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني

في التعليم الثانوي وفي التعليم الثانوي التقني، لا يختلف عدد العلامات غير الكافية في الرياضيات لدى الفتيات كثيرا عن علامات الفتيان. وفي المقابل، تشير البيانات إلى صعوبات على مستوى تعلم اللغات لدى الفتيان.

ومن الواضح أن هذا التحليل للنتائج المدرسية على أساس العلامات غير الكافية ليس شاملا بدرجة تكفي لإيضاح الخلافات بين الفتيات والفتيان على مستوى التعليم والمعارف والتفضيلات.

ومع ذلك فإن هذه التحليلات هامة لتدارك إنتاج أحكام مسبقة مغلوطة وصور نمطية.

٤٦ - ٤ - التعليم

فيما يتعلق بالتعلم تقدم إحصاءات واردة من غرفتين مهنتين معنيتين هما: غرفة المستخدمين الخاصين وغرفة الحرف:

غرفة المستخدمين الخاصين:

تراقب غرفة المستخدمين في القطاع الخاص مع غرفة أرباب الحرف المختصة، التعلم التجاري والصناعي والحرفي للمتعلمين والمتعلمات تحت النظام القانوني للمستخدمين والمستخدمات في القطاع الخاص.

وتمثل المرأة ٦٢ في المائة للمتعلمين والمتعلمات الملتحقين والملتحات بالغرفتين. والفرع الأكثر جاذبية سواء بالنسبة للرجل أو المرأة هو فرع البيع (٣٥ في المائة بالنسبة للرجل و٦١ في المائة بالنسبة للمرأة).

وتشكل المرأة أغلبية في جميع تشكيلات التعلم تقريبا عدا حرف المتاجر والمطابخ وحرف الصناعة.

توزيع المتعلمين والمتعلمات بعقد للتعليم

الأفراد			النسب المئوية على الأسطر			النسب المئوية على الأعمدة		
رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع
نوع التدريب								
التدريب التحضيري لشهادة								
CATP ^(٦)								

^(٦) شهادة القدرة التقنية والمهنية يتم الحصول عليها بعد ثلاث سنوات من التعلم العملي والنظري.

الصناعة								
٣٧	صفر	٣٧	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٣,٨
١٠	١	١٠	٩٠,٠	٩,١	١٠٠,٠	٠,٢	١٠٠,٠	١,١
١٢	صفر	١٢	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	١,٢
٣٥	صفر	٣٥	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٣,٦
٤٧	١٤	٤٧	٧٧,٠	٢٣,٠	١٠٠,٠	٢,٣	١٠٠,٠	٦,٢
التجارة								
١١٠	٢٧٢	٣٨٢	٢٨,٨	٧١,٢	١٠٠,٠	٢٩,٩	١٠٠,٠	٣٩,١
٦	٣	٩	٦٦,٧	٣٣,٣	١٠٠,٠	١,٦	١٠٠,٠	٠,٩
١٥	٦٥	٨٠	١٨,٨	٨١,٣	١٠٠,٠	٤,١	١٠٠,٠	٨,٢
١	٧	٨	١٢,٥	٨٧,٥	١٠٠,٠	٠,٣	١٠٠,٠	٠,٨
٢	٧	٩	٢٢,٢	٧٧,٨	١٠٠,٠	٠,٥	١٠٠,٠	٠,٩
٣٩	١٢٧	١٦٦	٢٣,٥	٧٦,٥	١٠٠,٠	١٠,٦	١٠٠,٠	١٧,٠
Horeca								
١٤	٢	١٦	٨٧,٥	١٢,٥	١٠٠,٠	٣,٨	١٠٠,٠	١,٦
٤	٧	١١	٣٦,٤	٦٣,٦	١٠٠,٠	١,١	١٠٠,٠	١,١
تدريب مؤهل لشهادة CITP ^(٧)								
٢٠	١٠٣	١٢٣	١٦,٣	٨٣,٧	١٠٠,٠	٥,٤	١٠٠,٠	١٢,٦
Horeca								
١٤	صفر	١٤	١٠٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	٣,٨	١٠٠,٠	١,٤
٢	٢	٤	٥٠,٥	٥٠,٥	١٠٠,٠	٠,٥	١٠٠,٠	٠,٤
المجموع								
٣٦٨	٦١٠	٩٧٨	٣٧,٦	٦٢,٤	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: غرفة الموظفين في القطاع الخاص ٢٠٠١/٢٠٠٠

^(٧) شهادة التخرج التقني والمهني يتم الحصول عليها بعد سنة من التعلم العملي والنظري في السنة الأولى التي يصادف فيها المتعلمون مشكلات مدرسية ومشكلات أخرى يتم الحصول عليها في سنتين.

– غرفة الحرف

مشاركة المرأة في المواد التعليمية التي تقترحها غرفة الحرف هي مشاركة ضعيفة، ولا تمثل سوى ٢٧ في المائة من المقيدون في عام ٢٠٠٠ وللعلم كانت المشاركة في ١٩٩٦، ٣٠ في المائة). والتوجه العام الذكري للتدريبات المقترحة يبرر جزئيا التمثيل الناقص في حين أنه في ميدان المودة والصحة، يكون تمثيل المرأة قويا (٩٠ في المائة من المقيدون).

توزيع المتعلمين والمتعلمات في غرفة الحرف حسب نوع التدريب والجنس لعام

٢٠٠١/٢٠٠٠

الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة			مجموعة الحرف
رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع	
٣٥	١٤	٤٩	٧١,٤	٢٨,٦	١٠٠,٠	٤,٠	٤,٣	٤,١	التغذية
٣٠	٢٧٣	٣٠٣	٩,٩	٩٠,١	١٠٠,٠	٣,٤	٨٤,٣	٢٥,٣	المودة والصحة
٢٩٦	٤	٣٠٠	٩٨,٧	١,٣	١٠٠,٠	٣٣,٩	١,٢	٢٥,١	خدمات وأدوات ميكانيكية
٤٢٢	٩	٤٣١	٩٧,٩	٢,١	١٠٠,٠	٤٨,٣	٢,٨	٣٦,٠	إنجاز الأبنية
٥٧	١٩	٧٦	٧٥,٠	٢٥,٠	١٠٠,٠	٦,٥	٥,٩	٦,٣	حرف فنية
٣٣	٥	٣٨	٨٦,٨	١٣,٢	١٠٠,٠	٣,٨	١,٥	٣,٢	حرف متنوعة
٨٧٣	٣٢٤	١ ١٩٧	٧٢,٩	٢٧,١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	المجموع

المصدر: غرفة الحرف

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات المدرسية؛

٤٧ – الاتجاه المدرسي والمهني

فيما يتعلق بالتساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات المدرسية، لا يوجد ما يستحق الذكر.

ومع ذلك، فإن الاتجاه المهني للفتيات يؤدي دائما إلى الفروع التقليدية مع نتائج تحدث فصلا مهنيا (راجع المادة ١١، النقطة ٦٢ (ط)).

ويختلف الاختيار المدرسي والمهني لدى الفتيات والفتيان: ويزداد تمثيل الفتيات في الأقسام الأدبية للتعليم الثانوي العام وفي الفروع الثالثة من التعليم الثانوي التقني.

وما زالت الفروع العلمية والتكنولوجية الصناعية والحرفية موضع اختيار للفتيان بصفة غالبية.

وللاختيار المدرسي أصداء على الاختيار المهني: وهكذا فإن المرأة أكثر عددا في الاستخدام في الفرع الثالث، في حين أن الرجل يتجه أكثر نحو الحرف والإنتاج.

٤٧ - ١ - التعليم الثانوي (الليسيه الكلاسيكية):

ويتم توزيع الطلاب حسب الجنس والتوجيه الأدبي أو العلمي في المرحلة المتعددة المواد في القسم العالي (الصفان الرابع والثالث) وهو كما يلي:

توجه علمي		توجه أدبي		الفصل الرابع
ذكور	إناث	ذكور	إناث	
٤٨٩	٤٨٣	٩٢	٢٤١	١٩٩٥/٩٤
%٥٠,٣	%٤٩,٧	%٢٧,٦	%٧٢,٤	
٤٦٦	٥٣١	٧٤	٢٠٦	١٩٩٦/٩٥
%٤٦,٧	%٥٣,٣	%٢٦,٤	%٧٣,٦	
٥٤١	٥٤٦	٥٧	١٥٤	١٩٩٧/٩٦
%٤٩,٨	%٥٠,٢	%٢٧,٠	%٧٣,٠	
٥٢٤	٥٧٠	٦٥	١٥١	١٩٩٨/٩٧
%٤٧,٩	%٥٢,١	%٣٠,١	%٦٩,٩	
٥٨٣	٥٣٤	٦٤	١٧٤	١٩٩٩/٩٨
%٥٢,٢	%٤٧,٨	%٢٦,٩	%٧٣,١	
٥٥٨	٦٣٠	٦١	١٤٦	٢٠٠٠/٩٩
%٤٧,٠	%٥٣,٠	%٢٩,٥	%٧٠,٥	

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

- الأقسام ذات التوجه العلمي تضم عددا كبيرا من الطلبة فتيات وفتيان - عن الأقسام ذات التوجه الأدبي؛
- في الأقسام ذات التوجه العلمي، يتفاوت التوازن بين عدد الفتيات والفتيان؛
- في الأقسام ذات التوجه الأدبي يزداد عدد الفتيات إلى حد كبير.

في مرحلة التخصص في الشعبة العالية (الصف الثاني والصف الأول) يختار
التلاميذ الأقسام التالية:

الأقسام	A1	%	A2	%		%	C	%	D	%	E	%	F	%
ذكر	٢٦	١٩	١٠٩	٤٦	١٠٧	٧٧	١٢٦	٤٥	١٢٨	٥١	٢٤	٢٣	١٣	٤٨
أنثى	١١١	٧١	١٣٠	٥٤	٣٢	٢٣	١٥٧	٥٥	١٢٣	٤٩	٨٢	٧٧	١٤	٥٢

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

(أ) توجه أدبي

A1 قسم اللغات الحية؛ A2 العلوم الإنسانية والاجتماعية؛ E الفنون التصويرية؛ F الموسيقى

(ب) توجه علمي

B رياضيات - علوم فزيائية؛ C رياضيات - علوم طبيعية؛ D رياضيات - علوم اقتصادية

- تضم الأقسام ذات التوجه العلمي معظم التلاميذ.
- يزداد عدد الفتيات وتمثيلهن في مجموع الأقسام ذات التوجه الأدبي وخاصة في الأقسام A1 إلى E (راجع أدناه).
- في الأقسام ذات التوجه العلمي، يقوم التوازن بين الجنس بدرجة متفاوتة في القسمين C، D، ولكن الفتيات أقل تمثيلاً بدرجة كبيرة في القسم B (راجع أدناه)

٤٧ - ٢ - التعليم الثانوي التقني:

ينقسم التعليم الثانوي التقني إلى ثلاثة أنظمة:

- النظام التقني
 - نظام التقنيين
 - النظام المهني (تعليم).
- والتقسيم حسب الجنس في مختلف أنظمة المرحلة الوسطى هو كما يلي:

(أ) النظام التقني ٢٠٠٠/٩٩ للصف العاشر

القسم	في المائة من الإناث	في المائة من الذكور	مجموع الطلاب
إداري وتجاري	٦١,٤	٣٨,٦	٤٤٨
تقني عام	٣١,١	٦٨,٩	٢٨٦
المهنية الطبية والخاصة	٨٤,٨	١٥,٢	٣٤٨

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

(ب) نظام التدريب التقني لعام ١٩٩٩/٢٠٠٠، الفصل العاشر

الشعبة	في المائة من الإناث	في المائة من الذكور	مجموع الطلاب
زراعي	٢٣,٣	٧٦,٧	٤٣
فني	٦٩,٩	٣٠,١	٧٣
هندسة مدنية	٣٢,٩	٦٧,١	٧٠
كيمياء	٧٣,٧	٢٦,٣	١٩
إداري وتجاري	٦٩,٠	٣١,٠	٣٧٨
كهربائي تقني	٣,٨	٩٦,٢	١٣٢
معلوماتي	٤,٤	٩٥,٦	٩٢
فنادق وسياحة	٥٧,١	٤٢,٩	٢٨
ميكانيكي	٣,٦	٩٦,٤	٥٦

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

(ج) النظام المهني ١٩٩٩/١٩٩٨

التعليم	الإناث	في المائة من الإناث	الذكور	في المائة من الذكور	المجموع
نظام التفرع	٥٤٦	٣١,٨	١١٧٠	٦٨,١	١٧١٦
نظام التلامذة	٩٥٧	٤٠,٤	١٤٠٩	٥٩,٥	٢٣٦٦
المجموع	١٥٠٣	٣٦,٨	٢٥٧٩	٦٣,١	٤٠٨٢

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.

- ويتوزع الفتيان والفتيات بطريقة متساوية في مختلف أنظمة التعليم التقني الثانوي: ذلك أن الفتيات يتوجهن كثيرا نحو النظام التقني في حين أن الفتيان يتجهون أكثر إلى النظام المهني ونظام التدريب التقني.
- وفي النظام التقني، يتجه الفتيات أكثر نحو القسم الإداري والتجاري وخاصة في قسم المهن الطبية والاجتماعية في حين أن الفتيان يتجهون أكثر نحو القسم التقني العام.
- وفي نظام التدريب التقني، يتجه الفتيات أكثر نحو الشعبة الفنية، ونحو الشعبة الإدارية والتجارية، ونحو شعبة الفندقية والسياحة، وشعبة الكيمياء في حين أن الفتيان

يتجهون أكثر نحو الشعي الأخرى. وفي الشعب الكهربائية التقنية والمعلوماتية والميكانيكية، تمثل نسبة الفتيات أقل من ٥ في المائة.

- والفتيات أقل تمثيلا في النظام المهني حيث يوجد عدد من الفتيان ضعف عدد الفتيات.
- وفي بعض التدريبات بنظام التفرغ، يوجد حضور ذكري حصري، في حين أن تدريبات مساعدات العناية والتجارة وأعمال المتزل يتجه إليهن الفتيات على نحو أكبر. ويسيطر الفتيان على المجالات التقنية (الميكانيكا والكهرباء والطحن).
- وفي التدريبات ذات البدائل وتعلم ثنائي وفق النظام الألماني الذي يأخذ بالمدرسة والمؤسسة، يوجد ٤٠ في المائة من الفتيات. ويلاحظ من جديد فصل قوي: الفتيات يوجدن في البيع والكوافير وأقل تمثيلا بدرجة كبيرة في الميادين التقنية.

٤٧ - ٣ - الفتيان والفتيات في مواجهة تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الدراسات المختلفة^(٨) التي تجريها وزارة التعليم الوطني لمصاحبة إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ميدان التعليم تبين أنه توجد فوارق بين الفتيان والفتيات.

ويبدو أن الفتيات يبدن قدرا أقل من الاهتمام إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال. فقليل جدا من الفتيات يخترن الطرق الجديدة للمعلوماتية (تقني معلومات وشهادة القدرة التقنية والمهنية في ميدان المعلومات. وقد أجمع الأشخاص الذين شملهم السؤال على التأكيد، بصفة عامة، أن الفتيان يهتمون بقدر أكبر بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ولا يستخدم الفتيان والفتيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بنفس الطريقة. إذ أن الفتيات يتجهن بدرجة أكبر نحو المجالات الإبداعية، والفتيان نحو المجالات العلمية بدرجة أكبر. وبالنسبة للإنترنت يوجد لدى الفتيان والفتيات تفضيلات أخرى. إذ أن الفتيات تهمهن بدرجة أكبر الإمكانيات التفاعلية للإنترنت.

^(٨) على سبيل المثال (أ) "تكنولوجيا المعلومات والاتصال - دراسة حالة حول النجاح في إدخال تكنولوجيا جديدة في التعليم الثانوي للدوقية الكبرى للكسمبرغ؛ دراسة حالة أولية: "ثانوية لكسمبرغ؛ (ب) تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونوعية التعلم - دراسات حالة بشأن النجاح في إدخال التكنولوجيا الجديدة في التعليم الثانوي في الدوقية الكبرى للكسمبرغ؛ دراسة ثانية للحالة: الليسيه التقنية نيك، بيفر، دويلانغ، راجع [http://www.script.men.lu/activinno/ict etude ocde.ict etude ltmb.phtml](http://www.script.men.lu/activinno/ict%20etude%20ocde.ict%20etude%20ltnb.phtml).

- ولتنوع الاختيار المهني للفتيات، هناك إجراءات مختلفة للتوعية بذلك:
- إجراء للتوعية بعنوان "حتى تصبحين مهندسة صناعية؛ وتحقيق مستقبل مشرق" بالتعاون مع المعهد العالي للتكنولوجيا، ودوائر علم النفس والتوجه المدرسي ودائرة التدريب المهني.
- "المرأة والعلوم والتقنيات". والهدف من المشروع أن يهيئ لدى الشباب، فتيان وفتيات، إمكانية معرفة المساهمة المهمة للمرأة في مجالات العلم والتكنولوجيا وتنشيط تنوع الاختيارات المدرسية والمهنية للفتيات والنساء. وثمة عنصر مركزي في هذا الإجراء هو عرض "النصف الآخر من العلم" الذي وضعته اللجنة الأوروبية تحت تصرف الدول الأعضاء. وتم استكمال المعرض بمعلومات عن المرأة اللكسمبرغية في ميادين العلم والتكنولوجيا وعن طريق ملف تربوي يعمل على تسهيل استخدام المعرض في المدارس.
- لتذكر مرة أخرى الإجراءات المضطلع بها في إطار مشروع "لنقتسم المساواة" (أنظر النقطة ٥٠ من المادة ١٠).

وللحصول على مزيد من المعلومات عن حالة المستقبل المهني للفتيات في الشعب التقنية للتعليم الثانوي، يجري إعداد دراسة في هذا الشأن. ويستمر الفصل الأفقي الموجود على مستوى التدريبات وفرص الاستخدام المختارة بمعرفة المرأة على مستوى التعليم والتدريب طوال الحياة. إذ أن المرأة تتابع بصفة خاصة التدريبات اللغوية والإدارية والاجتماعية والمعلوماتية التي تعطيها إمكانية الوصول إلى تنشيط الاستخدامات التي اختارها.

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة ودور الرجل في جميع مراحل التعلم بجميع 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؛

(٤٨) القضاء على الأنماط وتكوين مثقفين ومثقفات

تم إعداد دليل عملي يسمى "لنحترم المساواة ولنقيم التنوع عن طريق التعليم والتدريب". بمعرفة وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة. ويؤكد هذا الدليل على الدور المهم للأفراد المعلمين والمثقفين والمثقفات على مستوى القضاء على الأنماط. وهناك مسائل رئيسية بشأن ميادين السلوك وأساليب الحياة وعالم العمل والاجتماع تهدف إلى تسهيل إجراء تحليل انتقادي للكتيبات والبرامج المدرسية.

ومن أجل احترام المساواة وتقييم التنوع، ينبغي الاستناد إلى تعليم وتدريب لتفادي إنتاج أي صورة نمطية عن الكائن البشري. والهدف هو تحريك إمكانيات المرأة والرجل بدرجة متساوية واستحداث مناهج جديدة لتحقيق ذلك. ومن وجهة النظر هذه يعتبر دور الفعاليات في عالم التعليم والتدريب أساسيا لتفادي نقل الأنماط وتقييم التنوع ومكتسبات الاختلاط وتعدد الثقافات. وفي أساس التعليم والتدريب لإنكار كل صورة نمطية للكائن البشري توجد التوعية وانفتاح فكر الأشخاص الذين يمارسون التعليم.

والأمر يتعلق عمليا بما يلي:

- الاعتراف بعدم المساواة نتيجة لنوع الجنس والاختلافات الثقافية والاجتماعية؛
- تحليل أصل هذه الاختلافات وأوجه عدم المساواة؛
- أخذ هذه الأدوار والصور النمطية التي اكتسبها المرء طول حياته في الاعتبار،
- دراسة موضوعية للاختلافات وأوجه عدم المساواة في التعليم وإتاحة الفرصة أمام الذين يمارسون التعليم للتطور الفردي الذي يخترق الأدوار التقليدية.

وبشأن موضوع احترام المنظور المتعلق بالجنس، تم إعداد منشور بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني، دليل لمحركي المشروعات الوطنية والأوروبية" في مشروع أوروبي اشتركت فيه وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة ووزارة النهوض بالمرأة وإدارة الاستخدام.

وبالنسبة لاحتياجات التعليم الثانوي والثانوي التقني (السنة الدراسية ٢٠٠١ - ٢٠٠٢) تعتبر أولوية لدى أنشطة التدريب وتجهز نهج لتربية مختلفة.

وفي إطار التدريب المستمر للقائمين بالتعليم تم تنظيم حلقات دراسية بشأن موضوع إدماج المنظور المتعلق بنوع الجنس فضلا عن دروس في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وقد تم احتجاز بعض الدروس في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال للقائمين بالتعليم وتصادف طلبا عاليا. ويقوم بتجهيزها مدربة عملت على تكييف نهجها التربوي مع حاجة جمهور النساء الراغبات في التعرف على تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

(٤٩) شبكة تدريب المرأة

هذا مشروع حققته وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة بالتعاون مع وزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام وإدارة الاستخدام في إطار المشروع

الأوروبي ليوناردو دافنشي. والهدف الأول لمشروع لكسمبرغ هو خلق وتحريك شبكة للأشخاص في ميدان التدريب والتعليم وتكافؤ الفرص.

والشبكة هي إطار للتعاون والتفكير المشترك والتدريب المستمر لممثلي الوزارات والإدارات المشتركة. ويستهدف مروجو المشروع تحسين نوعية وكمية عروض المعلومات والتدريب وإدراج الفتيات والنساء عن طريق المعلومات والتوعية والتعاون وتكوين شبكة وتدريب المتعاونين والمتعاونات التابعين للوزارات والروابط الأخرى المشتركة في هذا الميدان. ويستهدف أيضا مروجو المشروع إنشاء شبكة من المراسلين والمراسلات لتكافؤ الفرص على صعيد المؤسسات الأولية. ويقدمون مساعدة في إعداد المشروعات الريادية في إطار البرامج الوطنية والأوروبية وتنظيم أنشطة مشتركة (الحلقات الدراسية وزيارات إلى المشاريع) مع الشركاء عبر الوطنين.

وفيما يلي نتائج هذا المشروع الذي أختتم أعماله في شباط/فبراير ٢٠٠١:

- تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإدراج البعد المتعلق بنوع الجنس، وتوجيه المسؤولين عن المشاريع والبرامج التي تتحقق في إطار برنامج "اليرنادو دافنشي"، وتكون شبكات التدريب. ويقوم مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على معرفة الفوارق بين الجنسين وإجراء تحليل مرتبط بذلك وعلى درجة متفاوتة من العمق، وعلى سبيل المثال تقوم النساء والرجال معا بالعمل على استحداث عن طريق النتائج مراكز للاهتمام والاحتياجات وأشكال الاتصال المختلفة. وتهدف مراعاة المنظور الجنساني إلى إحداث تغييرات على مستوى مراعاة الضمير وعلى مستوى الهياكل ويستهدف على سبيل المثال، تغيير الهياكل وأنواع التمثيل التي هي مصدر الخلافات والتمييز المرتبط بالجنس. وسوف تتحقق المساواة بين المرأة والرجل إذا اشترك الجنسان بنفس الدرجة في الحياة الخاصة والأسرية، وفي الحياة المهنية، والحياة السياسية والاجتماعية، بقدر متساو من الحقوق والمسؤوليات. ومفهوم "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" يتضمن ١٠ خطوط توجيهية للمسؤولين عن البرنامج و ٢٥ خطا توجيهيا للمسؤولين عن المشاريع. ويمكن تصنيف الخطوط التوجيهية حسب ٨ موضوعات كما يلي:

- كفالة التعاون بين الخبراء والخبراء في ميدان تكافؤ الفرص؛
- إجراء كلي ومهيا بالتزويد للمجموعات المستهدفة المختلفة ويتضمن اللجوء إلى الأساليب والنهج المتعددة؛
- أخذ التعقيد في حالات حياة المرأة في الاعتبار؛

- عدم التخلي بالنسبة لكثير من الإجراءات عن النهوض بالمرأة؛
 - العمل على إنشاء جماعات متجانسة من حيث الجنس؛
 - العمل بنشاط على تغيير أدوار تطوير الآفاق الشخصية والمهنية؛
 - استخدام لغة لا جنسية ولا تمييزية إزاء المرأة؛
 - أخذ منظور الجنس في الاعتبار في الدراسات والتحليلات.
 - دليل عملي بعنوان "كيفية تقديم المرأة والرجل (١) مع احترام كرامتهما، (٢) وتقييم كل الصلاحيات، (٣) وتجنب إصدار قوالب نمطية؟" وقواعد هذا الدليل في إطار برنامج ليوناردو دافنشي إنشاء شبكة تدريب للمرأة بمعرفة المسؤولين عن مشروع "تكوين شبكات للمرأة" ويستلهم دليلاً أعدته وزارة التعليم النمساوية ومفهوم وصياغة الدليل كفلتها وزارة التعليم الوطني. والدليل موجه إلى جميع الذين واللاقي يصممون البرامج ويعدون المادة الإشارة ويختارون الكتيبات، وموجه إلى التلاميذ وإلى الآباء والمتدربين في مجال التدريب المستمر، وإلى جميع الأشخاص القائمين بتعليم وتدريب الأطفال والشباب والكبار. ويبحث الدليل على تطبيق ثلاثة مستويات لتحليل المادة الإرشادية، وخاصة:
 - معايير كمية تحلل حضور الرجل والمرأة فضلاً عن جماعات اجتماعية أخرى،
 - معايير نوعية تحلل الأدوار المنسوبة للرجل والمرأة وإلى الجماعات الاجتماعية الأخرى،
 - وضع اللمسات النهائية للغة تحترم منظور الجنس.
 - تحقيق يشمل المروجين اللكسمبرغيين لمشروع "شبكة تدريب المرأة" في موضوع احتياجات العمل في مجال التدريب على تكافؤ الفرص، بالتعاون مع الشركاء النمساويين في إطار البرنامج الأوروبي المعنون "ليوناردو دافنشي"؛
 - دليل "المرأة في البحث عن الاستخدام"، على شكل منشور يقترح تقديم معونة لدى السعي الضروري لإيجاد استخدام. ويتضمن معلومات حول عروض المساندة لإدارة الاستخدام وحول التدريب.
- (٥٠) "لنقتسم المساواة"
- في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع في الأجل المتوسط لتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (١٩٩٦ - ٢٠٠١) أعدت وزارة النهوض بالمرأة مشروع "لنقتسم المساواة".

وقد ولد المشروع بعد بيجين في إطار التفكير في وضع برنامج للعمل في لكسمبرغ للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. والإعانة المالية للمشروع من جانب اللجنة الأوروبية انتهت في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١، وهو موعد نهاية البرنامج المجتمعي. وسوف يستمر المشروع على المستوى الوطني.

ويضم المشروع جناحين الأول بعنوان "التعليم في مجال المساواة" والثاني بعنوان "التدريب في مجال المساواة".

ولنتذكر أهداف المشروع:

- تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في ميدان تنوع الجنسين
 - تغيير أدوار النساء والرجال.
 - (النهج المنهجي المطبق هو نهج تربية الجنس الذي ينطلق من المقدمات التالية:
 - العلاقات بين الجنسين ليست ثابتة،
 - الأدوار المنسوبة للجنسين في تطور مستمر،
 - تقام الأدوار في إطار عملية تاريخية، وتتأثر بالعوامل الاجتماعية،
 - الأدوار هي ثمرة ثقافتنا التي تعطي أحد الجنسين مزيدا من السلطة عن الجنس الآخر.
- وإدراج مفهوم المساواة بين المرأة والرجل في عقلية كل أعضاء مجتمعنا ينبغي أن يبدأ من أوائل العمر لدى الأطفال من الجنسين إذا كنا نرغب في أن يتمكن هؤلاء الرجال والنساء من أن يهتدون إلى بيئة متساوية للحياة المهنية.
- وينتهج المشروع هدفا مزدوجا: ويتعلق الأمر بطريقة وقائية تبدأ من القاعدة على مستوى التعليم قبل المدرسي ويقترح القيام بمهمة تدريجية عن طريق التدخل لدى الذين واللاتي يوجدون في عملية مهنية كاملة.

والهدف الثاني للمشروع يرمي إلى تغيير الاتجاه في المواقف في عالم العمل. وتم إعداد برنامج للتدريب في مجال المساواة من أجل المسؤولين عن التدريب والأشخاص الذين يقومون بدور رئيسي في إدارة الموارد البشرية لمجتمع من المجتمعات، أو مؤسسة كبرى، ومن أجل المندوبين والمندوبات في النقابات، وخاصة المندوبين والمندوبات في مؤسسات القطاع الخاص.

٥٠ - ١ - التدريبات

نظمت وزارة النهوض بالمرأة في حزيران/يونيه ٢٠٠١ حلقة دراسية بعنوان "تدريب المدرب في مجال الجنس" من أجل المدربات والمدربين.

وقد أعد فريق الخبراء في مجال نوع الجنس نموذجاً أساسياً للتدريب المستمر يعرض تخصصاً في مجال نوع الجنس. ويؤهل التدريب القائم على أساس معارف نظرية وعملية، المدرب على التفكير في وسائل التعليم ويولي الاحتياجات المحددة لتعليم الرجال والنساء.

وقد تحقق التطبيق الأول للنموذج في إطار تدريب مستمر على مدى الفترة من كانون الثاني/يناير إلى يونيو/حزيران ٢٠٠١. وقد اشترك في ذلك ١٢ شخصاً منهم ٥ رجال.

ويتعلق مضمون التدريب المستمر في جملة أمور بما يلي:

- دور النساء ودور الرجال
- الاختلافات في تعليم النساء والرجال
- إدماج البعد المتعلق بنوع الجنس والإجراءات الإيجابية
- سياسة المساواة بين المرأة والرجل.

ويتضمن المنهج وعياً بالأنماط الخاصة، المكيعة حسب خط التنشئة الاجتماعية ووسائل عدم الوعي. وهذا الوعي يعزز التفكير الذاتي في الممارسات التربوية.

والمشركون والمشاركات في التدريب الأول نشيطون في الوسط الاقتصادي وأعضاء في مجالس المؤسسات ومسؤولون عن استمرار التدريب. ويجري متابعة المجموعة الأولى من عام ٢٠٠١ إلى عام ٢٠٠٢.

وقد بدأ التدريب الثاني في خريف عام ٢٠٠١. والمشاركون والمشاركات يأتون من ميدان التدريبات ومن الميادين الاجتماعية والسياسية.

وفي إطار المشروع عملت النقابات الأعضاء في الاتحاد الكونفدرالي النقابي المستقل للكسمبرغ والاتحاد الكونفدرالي للكسمبرغي للنقابات المسيحية على استحداث نموذج للتدريب لمندوب أو مندوبي أو مندوبات المساواة في المؤسسات.

وفضلاً عن ذلك، تعاونت وزارة النهوض بالمرأة مع الاتحاد الكونفدرالي للكسمبرغي للنقابات المسيحية في إطار تدريب لمدوب أو مندوبي المساواة في مؤسسات القطاع الخاص.

وتشكل الشبكات، الوطنية أو القطاعية، للمندوبين والمندوبات الذين أو اللاتي يهتمون بالمساواة بين المرأة والرجل والتي أنشأها الاتحاد الكونفدرالي النقابي المستقل للكسمبرغ والاتحاد الكونفدرالي للكسمبرغي للنقابات المسيحية المنهاج المؤيد لاستحداث ثقافة المساواة داخل المؤسسات. وتتيح التداول السريع للمعلومات ونشر الأمثلة على الممارسة الجيدة في مجال المساواة بين الرجل والمرأة.

وفي إطار تدريب المدربين في ميدان المعلومات الذي تنظمه غرفة المستخدمين الخاصين - للكسمبرغ، كفلت وزارة النهوض بالمرأة نموذجاً إعلامياً بشأن تطبيق التربية المتعلقة بنوع الجنس. وتابع التدريب ١٤ شخصا (١٢ رجلاً وامرأتان).

والدراسات المعنونة "كيف تنمي الفتيات والفتيان شخصيتهم" من أجل المعلمين والمعلمات في مدينة لكسمبرغ، أدرجت في عرض التدريب المستمر في المدينة. وهي تعمل على إدراج البعد المتعلق بنوع الجنس في الممارسات التربوية اليومية للمعلمين والمعلمات في صفوف التعليم قبل المدرسي والابتدائي.

وواصلت المعلمات اللاتي اشتركن في المشروع منذ بدايته في عام ١٩٩٦، اجتماعاتهن الدورية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة. وتابعن أعمالهن الخاصة بإعداد المادة التربوية.

٥٠ - ٢ - المؤتمرات والحلقات الدراسية

- في إطار التوعية باحترام نوع الجنس، عقد البروفسور الدكتور هانيلبور فولستيش - فيلاند (ألمانيا، هامبورغ) مؤتمراً للجمهور العام حول موضوع "الأطفال ينمون ويصبحون فتيات أو فتيان". وعقد المؤتمر يوم ١٠ أيار/مايو ٢٠٠١ وضم جمهور تعداده ١٠٠ شخص. وقد نظم هذا المؤتمر بمعرفة وزارة النهوض بالمرأة ومعهد الدراسات التربوية والاجتماعية ومركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة.

- وبتاريخ ١١ أيار/مايو ٢٠٠١، أثناء الحلقة الدراسية المعنونة "أهمية أدوار الجنسين في التعليم والتدريب"، (Bedeutung der Geschlechterrollen in Erziehung und Ausbildung)، قدم البروفسور الدكتور فوليتشي - فيلاند عرضين من أجل المدربات والمدربين الذين تابعوا حلقتي العمل: Entwicklung von Geschlechtsidentitäten während der

Lebensphasenkindheit-Jugend-Erwachsenenalter-Lebensabend) إنماء الهويات الجنسية أثناء فترات الطفولة - الشباب - سن الكبار - نهاية الحياة" و "دور المؤسسات التدريبية في إنماء الشخصية - هل هناك خيارات؟". (Welchen Beitrag leisten pädagogische und Bildungsinstitutionen zur Entwicklung von Geschlechtsidentitäten? Sind Alternativen in Sicht?) وضمت الحلقة الدراسية نحو خمسين شخصا.

- عقدت في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ وبحضور الدوق الأكبر والدوقية الكبرى حلقة دراسية بعنوان "التربية والتعليم في عالم متطور - ارتباط وثيق بين النظرية والتطبيق في ميدان إنماء الهوية" (Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt - Verknüpfung von Theorie und Praxis Zum Thema Persönlichkeitsentwicklung). وضمت الحلقة الدراسية ١٦٠ شخصا.

٥٠ - ٣ - البحث

أنشأت معاهد التدريب والبحث - وهي معهد الدراسات التربوية والاجتماعية، والمعهد العالي للدراسات والأبحاث التربوية، عدة أفرقة للعمل والتفكير لإعداد بحث حول "أهمية البعد المتعلق بنوع الجنس في إنماء شخصية ومهنة المعلم والمربي - الاجتماعي" وقد بدأ البحث في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ باشتراك وزارة النهوض بالمرأة بمعرفة باحثة بعقد للعمل الفكري المستقل. وتعاون في البحث فريق من الباحثين بإشراف وزارة النهوض بالمرأة ويضم عضوين من معهد الدراسات التربوية، والمركز الجامعي للكسمبرغ.

٥٠ - ٤ - النتائج

تعكس نتائج المشروع تنوعا في الأعمال. ويتضح كسب في القيمة المضافة بفضل التعاون الوثيق على الصعيد الأوروبي.

- منشورات للتوعية باللغتين الألمانية والفرنسية،
- كتيب حول الاستراتيجية المطبقة في مشروع باللغة الفرنسية مع اسطوانة - ذاكرة للقراءة فقط
- دراسات في مجال التعليم باللغة الألمانية أجراها معهد "شارلوت بولر" للبحث في الطفولة الصغرى، فيينا:

• خبرات ووجهات نظر المعلمات قبل الدراسة (Geschlechtssensible Pädagogik) in der Vorschule: Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen/Projektjahr (1996/1997)

- ملاحظات مؤقتة للسلوك في مواجهة لعب الأطفال قبل المدرسة
Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Momentaufnahmen vom Spiel
(verhalten von Mädchen und jungen/Projektjahr 1997/1998)
- التغييرات في السلوك مواجهة لعب الأطفال قبل المدرسة (Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen/Projektjahr 1998/1999)
- تقييم المشروع في الفترة ١٩٩٩/٢٠٠٠ (Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Evaluationen/Projektjahr 1999/2000)

• والمنشورات

- نموذج أساسي لتدريب المدربين والمدربات في ميدان نوع الجنس (Module de base Pour formationsde/formatrices en genre 'Train the Trainer in Gender')
- التغيير في السلوك التربوي في دور الحضانة (Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten: Praxisberichte aus Österreich)
- التغيير في السلوك التربوي فيما قبل المدرسة (Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule)
- حكاية وملف تربوي (تربية للنوع قبل المدرسة): مع كاسيت - فيديو باللغات اللكسمبرغية والفرنسية والألمانية والبرتغالية (Conte et dossier Pédagogique (Pédgogie du genre au Préscolaire): D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg (La Princesse au Lustre et le chevalier Peureux), avec cassette-vidéo afférente en langues Luxembougeoise, française, allemande et portugaise)
- ملف تربوي (يوم للأم، ويم للأب، وأيام للوالدين) (تربية النوع لرعاية الأطفال، أمثلة على السلوك الطيب من النمسا) (Dossier pédagogique: Muttertag, Vatertag- Elterntag (Jour de la mère, jour du père-jours des parents) (Pédagogie du genre (au gardien d'enfants, exemples de bonne pratique d'Autriche)

٥١ - الجانب المتعلق بنوع الجنس من أجل إلغاء الشخصية والمهنة للفاعليات التربوية والاجتماعية

ستجرى معرفة وزارة النهوض بالمرأة دراسة حول "أهمية الجانب المتعلق بنوع الجنس لإلغاء شخصية ومهنة المربين والاجتماعيين" وذلك بالتعاون مع معهد الدراسات التربوية والاجتماعية والمركز الجامعي للكسمبرغ، قسم التدريب التربوي (لكسمبرغ).

وإذا كان صحيحاً أن ظهور المساواة بين الرجل والمرأة حقق تقدماً لا شك فيه خلال القرن الماضي (كما يشهد بذلك على سبيل المثال الوصول إلى الاستخدام وإلى تقليص الفوارق في ميدان التدريب)، إلا أنه ما زالت قائمة على الأقل النظريات الكامنة بشأن الأدوار في أعمالنا وأفعالنا اليومية.

وفي هذا الإطار، يبدو من الضروري اعتبار الدور الأولي الذي يمكن أن تقوم به الممارسات التربوية العاملة بمعرفة الفاعليات التربوية والاجتماعية - الأساتذة والمعلمون والمعلمات، والمربيون والمربيات الخريجون والخريجات. ويمكن اعتبار هذه الممارسات التربوية على أنها نتيجة طبيعية لا مفر منها وتنساب من إقامة ملاحظات لدى الفاعليات الضالعة.

وإقامة العروض السافرة أو المضمرة والمتعلقة بالأعمال تتم تحت الضغوط الاجتماعية التي تدخل الفرد في تصور ملائم بصفة خاصة لبيئته المباشرة.

ومن هنا فإنه من الملموس أن اكتساب الصلاحيات المهنية والتدريب والقيم يقوم بدور أساسي.

٥١ - ١ - الأهداف:

يهدف البحث إلى دراسة بناء وهدم وإعادة بناء الهويات الشخصية (المهنية) المتصلة بنوع الجنس لدى الأشخاص أو المجموعات المستهدفة.

- عروض وصور وارتباطات فعلية بشأن الأدوار المرتبطة بالجنس (أدوار نوع الجنس) بصفة عامة والعلاقة مع الذات بصفة خاصة،

- المبررات والنظريات المثمرة لهذه العروض والصور،

- أطر التنشئة الاجتماعية والتربوية المرتبطة بهذه العروض والصور،

- آفاق المستقبل والرؤى واليوتوبيا المرتبطة بذلك.

ومن البديهي من أجل إمكان وضع النتائج المتحصلة في إطار أفضل، لا غنى عن تحليل بعض العناصر المختارة لبناء كل معهد للتدريب.

ويتعلق الأمر، إجمالاً، بتحقيق مصرف للبيانات العملية بشأن المضامين والأشكال والتعبيرات وأصول التمثيل التي تعمل على ربط البعد المتعلق بنوع الجنس في برامج الدراسات التربوية والاجتماعية في لكسمبرغ.

ويتضمن المشروع أيضاً وضع مختلف الشركاء في شبكات فضلاً عن إنشاء واستمرار التدريب لدى المثقفين/المثقفات الذين ينتمون إلى معهد الدراسات التربوية والاجتماعية.

٥١ - ٢ - الهيكل العام لأنشطة البحث:

والمجموعات المستهدفة للدراسات الجارية هم، من حيث المبدأ، جميع الأشخاص المتابعين أو الذين تابعوا الدراسات التربوية أو الاجتماعية في لكسمبرغ (المهنيون والمهنيات بالنسبة للخارج) وكذلك الأشخاص الذين يشاركون بوصفهم معلمين أو معلمات لهذه الدراسات.

والأمر يتعلق في هذه الحالة بما يلي:

- طلاب وتلاميذ وموظفون متدربون وملتحقون بدراسات المعلم أو المعلمة للتعليم الابتدائي والتعليم قبل المدرسي، ودراسات المربين والمربيات، الخريجون والخريجات، ومرحلة أستاذ التعليم الثانوي والثانوي التقني؛
- أساتذة مساعدون وممارسون؛
- معلمون مستخدمون ومستخدمات في هذا الإطار بواسطة المعاهد الثلاثة.

في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢،

- ٧٠٨ طلاب ألقوا بمعهد الدراسات التربوية والاجتماعية،
 - ٣٩٣ ألقوا بالمعهد العالي للدراسات والأبحاث التربوية،
 - ٢٤٣ ألقوا بمركز لكسمبرغ الجامعي.
- وارتفع عدد الأساتذة الممارسين إلى عدة آلاف، مما جعل من الجوهر التوصل إلى عينة كافية وذات بعد يذكر مقابل النتائج المتوقعة.

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛

(٥٢) تقديم المنح الدراسية

إن تقديم المنح والإعانات الدراسية يتم بالاستقلال عن نوع الجنس.

(هـ) التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

(٥٣) تعليم الكبار وتدريب العاطلين/العاطلات فيما يتعلق بتعليم الكبار، لا بد من ذكر النصوص القانونية التالية:

- القانون المؤرخ ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٩ بشأن إنشاء دائرة لتدريب الكبار وإعطاء صفة قانونية لمركز لكسمبرغ للغات،

- قاعدة الدوقية الكبرى الصادرة في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠، وهدفها تحديد أحكام العقود التي تعطي دروسا للكبار وشروط الحصول على بطاقة للنوعية أو إعانة دراسية

يتم الوصول إلى برامج التعليم والتدريب طول الحياة بالاستقلال عن نوع الجنس.

وفيما يتعلق بتدريب الأشخاص على البحث عن وظيفة أو الأشخاص الراغبين في العودة إلى سوق الاستخدام، نقدم الترتيبات التالية:

- التدريبات المقدمة من المركز الوطني للتدريب المهني المستمر.

- التدريبات المقدمة من الرابطات والمؤسسات والخدمات المجتمعية.

ويلاحظ بالنسبة لمجموع عروض التدريب زيادة في الأفراد خلال السنوات الأخيرة. وفي إطار تنفيذ خطة العمل الوطني للاستخدام، سوف تقوم وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة بإجراء بحث تكميلي بغرض إعطاء تفاصيل أكثر بشأن تطور عرض التدريبات على المستوى الكمي والنوعي.

وأيضاً يمكن ملاحظة أنه بالتوازي مع الزيادة في معدل استخدام النساء، زيادة مشاركة المرأة في التعليم والتدريب طول الحياة (راجع أيضاً الفصل الثامن بشأن المادة ١١ حول الاستخدام). وعلى صعيد الخدمة العامة ومعهداتها للتدريب، يلاحظ أن معدل اشتراك المرأة في دروس:

- المنهجية هو ٥١ في المائة (تنظيم وإدارة واتصال واستقبال)

- البيروقراطية والمعلوماتية هو ٤٣ في المائة وهو بالتالي مرتفع في المتوسط بنسبة (٣٨ في المائة).

وقانون التدريب المهني الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩ وكذلك التشريع بشأن الاتفاقيات الجماعية يميلان على إدماج البعد المتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على مستوى الوصول إلى الاستخدام والتدريب المستمر. وهذه الإصلاحات حديثة، ولا تتوفر بعد معلومات عن موضوع الاشتراك الفعلي للمرأة.

وعلى صعيد وصول الفرد إلى التدريب المهني، يلاحظ أن عددا متزايدا من النساء المستخدمات في القطاع الثالث يستفدن من العروض المتعددة للتدريب في مجالات الإدارة والمعلومات.

وعلى صعيد تعليم الكبار، لا توجد إحصاءات مقسمة حسب الجنس بشأن العروض العديدة للتعليم الوطني للكوميونات والرابطات.

ومنذ بضع سنوات، تقوم دائرة تعليم الكبار بمساندة الكوميونات والرابطات التي تعرض دروسا في المعلومات والإنترنت للنساء.

وعلى صعيد تدريب الأشخاص في البحث عن الاستخدام أو إعادة الانضمام إلى سوق العمل، ازداد عدد الذين يعرضون المعلومات وعروض المعلومات والمشاركين والمشاركات خلال السنوات الأخيرة.

ومن أجل زيادة معدل استخدام المرأة، فإن تدريب النساء على البحث عن الاستخدام وإعداد النساء الراغبات في إعادة الانضمام إلى سوق العمل بعد انقطاع في المستقبل الوظيفي لأسباب عائلية، يمثل أولوية من أولويات خطة العمل الوطني للاستخدام ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة.

وبالتعاون مع إدارة الاستخدام والرابطات النسائية، يتم ذكر عدة إجراءات مختلفة من أجل:

- تنوع الاختيار المهني للمرأة الباحثة عن استخدام،
- تشجيع المرأة على التدرب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال،
- تنوع عروض التدريب،
- تشجيع المرأة على الاستفادة من جميع التدابير القائمة، بما في ذلك التدابير التي استفاد منها الرجل حتى الآن على سبيل الأولوية،
- التشجيع على تعلم الكبار لدى النساء،
- توعية العاملين المكلفين بالتدريب والإرشاد فيما يتعلق بمنظور الجنس،

- البحث عن تدريبات تكميلية ترتبط بوظيفة معينة وتطويرها،
 - تشجيع إعطاء شهادة بالتدريبات.
- وقد عقدت وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة اتفاقيات للتعاون مع المنظمات التي تقدم تدريبات للمرأة حصراً. وتقضي هذه الاتفاقيات بمنح شهادات للتدريب بمعرفة وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة. وتشمل هذه الشهادة:
- برنامجاً للتدريب التفصيلي بمعرفة دائرة التدريب المهني؛
 - تعريفاً مسبقاً بمعايير أساليب التقييم بمعرفة دائرة التدريب المهني،
 - تقييماً رسمياً لما اكتسبه المتدرب.
- وتقدم الشهادات بمعرفة وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة وهي موقعة من مدير التدريب المهني والتدريبات المخصصة للمرأة، والتدريبات التي تشترك فيها المرأة بصفة رئيسية تستهدف وظائف في المجالات التالية:
- مكتبية، ومكتبية مساعدة، وموظفة استقبال، ومدربة في تطبيقات المعلومات، والمعلومات المصرفية، والمعاونة الطبية، ونائبات اجتماعية وثقافية،
 - مساعدة أمومة، معاونة للخدمات المقدمة إلى الأشخاص، آباء تهازيون، مستخدمة في المنازل،
 - معاونة مبيعات، شهادة بالمبيعات التقنية والمهنية^(٩)، وبستانية، وبائعة خضر وفاكهة، ومهن بيع متخصصة.
- ولدعم وإرشاد المرأة التي تبحث عن عمل، وضع دليل للمرأة الباحثة عن استخدام بمعرفة إدارة الاستخدام ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة.
- فيما يتعلق بالوصول إلى التعلم لدى الكبار راجع المادة ١١، النقطة ٦٥ - ٣.
- ويلاحظ أيضاً أن الوصول إلى برامج محو الأمية مفتوح أمام الجميع بغض النظر عن الجنس.
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات للدراسة وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركز المدرسة قبل الأوان

^(٩) يحصل عليها المرء بعد سنة من التعليم العملي والنظري - والسنة الأولى للمتعلّمين الذين لديهم مشكلات مدرسية وآخرون يستكملون الدراسة في سنتين دراسيتين.

(٥٤) ترك الدراسة

تتابع وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة مشروعات الإصلاح الرامية إلى خفض معدلات ترك الدراسة في النظام المدرسي اللكسمبرغي وذلك عن طريق إجراءات على مستوى التوجه المدرسي، وعلى مستوى الشهادة وعلى مستوى عرض إمكانيات التدريب وإدراج التلاميذ الذين يصادفون صعوبة في التعليم. وهذه الإجراءات كلها تتعلق بالفتيات والفتيان. ومع ذلك، ينبغي ملاحظة أن معدل النجاح المدرسي لدى الفتيات أكثر ارتفاعاً منه لدى الفتيان، وأن الفتيات أقل عدداً من حيث ترك الدراسة. وفيما يلي بعض الأمثلة على الأعمال المقترحة في إطار خطط العمل الوطنية، وليس لها دلالة واضحة من حيث نوع الجنس:

- الانتقال من اتجاه فاشل نحو اتجاه أكثر تركيزاً على تقييم واقعي لقدرات التلميذ والتعليم فيما يخص اختيار مسؤول. وفي عام ٢٠٠٠، وضع مركز السيكلوجيا والتوجه المدرسي إلى حد بعيد جهوده في مجال الارتقاء بأساليب التوجه المحسنة. والعمل يتم على مستويين: تنشيط مفاهيم التعليم حسب الاختيار وتعزيز التدريب المستمر للشخص المكلف بالتوجه المدرسي.
- وبعض الإصلاحات على مستوى الشهادة، وخاصة ما يتعلق منها بطرق التدريب ذي الطابع اليدوي أساساً أو إلى غاية اجتماعية مهنية (شهادة تقنية أو مهنية وشهادة قدرة يدوية) فضلاً عن الأخذ بشهادة وطنية تدل على النجاح في المرحلة الوسيطة من التعليم الثانوي التقني.
- وعن طريق التعاون الوثيق بين التعليم الثانوي التقني (نظام تحضير) والمركز الوطني للتدريب المهني المستمر، تعمل وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة على فتح آفاق للتدريب وإلحاق التلاميذ ذوي الصعوبة في التعلم بالدراسة. ويوصي بإمكانيات لإعادة الاندماج والالتحاق للشباب المفلوظ من النظام المدرسي والشباب في موقف يدفع إلى إنهاء الدراسة لأنهم لا يحققون تقدماً كثيراً في النظام التحضيري في إطار:
- النص على الانتقال إلى الحياة النشطة بالنسبة للأكثر شباباً (١٥ - ١٨ سنة)
- والنص على الإدماج بالنسبة للأكبر سناً (أكثر من ١٨ سنة)
- الأخذ بدورة ثانية لامتحانات إتمام الدراسة الثانوية والثانوية التقنية منذ العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢

- ملاحظة أنه في التعليم الثانوي التقني، يرتفع عدد الفاشلين بصفة خاصة في الصف العاشر (السنة الأولى للمرحلة المتوسطة)، وخاصة في نظام التدريب التقني ودراسة إمكانية نقل التقنيين المقبلين مقدما إلى تدريب من نوع تدريب القدرات التقنية والمهنية.
- تكثيف الجهود على مستوى التوجه المدرسي والفني:
 - وضع نظام للتوجه المدرسي والمهني يأخذ في الاعتبار في وقت واحد الاحتياجات الاقتصادية ورغبات وقدرات التلاميذ،
 - تحديث الدراسة خلال السنتين التي تستهدف "الاحتياجات من مؤهلات الغد" تدار باشتراك اتحاد الصناعات للكسمرغية وغرفة التجارة وإدارة الاستخدام،
 - توقع القيام بدراسات مماثلة من أجل قطاعات اقتصادية أخرى،
 - تحبذ التعليم عن اختيار معرفة التلاميذ في سن ١٢ إلى ١٥ سنة،
 - تعريف التلاميذ على نحو أفضل بالتعلم،
 - تحسين تعريف القائمين بالتدريس الضالعين في التوجه المدرس والمهني بشأن عالم العمل،
 - تعزيز الأشخاص القائمين بالخدمات والمكلفين بالتوجه المدرسي والمهني،
 - التنبؤ بالوسائل المالية التكميلية لإنشاء مادة المعلومات والمادة التعليمية بشأن الحرف والمهن.
- ومن أجل تحسين نظم التحليل الإحصائي بشأن التعليم والتدريب في لكسمرغ بغرض تحسين قياس أثر التدابير المختلفة والمتخذة للتقليل من عدد الشباب الذين بتركون النظام الدراسي قبل الأوان يتم الآتي:
 - إنشاء قاعدة قانونية لإقامة واستغلال أفضل لبطاقات الطلبة المركزيين، وخاصة فيما يتعلق بتقسيم المسيرات المدرسية،
 - إدراج نتائج البحث المعنون "برنامج لتقييم الطلبة الدوليين"، المتوفرة في نهاية عام ٢٠٠١، في مشاريع الإصلاح الرامية إلى التنبؤ بالفشل المدرسي،
 - استغلال نتائج بحث موجه إلى الشباب الذين أكملوا التزامهم المدرسي وخرجوا من النظام المدرسي دون آفاق للتأهل،

• التنبؤ بمشاركة الأشخاص التكميليين من أجل إتاحة تقييم الإصلاحات التعليمية والنجاح والفشل المدرسي،

• تقييم النظام التحضيري بشكله الفعلي بعد ست سنوات من الأخذ به، بغية إعداد مقترحات عملية لإصلاح النظام التحضيري.

(ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

(٥٥) الاشتراك في الألعاب الرياضية والتربية البدنية

تتوفر لدى الفتيات والفتيان في التعليم الابتدائي والثانوي الإمكانات نفسها للمشاركة الفعالة في التعليم الرياضي للأنشطة الرياضية المدرسية.

وعلى مستوى تنظيم التربية الرياضية في التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي التقني يقضي التشريع بالتربية المختلطة.

وعلى صعيد التعليم الثانوي التقليدي من المتوقع الفصل بين الفتيات والفتيان في دروس التربية الرياضية.

ومن الناحية العملية، تقدم غالبية الدروس إلى مجموعات مختلطة. غير أنه لأسباب تتعلق بالتنظيم أو لأسباب تربوية، فإن مؤسسات التعليم بعد المرحلة الابتدائية لديها إمكانية الفصل بين الفتيات والفتيان بالنسبة لدروس التربية الرياضية.

ويمكن ملاحظة أنه توجد على صعيد الاتحادات المختلفة، اختلافات بارزة بين عدد الخريجين الذكور وعدد الخريجات الإناث. ويرتفع عدد المتنافسات النشاطات الخريجات في أربعة فقط من الاتحادات. وهي الفروسية، والجمباز، والسباحة، والكرة الطائرة. وعموما، ترتفع النسبة المئوية للمرأة على مستوى الخريجات المتفرغات (النساء ٥٠ في المائة والرجال ٥٠ في المائة) عنها على مستوى الخريجات النشاطات المتنافسات (١٩ في المائة للنساء و ٨١ في المائة للرجال). والتوزيع المتساوي بدرجة أكبر على مستوى الخريجات المتفرغات يرجع إلى وجود عدد أكبر من النساء في الجمباز.

عدد الخرجين في الاتحادات الرياضية في ٢٠٠٠/١/١

الاتحادات	الخريجون النشطون المتنافعون			الخريجون المتفرغون			الخريجون	المديرون	القضاة/ المحكمون	المدرّبون	مجموع الخريجين	عدد الأندية
	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع	شباب					
الملاحة الجوية	٦٧٢	٤٢	٧١٤	٤١٢	٤٠	٤٥٢	٩٠	٥٨	٥٠	١٣٦٤	٣٠	
تسلق الألب*		صفر	صفر			صفر			٣	٣٧٠		
A.L.P.A.P.S.	٢٠٠	١٦٠	٣٦٠			صفر	١٢		٤٧	٤١٩	٣٨	
الفنون العسكرية	١٩٣٢	٨١٢	٢٧٤٤	٢٤٦	١٢١	٣٦٧	(٩٦)	(٣٧)	(٤٥)	٣١١١	٤٨	
العاب القوى	٩٤٤	٥٨١	١٥٢٥	١٧٨	٤٢	٢٢٠	٩١٩		١٨٠	١٩٢٥	٢١	
السيارات	١٣٦	٦	١٤٢			صفر	٥			١٤٧	٩	
البادمنتون	٤٣٥	٣٨٧	٨٢٢	٣٥	١٨	٥٣	٤٩٠	٧٠	٦	٩٥٧	٢٤	
كرة السلة	٣٠٧١	١٦٥٧	٤٧٢٨	١٠٣	٢٨	١٣١	٣٤٢٩	٧٨٠	(١٥١)	(٤١٧)	٥٦٣٩	٣٦
البلياردو	٢٧٧	١٣	٢٩٠	٥٤	١٥	٦٩	٣١		(٥)	(١)	٣٥٩	١٩
لعبة الكرة	٤٥٩	٦٢	٥٢١			صفر	١٧	١٣	١١	٢	٥٤٧	١٥
الملاكمة	١٦	صفر	١٦	١٠	١	١١	١٥	٣٨	١٣	٦	٨٤	٦
القوارب	٣٨	١٠	٤٨	١٧	٢	١٩		٣٤	٤	٢	١٠٧	٥
الكريكت	٦٠	١٣	٧٣	٥٥	١٠	٦٥	٢٠	٢٠	٤	٥	١٦٧	٥
الدراجات	٢٩٩	٥١	٣٥٠	١٠٢٨	٢٣٢	١٢٦٠	٢٩٩	١٠٥٧	١٢١	١١٨	٢٩٠٦	٣٥
الرقص	٥٤	٥٤	١٠٨	٣١	٣١	٦٢	٨٨		(٩)	(٣)	١٧٠	٦
السيف	١٥٨	٣٥	١٩٣			صفر					١٩٣	١٦
الشطرنج	٦٣٧	٣٧	٦٧٤			صفر	١٥٢		(٢٠٣)		٦٧٤	١٩
الفروسية	٢٨٦	٤٣١	٧١٧	٢١٤	٢٥٨	٤٧٢	٤١٧		(٣)	(٢)	١١٨٩	١٣
السلاح	٦٠	٦	٦٦	٦٩	١٦	٨٥	٥٠	٢٥	١	٦	١٨٣	٦
كرة القدم	٢١٩٥٠	٤٠٣	٢٢٣٥٣			٢٧٧٩	٩٥٢٠		٢٥٩		٢٥٣٩١	١٢٠
كرة القدم الأمريكية	٨٠	٢٧	١٠٧	٤	٣	٧	٢٨	٨		٥	١٢٧	٥
كرة القدم التعاونية	١٧٢٩		١٧٢٩			صفر		٢٦٠	٨		١٩٩٧	٥١
العولف	٢٢٢٠	١٠٧٨	٣٢٩٨			صفر	٣٢٢	(٦)	(٣)	(١٥)	٣٢٩٨	٦
العولف الميداني	٤٤	١٧	٦١	٣٢	٢١	٥٣	٤	٨	٦	١	١٢٩	٤
الجمباز	٧٨٠	٢١٣٧	٢٩١٧	٣٣٣	٣٧٥١	٤٠٨٤	٢٤٦٩	٤٦١	٦	١٠١	٧٥٦٩	٦٠
المصارعة	١٢٧	١٠	١٣٧	٣٨	١١	٤٩	٥٩	٣٥	١٥	٥	٢٤١	٥

الاتحادات	الخريجون النشطون المتنافعون			الخريجون المتفرغون			الخريجون	المديرون	القضاة/ المحكمون	المدرّبون	مجموع الخريجين	عدد الأندية
	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع						
كرة اليد	١ ٥٧٤	٦٩٤	٢ ٢٦٨			صفر	١ ٤٨٧	١٧٦	٧٨	٥٥	٢ ٥٧٧	١٩
المعوقين	٣٥	١٠	٤٥	١٠٧	٢٥	١٣٢		١٤	٦	٧	٢٠٤	٥
الموكمي على الحشيش	٦٤	٢٧	٩١	١٤	٦	٢٠	٤٣	٢	٣	١	١١٧	١
الموكمي على الجليد	٢٦٩	١٦	٢٨٥			صفر	١٨٩	٢٥	٢٤	٤	٣٣٨	٤
كرة الكورف	٢٠	١٨	٣٨	٨	٧	١٥	١٣				٥٣	١
المشي الشعبي			صفر	١ ٧٢٨	٨٥١	٢ ٥٧٩					٢ ٥٧٩	٤٥
الدرجات البخارية	١٠٧		١٠٧			صفر					١٠٧	١٠
كمال الأجسام	٥٥	صفر	٥٥	٤٣		٤٣		(١٠)	(٧)		٩٨	٨
السباحة	٤٤٣	٥١٠	٩٥٣	٣٦٩	٣٩٦	٧٦٥	٧١٤	٢٢٧			١ ٩٤٥	١١
الصيد الرياضي	٢ ٦٩٣	٣١٣	٣ ٠٠٦	٨٧	٦	٩٣	٢٨٤	(٦٤٤)	(٨٩)	(٨٨)	٣ ٠٩٩	٨٣
البولنغ	٣ ٨٥٥	٣٤٥	٤ ٢٠٠			صفر		(٤٢)	٦	(٧)	٤ ٢٠٦	٣١٩
الرغبي	٢٦٦	١٧	٢٨٣	٤٥	١٢	٥٧	١٦١	٢٥	٦	١٠	٣٨١	٣
السكي	٨٦	٣٩	١٢٥	٢	٥	٧	٧٥	٣٧			١٦٩	٩
السكي البحري	٥٣	١١	٦٤	٩٤	٤٢	١٣٦	١٧	٤٤	١١	٦	٢٦١	٨
الأسكواش	٢٠٠	٦٥	٢٦٥	٦٣	٢٠	٨٣	١٤	٣	٦	١	٣٥٨	١٢
الرياضات الجليدية	٦٠	٥٩	١١٩	٣٨	٢٨١	٣١٩	٥٣	٤٣	٧	١١	٤٩٩	٧
الرياضات الصحية			صفر	٣٤٦	٤٥	٣٩١		٧٤			٤٦٥	١
الرياضات المائية	٤٤٦	١٨٣	٦٢٩			صفر		(٤٢)			٦٢٩	١٣
التنس	٢ ١٥٥	١ ٠٦٩	٣ ٢٢٤				١١ ٠٠٠	١٩٣	١١٢	١٠٠	١٤ ٦٢٩	٥٦
تنس الطاولة	٢ ٨٠٥	٩٢١	٣ ٧٢٦	٣١٥	٢٢١	٥٣٦	١ ٦٧٩	(٥١٠)	(٥٧)	(٧٨)	٤ ٢٦٢	١٠٣
الرمي بالقوس	١٩٩	٤٥	٢٤٤			صفر	٧٥	٩	٥	٢	٢٦٠	٩
الرمي بالسلاح الرياضي	٣ ٢٩١	٢٦٣	٣ ٥٥٤				١٠١	١٢٧	٢٥	١٤	٣ ٧٢٠	٢٢
الشراع	٤١٠	٧٥	٤٨٥	٢٩٠	٥١	٣٤١		٩٤	١٦	١٢	٩٤٨	٧
الكرة الطائرة	٤٦٥	٧٧٨	١ ٢٤٣	٢٤٦	١٣١	٣٧٧	٧٠٧	١٠٥	٨٣	٣	١ ٨١١	٢٦
المجموع	٥٦ ٢١٥	١٣ ٤٨٧	٦٩ ٧٠٢	٦ ٦٥٤	٦ ٦٩٩	١٣ ٣٥٣	٢٤ ٩٤٣	٥ ٤٦٤	١ ٦٤٤	١ ٢٣٩	١٠٢ ٩٧٨	١ ٣٨٤

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة.

ملاحظات:

(*) اتحاد جديد أنشئ في عام ٢٠٠١ ويضم ٨ أندية للتسلق والسياحة الرياضية. أعداد الرابطتين المدرستين عصبة الرابطات الرياضية لطلاب لكسمبرغ وعصبة الرابطات الرياضية للتعليم الابتدائي تضاف إلى مجموع الخريجين النشطين.

الأرقام بين قوسين قد أخذت ثانية في فصل آخر.

(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسرة ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة

(٥٦) التربية في مجال صحة الأسرة ورفاهها

تشترك لكسمبرغ، في اهتمامها بدعم الأطفال والمراهقين والمراهقات، منذ عام ١٩٩٩، في دراسة بعنوان "السلوك الصحي فيما بين التلاميذ في سن المدرسة" بغية إنشاء مصرف للبيانات المفيدة للنهوض بصحة الشباب.

والأهداف المتوخاة من هذه الدراسة الموضوعية تحت إشراف المكتب الأوروبي لمنظمة

الصحة العالمية، هي:

- ملاحظة السلوك المتعلق بالصحة لدى الشباب عبر المراحل الزمنية؛
 - تحديد العوامل التي تؤثر على السلوك المتعلق بالصحة.
 - دراسة الدوام الزمني والمتعدد الثقافات للعلاقة بين المحددات وأنواع السلوك.
- وتشمل الدراسة مسائل تتعلق بالحالة الديمغرافية والشخصية للشباب وصحتهم ورفاهيتهم (نواحي الصحة المرتبطة بالمدرسة، والصحة النفسية الاجتماعية، والصحة الأسرية، والأدوية، وأوقات الفراغ، إلخ)
- والتحليل المنتظم للبيانات ذات الصلة بالجنس يتيح تحديد وتقييم سياسات الصحة بالنسبة للفتيات، وفهم محددات أساليب الحياة المؤيدة أو غير المؤيدة للصحة والتخطيط للإجراءات المعتمدة.

وتشكل المعلومات والإرشادات المتعلقة بتنظيم الأسرة جزءاً من البرامج المدرسية للمرحلة الدنيا من التعليم الثانوي والتعليم الثانوي التقني.

(٥٧) وصول المرأة المعوقة

لما كان كل طفل عمره ١٥ سنة على الأقل يخضع في لكسمبرغ للالتزام المدرسي منذ سريان القانون الصادر في عام ١٩٧٣ بشأن إنشاء خدمات للتعليم المميز، فإن كل شخص معوق سواء من الجنس الأنثوي أو الجنس الذكري لديه إمكانية الوصول إلى تعليم مساو لتعليم أي شخص آخر.

وبالنسبة للتدابير المؤيدة للوصول المتساوي للمرأة المعوقة إلى التعليم، يحسن أن نوضح أن النصوص ذات الصلة لا تنطوي على أي تمييز بين الشخص المعوق سواء كان ذكراً أم أنثى والأشخاص الآخرين.

ولا بد من تأكيد أن مصطلح "المساواة" لا يستهدف سوى إمكانية الوصول إلى المعلومات، في حين أن التنظيم بمعناه الحقيقي لا بد أن يختلف ويتميز حسب الوفاء بالاحتياجات الخاصة للأطفال المعنيين.

ويهدف تأكيد هذا التمايز، توضع خطة تعليمية فردية لكل تلميذ منذ بداية السنة الدراسية.

دائماً ما يحدث في مدارس التعليم المتميز، أن يكون الفتيان ممثلين بدرجة أكبر بالنسبة للفتيات.

جانب من التلميذات في التعليم المتميز

السنة الدراسية	أنثى
٢٠٠٠/١٩٩٩	٣٥,٣٪
٢٠٠١/٢٠٠٠	٣٦,٩٪

المصدر: التعليم المتميز، بيانات ١٩٩٩/٩٨ و ٢٠٠٢/٢٠٠١ غير متوفرة.

(٥٨) ييجين + ٥

ويلاحظ في نهاية هذا الفصل، نوايا سلطات التعليم في إطار المحور ٧ من الاستراتيجية وخطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل (حزيران/يونيه ٢٠٠١): "التعليم والتدريب المهني الابتدائي والمتواصل هما ميدانان متميزان هامان يتيحان

- النهوض باحترام المساواة بين المرأة والرجل واتقاء الخلافات بين الجنسين وخاصة التوجه والاختيار المهني والعلم والتكنولوجيا حيث يكون نوع الجنس هو الأكثر صلة بالموضوع.
- النهوض بإدراج البعد المتعلق بنوع الجنس والنهوض بالمرأة في مجموع سياسات التعليم والتدريب
- إدراج تربية النوع المتعلق بالجنس في المنهج الدراسي لتدريب المعلم
- تدريب المدرسين/المدربات على المساواة بين الرجل والمرأة
- القضاء على الأنماط الجنسية في الكتب المدرسية وأدوات التعليم والتدريب
- تقسيم البيانات الإحصائية المتعلقة بالجنس
- إدماج الخبرات والمادة التعليمية التي تم إعدادها في إطار المشروع المعنون "لنقتسم المساواة" في التعليم قبل المدرسي والابتدائي
- تدوين مبدأ المساواة بين المرأة والرجل على أنه هدف التعليم في القانون المدرسي لدى إصلاح القانون ١٩١٢
- تعزيز سياسة الإعلام بشأن عرض التدريب المستمر، وخاصة من أجل المرأة الراغبة في إعادة الانضمام إلى سوق العمل
- عروض التدريبات والتدريبات الجديدة في ميادين ذات طلب قوي في سوق العمل
- البرامج والإجراءات المتعلقة بمحاربة العنف في المدرسة.

المادة ١١ - الاستخدام

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

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

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

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

٢ - توخى لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمناً لحقها 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؛

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

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

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

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

(٥٩) الاستراتيجية الأوروبية للاستخدام

تغيرت سياسة الاستخدام لصالح المرأة تغيراً جذرياً بعد تدخل الاستراتيجية الأوروبية للاستخدام من أجل مراعاة منظور الجنس. وفيما يلي التاريخ للكسمبرغي والتاريخ الأوروبي، وكلاهما مرتبط ارتباطاً وثيقاً:

في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، أبقى مؤتمر قمة المجلس الأوروبي غير العادي برئاسة لكسمبرغ، على انطلاق هذه الاستراتيجية التي تحارب البطالة في أوروبا، وأطلقت الدول الأعضاء خططها للعمل الوطني ذات الإيقاع السنوي. وفي كل سنة، تقام هذه الخطة على مبادئ توجيهية ذات أربع دعائم للاستراتيجية الأوروبية للاستخدام. وهذه المبادئ التوجيهية عرضة دائماً للتعديل والتكيف مع الاحتياجات الفعلية وتشكل إطار السياسات الوطنية.

وفي ربيع كل سنة، تقدم الدول الأعضاء خططها للعمل الوطني إلى اللجنة، وتضم الخطة ملخصات كمية ونوعية للحالة في السنة الجارية ومقترحات جديدة من جانب الدول الأعضاء. وتقوم اللجنة الأوروبية بالتقييم وتعلن توصيات في إطار التقرير المشترك بشأن الاستخدام في الاتحاد الأوروبي.

ويتضمن هذا الإجراء بالتالي رسداً دائماً من جانب الاتحاد الأوروبي، وتنقيحاً للسياسة الوطنية من جانب الدول الأعضاء وتخرج بنتائج إيجابية.

ولما كانت لكسمبرغ تترأس مؤتمر القمة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ وأن الوزير الأول ووزير العمل والاستخدام في لكسمبرغ قد أطلق هذه الفكرة المتعلقة باستراتيجية كمية ونوعية، اقترحت لكسمبرغ منذ البداية بعد أن قدمت خططها الأولى للعمل الوطني (١٩٩٨) تنفيذ هذه الخطة في شكل نص قانوني لتأكيد الإرادة السياسية لتطبيق قانون للحقوق موجه نحو المستخدمين. وتقوم مقترحات خطة العمل الوطني على أساس المفاوضات الثلاثية (النقابات وأصحاب العمل والحكومة) داخل لجنة التنسيق الثلاثي. وهكذا تم إدراج الشركاء الاجتماعيين منذ اللحظة الأولى. ولكسمبرغ هي البلد الوحيد التي تم اعتماد خططها للعمل الوطني لصالح الاستخدام من جانب الشركاء الاجتماعيين الثلاثة حتى قبل تقديمها للجنة الأوروبية.

وبغية تعزيز استخدام المرأة والكفاح ضد أنواع التمييز الأفقي والرأسي التي تواجهها المرأة النشطة، فضلاً عن أولئك النساء الراغبات في إعادة الاندماج في سوق العمل، تنص خطة العمل الوطني في مجموعها على قوانين تسهم أحكامها المختلفة في تعزيز التدابير المتخذة.

(٦٠) حالة سوق الاستخدام

من أجل إعطاء صورة كاملة بدرجة أكبر أو أقل لحالة الاستخدام في لكسمبرغ،
لا بد من الإحصاءات التالية:

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	
٥,٥	٥,٠	٤,٣	٣,٢	مجموع نمو العمالة
	٥,٢	٤,٦	٣,٢	للرجال (أ)
	٥,٦	٤,٤	٣,٨	للنساء (أ)
٢,٧	٢,٥	٢,٠	١,٣	مجموع نمو الاستخدام (للمقيمين فقط)
٦٢,٧	٦١,٦	٦٠,١	٥٩,٨	معدل الاستخدام الكلي
٧٥,٠	٧٤,٤	٧٤,٥	٧٤,١	للرجال فقط
٥٠,١	٤٨,٥	٤٥,٦	٤٥,٢	للنساء فقط

المصدر: دائرة الإحصاءات؛ (أ) الاستخدام بأجر فقط.

وعموماً، يتسم سوق الاستخدام في لكسمبرغ بما يلي:

- زيادة كبيرة للاستخدام
- اشتراك جماعي ومهم أكثر فأكثر للمتأخرين وعموماً للأجانب (مقيمون أو متأخرون)
- اشتراك أدنى بكثير لأصحاب الرواتب الذين يزداد عمرهم عن ٥٠ سنة
- اشتراك أدنى بكثير للنساء اللكسمبرغيات
- فصل مهني قوي بين النساء والرجال

٦٠ - ١ - حصة المتأخرين

الزيادة الكبيرة التي شهدتها سوق الاستخدام في لكسمبرغ منذ عدة سنوات أمكن تحقيقها بفضل تدفق المتأخرين القادمين من ثلاث بلدان مجاورة هي ألمانيا وبلجيكا وفرنسا.

وقد ازدادت حصتهم في الاستخدام الداخلي (العمال الذين يعملون بأجر في الأراضي اللكسمبرغية بمن في ذلك المتأخمون) باستمرار وبدرجة كبيرة.

حصة المتأخمين في سوق الاستخدام الداخلية

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٣٨٪	٣٦,٠٪	٣٤,٣٪	٣٣,٠٪	المتأخمون

المصدر: ADEM، PAN

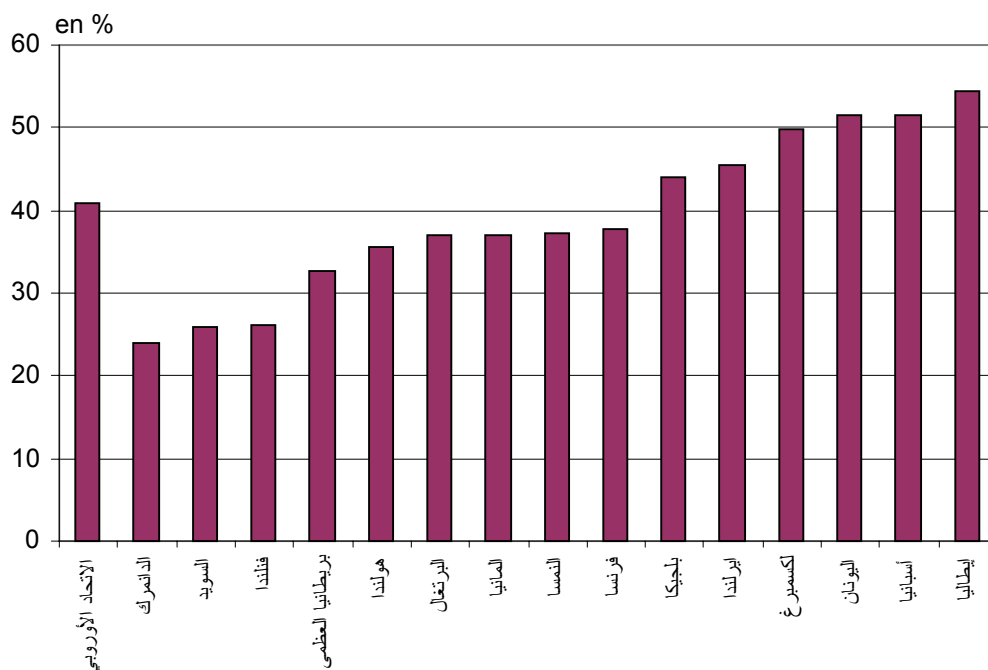
وحصة المتأخمين في ازدياد دائم، وكذلك حصة المقيمين الأجانب، وأن كانت زيادة أكثر تواضعاً، في حين أن حصة اللكسمبرغيين من أصحاب المرتبات في تناقص مستمر. ويمكن أن تعزي الزيادة في هذه الحصة الأخيرة إلى مشاركة بالزيادة للنساء المقيمات (راجع الجدول أعلاه بعنوان "مؤشرات الاستخدام").

٦٠ - ٢ - مشاركة المرأة اللكسمبرغية

تبدو سلبية النساء، وخاصة نساء لكسمبرغ (راجع الجدول "توزيع أصحاب المرتبات حسب مكان الإقامة والجنس في عامي ١٩٨٨ و ٢٠٠٠") في لكسمبرغ كبيرة بمقارنتها ببلدان أوروبية أخرى:

معدل سلبية النساء^(١٠) في بلدان الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٩٩

(١٠) معدل السلبية = عدد الأشخاص السلبيين والعاطلين/مجموع السكان) بالنسبة لمن هم في الفئة العمرية ١٥ - ٦٤ سنة.



المصدر: هيئة الإحصاءات الأوروبية

وقد ازداد معدل الاستخدام

- لدى النساء اللكسمبرغيات: من أكثر قليلا من ٣٥ في المائة إلى نحو ٦٠ في المائة
 - لدى النساء الأجنبية من نحو ٤٠ في المائة إلى أكثر من ٦٠ في المائة^(١)
- ويلاحظ أيضا أن حصة أصحاب الرواتب الأجانب المقيمين كانت وهي دائما أكبر من حصة النساء اللكسمبرغيات. وهذا يتعلق دائما بسوق الاستخدام الداخلي.

توزيع أصحاب الرواتب حسب مكان الإقامة وحسب الجنس في عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠^(١)

السنة		الأفراد			النسب المئوية على الخطوط			النسب المئوية على الأعمدة		
		رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	المجموع

(١١) هيئة الإحصاءات الاجتماعية المشاركة في الحياة الاقتصادية ١٩٨٣ - ٢٠٠٠، آذار/مارس ٢٠٠١.

(١) أرقام في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٨ و ٢٠٠٠

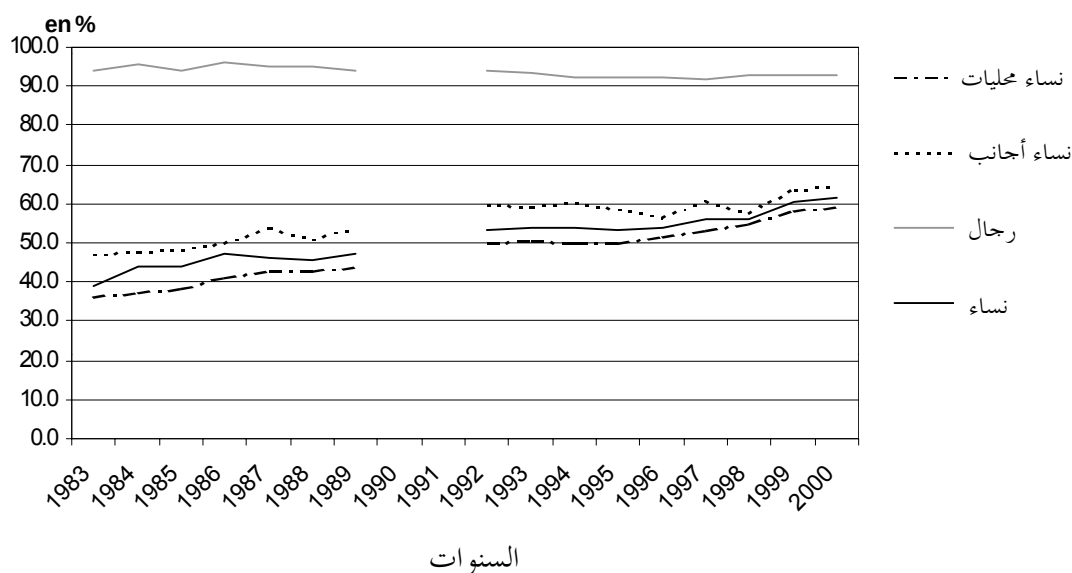
١٩٨٨	مقيمون	٨٢ ٦٩٢	٤٥ ٨٣٧	١٢٩ ٥٢٩	٦٤,٦	٣٥,٤	١٠٠,٠	٨٢,٥	٨٧,١	٨٤,١
فئتهم:										
- لكسمبرغيون	٥٩ ٧٢٥	٣١ ١٣٩	٩٠ ٨٦٤	٦٥,٧	٣٤,٣	١٠٠,٠	٥٨,٩	٥٩,١	٥٩,٠	
- أجانب	٢٣ ٩٦٧	١٤ ٦٩٨	٣٨ ٦٦٥	٦٢,٠	٣٨,٠	١٠٠,٠	٢٣,٦	٢٧,٩	٢٥,١	
متأخون	١٧ ٧٥٤	٦ ٨١٣	٢٤ ٥٦٧	٧٢,٣	٢٧,٧	١٠٠,٠	١٧,٥	١٢,٩	١٥,٩	
المجموع	١٠١ ٤٤٦	٥٢ ٦٥٠	١٥٤ ٠٩٦	٦٥,٨	٣٤,٢	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	
٢٠٠٠	مقيمون	٩٥ ٣٩٠	٦٢ ٤٧٥	١٥٧ ٨٦٥	٦٠,٤	٣٩,٦	١٠٠,٠	٦٢,٥	٦٩,٧	٦٥,٢
منهم										
- لكسمبرغيون	٥٥ ٥٤٧	٣٥ ٣٠٧	٩٠ ٨٥٤	٦١,١	٨,٩	١٠٠,٠	٣٦,٤	٣٩,٤	٣٧,٥	
- أجانب	٣٩ ٨٤٣	٢٧ ١٦٨	٦٧ ٠١١	٥٩,٥	٤٠,٥	١٠٠,٠	٢٦,١	٣٠,٣	٢٧,٧	
متأخون	٥٧ ٢٢٤	٢٧ ١٧٨	٨٤ ٤٠٢	٦٧,٨	٣٢,٢	١٠٠,٠	٣٧,٥	٣٠,٣	٣٤,٨	
المجموع	١٥٢ ٦١٤	٨٩ ٦٥٣	٢٤٢ ٢٦٧	٦٣,٠	٣٧,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	

المصدر: المفتشية العامة للضمان الاجتماعي

وبصفة عامة، ازدادت حصة الأجانب في السكان النشطين النسائيين (الفئة العمرية ١٥ - ٦٤ سنة) والفجوة بين النساء اللكسمبرغيات والأجانب قد اتسعت أكثر^(١٢) بعد التحاليل الرقمية الأخيرة:

تطور معدل الاستخدام لدى الفئة العمرية ٢٥ - ٥٤ سنة من حيث الجنس والجنسية في عامي ١٩٨٣ إلى ٢٠٠٠*

(١٢) الإحصاءات الاجتماعية، المشاركة في الحياة الاقتصادية ١٩٨٣ - ٢٠٠٠، آذار/مارس ٢٠٠٠



* لم تقدم هيئة الإحصاءات بيانات عن عامي ١٩٩٠ و ١٩٩١

المصدر: بحوث قوى العمل - هيئة الإحصاءات

ولنوضح أن المشاركة تزداد لدى النساء الأجنبيات من بلدان الاتحاد الأوروبي عن مشاركة النساء اللكسمبرغيات والأجنبيات من خارج بلدان الاتحاد الأوروبي، مما يفسر صعوبة الحصول على تصريح عمل يطلبه الرجل تقليدياً في حالة الأسر طالبة الملجأ:

معدل النشاط حسب الجنس والجنسية في سنة ٢٠٠٠

المجموع	امرأة	رجل	
٦٢,٩	٤٧,٩	٧٥,٩	لكسمبرغ
٧١,١	٦٣,١	٧٩,٥	البرتغال
٥٦,٢	٤١,٤	٦٨,٩	إيطاليا
٦٩,٩	٥٨,١	٨٤,٣	فرنسا
٧٠,٧	٦٥,٠	٧٧,٦	بلجيكا
٥٩,٣	٤٦,٧	٧٣,٢	ألمانيا
٥٠,٩	٣١,٤	٦٨,٦	يوغوسلافيا
٦٧,٠	٥٨,١	٧٨,٣	بلدان أخرى
٦٤,٢	٥١,٧	٧٦,٤	المجموع

المصدر: بحث قوى العمل ٢٠٠٠ - هيئة الإحصاءات

وبصفة عامة تلحظ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الزيادة في معدل استخدام المرأة تبلغ ٦٠ في المائة منذ عام ١٩٩٥، في حين أن معدل استخدام الرجل يظل أكثر ثباتاً^(١٣)، وحسب خطة العمل الوطني لعام ٢٠٠١ (ص ٣)، "فإن معدل استخدام الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٦٤ سنة قد ازداد من ٦٣,٢ في المائة في عام ١٩٩٦ إلى ٦٦ في المائة في عام ١٩٩٩. وترجع هذه الزيادة إلى المشاركة المتزايدة للنساء، اللاتي معدل الاستخدام لديهن قد ازداد خلال الفترة نفسها من ٤٦,٤ في المائة إلى ٥٢,١ في المائة".

وبالنسبة للسكان النشطين بعد سن الخمسين، فإن معدل استخدام النساء للكسبرغيات والأجنبيات يزداد باستمرار منذ عام ١٩٨٣، ويفسر ذلك تطور في أسلوب الحياة وتغيير في العقلية. وبالنسبة للسكان النشطين الأكبر سناً، يلاحظ أيضاً غلبة حصة الأدوار التقليدية مع أغلبية للنساء في البيت. ولم يكن معدل الاستخدام للأشخاص البالغين من العمر ٥٥ إلى ٥٩ سنة سوى نحو ٢٠ في المائة للنساء مقابل ٥٠ في المائة للرجال. وأسباب السلبية لدى المرأة في الفئة العمرية ٥٠ - ٦٤ تعلن غالباً على أنها المسؤوليات العائلية.

وعوضاً عن الاستنتاجات فإن مشاركة المرأة في سوق الاستخدام قد تحسن على نحو صاف خلال السنتين الماضيتين.

٦٠ - ٣ - الفصل المهني

يشهد كثيراً الفصل المهني، وهو يتبدى كما يلي:

(١٣) تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، شباط/فبراير ٢٠٠١.

توزيع أصحاب الرواتب حسب فرع النشاط الاقتصادي والجنس في عام ٢٠٠٠^(١)

النسبة المئوية على الأعمدة			النسبة المئوية على الأسطر			الأفراد			
المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	
٠,٥	٠,٧	٠,٣	١٠٠,٠	٨١,٣	١٨,٧	١ ٢٣٠	١ ٠٠٠	٢٣٠	الزراعة والقص والحراجه
٠,٠	٠,٠	٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٠,٠	٦	٦	صفر	صيد الأسماك، والزراعة
٠,١	٠,٢	٠,٠	١٠٠,٠	٩١,٦	٨,٤	٣٠٩	٢٨٣	٢٦	الصناعات الاستخراجية
١٤,٢	١٨,٦	٦,٦	١٠٠,٠	٨٢,٧	١٧,٣	٣٤ ٢٨٦	٢٨ ٣٦٢	٥ ٩٢٤	الصناعات التحويلية
٠,٤	٠,٥	٠,١	١٠٠,٠	٨٨,٠	١٢,٠	٩١١	٨٢٠	١٠٩	إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز والماء
١٠,٨	١٦,٠	١,٨	١٠٠,٠	٩٣,٣	٦,١	٢٦ ٠٤٨	٢٤ ٤٥٠	١ ٥٩٨	التشييد
١٣,٨	١١,٩	١٦,٩	١٠٠,٠	٥٤,٦	٤٥,٤	٣٣ ٢٧١	١٨ ١٦٢	١٥ ١٠٩	التجارة، إصلاح السيارات والأدوات المنزلية
٤,٢	٣,٢	٥,٨	١٠٠,٠	٤٨,٩	٥١,١	١٠ ١٣٢	٤ ٩٥٠	٥ ١٨٢	الفنادق والمطابخ
٨,٤	١٠,٩	٤,٠	١٠٠,٠	٨٢,٢	١٧,٨	٢٠ ٣٠٥	١٦ ٦٩٨	٣ ٦٠٧	النقل والاتصالات
١١,٩	١٠,٤	١٤,٦	١٠٠,٠	٥٤,٩	٤٥,١	٢٨ ٨٩٣	١٥ ٨٧٠	١٣ ٠٢٣	الوساطات المالية
١٢,٤	١١,٤	١٤,١	١٠٠,٠	٥٨,١	٤١,٩	٣٠ ٠٤٣	١٧ ٤٦٥	١٢ ٥٧٨	العقارات، المساكن والخدمات والمؤسسات
١٢,٤	١١,٤	١٤,٠	١٠٠,٠	٥٨,٣	٤١,٧	٢٩ ٩٣١	١٧ ٤٤٥	١٢ ٤٨٦	الإدارة العامة
٠,٥	٠,٣	٠,٨	١٠٠,٠	٣٦,٨	٦٣,٢	١ ١٣١	٤١٦	٧١٥	التعليم
٥,٥	١,٦	١٢,١	١٠٠,٠	١٨,٤	٨١,٦	١٣ ٢٠٧	٢ ٤٢٥	١٠ ٧٨٢	الصحة والعمل الاجتماعي
٢,٦	١,٨	٤,١	١٠٠,٠	٤٢,٤	٥٧,٦	٦ ٢٩٨	٢ ٦٧١	٣ ٦٢٧	الخدمات الجماعية الاجتماعية والشخصية
١,٣	٠,٠	٣,٥	١٠٠,٠	٢,٣	٩٧,٧	٣ ١٨٧	٧٣	٣ ١١٤	الخدمات المنزلية
٠,٣	٠,٢	٠,٦	١٠٠,٠	٣١,٠	٦٩,٠	٧٥٥	٢٣٤	٥٢١	النشاط خارج الإقليم
٠,٨	٠,٨	٠,٨	١٠٠,٠	٦٤,٥	٣٥,٥	٢ ٠٠٥	١ ٢٩٤	٧١١	أنشطة أخرى
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٦٣,١	٣٦,٩	٢٤١ ٩٤٨	١٥٢ ٦٠٦	٨٩ ٣٤٢	المجموع

المصدر: المفتشية العامة للضمان الاجتماعي

ويختلف توزيع النساء في مختلف فروع النشاط حسب بلد الإقامة والجنسية.

(١) أرقام في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠

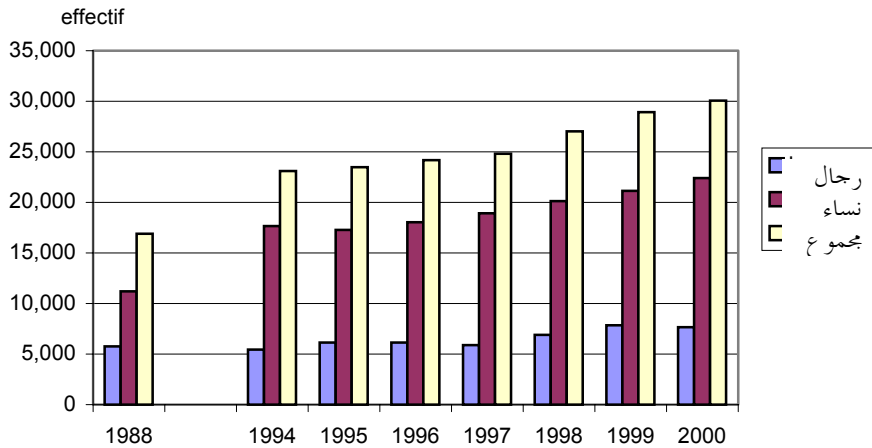
وما يصلح لمجموع أصحاب الرواتب المقيمين اللكسمبرغيين يصلح أيضا للمرأة: إذ أن حضورها يكون غالبا على مستوى الاستخدامات التي تنطوي على الجنسية اللكسمبرغية أو يكون مطلوبا لدى التوظيف (وخاصة الإدارات العامة وقطاع إنتاج الطاقة والمياه). والمرأة المقيمة الأجنبية هي غالبا وبشكل أكثر من الرجل نشطة بصفة خاصة في خدمات المؤسسات.

ويتبدى الفصل المهني أيضا على مستوى اختيارات الفتاة والمرأة (عاملة براتب أو عاطلة) لحظة الاختيار المهني: ٧٠ في المائة من الفتيات يخترن واحدة من ثلاث مهن (من بين ١٠٦) نسائية حرفة هي البائعة ومصففة الشعر والسكرتيرة، في حين أن ٣٠ في المائة فقط من الفتيان يخترن المهن الذكورية الثلاث الأكثر تفضيلا، الميكانيكي والكهربائي ومركب الآلات) (خطة العمل الوطني ١٩٩٩: ٥٠) وهذا الفصل قائم على الرغم من الجهود المبذولة على صعيد وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة، وفي إطار مشروع "لنقتسم المساواة" (راجع المادة ١٠، النقطة ٥٠)

٦٠ - ٤ - العمل بدوام جزئي مخفض للغاية

ينظم القانون الصادر في ٢٦ شباط/فبراير ١٩٩٣ العمل بدوام جزئي، ويحدد على النحو التالي: "يعتبر القانون العمل بمرتب بدوام جزئي، العامل بمرتب الذي يتفق مع صاحب العمل في إطار نشاط منتظم، على ساعات للعمل يستغرق دوامها أسبوعيا أقل من الدوام الطبيعي للعمل المطبق في المؤسسة بموجب القانون أو الاتفاقية الجماعية للعمل خلال هذه الفترة نفسها".

تطور عدد العاملين بمرتبات لمدة ١٢٠ ساعة على الأقل خلال الشهر حسب الجنس في الفترة من عام ١٩٨٨ إلى عام ٢٠٠٠



المصدر: المفتشية العامة للضمان الاجتماعي

ومنذ عام ١٩٨٨، يعمل عدد متزايد من النساء أقل من ١٢٠ ساعة في الشهر. وحتى إذا كان نصيب الرجل ما زال ضعيفا، فإن عددهم يزداد بشكل طفيف أيضا.

٦١ - بطالة المرأة

تتبدى بطالة المرأة كما يلي:

متوسط عدد العاطلين/طالبي الاستخدام

السنة	امراة	رجل	المجموع	% في مواجهة السكان النشطين
١٩٩٥	٢ ٢٢٧ ٪٤٣,٤	٢ ٩٠٣ ٪٥٦,٦	٥ ١٣٠	٪٣,٠
١٩٩٨	٢ ٥٨٧ ٪٤٦,٧	٢ ٩٤٧ ٪٥٣,٣	٥ ٥٣٤	٪٣,١
١٩٩٩	٢ ٥٢٣ ٪٤٧,٢	٢ ٨٢٨ ٪٥٢,٨	٥ ٣٥١	٪٢,٩
٢٠٠٠	٢ ٣٣٣ ٪٤٧,٠	٢ ٦٣١ ٪٥٣,٠	٤ ٩٦٤	٪٢,٦
٢٠٠١	٢ ٣١٢ ٪٤٦,٩	٢ ٦١٥ ٪٥٣,١	٤ ٩٢٧	٪٢,٦

المصدر: تقارير نشاط وزارة العمل والاستخدام

وتتميز مشاركة النساء في سوق الاستخدام بالتواضع، ولكن معدل بطالتهن كان وما زال مرتفعا، وأن كان مستقرا.

ومع ذلك لا يبدو أن المرأة أكثر عرضة للبطالة لمدة أطول من الرجل، ويتفاوت نصيبها بين ٤١ في المائة و ٥٤ في المائة حسب مدة القيد بمكتب العمل.

طالبات الاستخدام غير المستجابة حسب مدة القيد وحسب الجنس في ٢٠٠١^(١)

صورة القيد			الأفراد			النسبة المئوية على الأسطر	
أقل من شهر	من شهر إلى ٣ أشهر	من ٣ إلى ٦ أشهر	من ٦ إلى ٩ أشهر	من ٩ إلى ١٢ شهرا	أكثر من ١٢ شهرا	المجموع	الرجل
٤٤٧	٦٠٩	٤٤١	٢٠٨	١٨٨	٨١١	٢ ٧٠٤	٤٤٧
٣٧٤	٥٤٤	٥١٧	٢٢٦	١٧٣	٥٥٨	٢ ٣٩٢	٣٧٤
٨٢١	١ ١٥٣	٩٥٨	٤٣٤	٣٦١	١ ٣٦٩	٥ ٠٩٦	٨٢١
٥٤,٤	٥٢,٨	٤٦,٠	٤٧,٩	٥٢,١	٥٩,٢	٥٣,١	٥٤,٤
٤٥,٦	٤٧,٢	٥٤,٠	٥٢,١	٤٧,٩	٤٠,٨	٤٦,٩	٤٥,٦

المصدر: مكتب العمل

^(١) أرقام في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠١

والنساء الشابات، وخاصة اللاتي بين ١٥ و ٢٤ سنة من العمر تصادفن صعوبات أكثر من زملائهن الرجال.

معدل البطالة حسب السن والجنس في عام ٢٠٠٠

السنة	رجل	امراة	المجموع
من ١٥ إلى ٢٤ سنة	٥,٦	٧,٣	٦,٤
من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	٢,٠	٤,٦	٣,٢
من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	١,٢	٢,٠	١,٥
من ٤٥ إلى ٥٤ سنة	١,٢	١,٠	١,١
من ٥٥ إلى ٦٤ سنة	٢,٠	٠,٠	١,٤
المجموع	١,٨	٣,١	٢,٤

المصدر: تحقيقات قوى العمل ٢٠٠٠ - هيئة الإحصاءات

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

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

(٦٢) تدابير خطط العمل الوطني لصالح الاستخدام

تعرض في هذا المقام تدابير مختلف خطط العمل الوطني (ابتداء من عام ١٩٩٨ حتى عام ٢٠٠١)، وخاصة التدابير التي يحددها القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ وكذلك النتائج المتحصلة. وقد أعيد اتخاذ التدابير المقترحة في إطار خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨ بصفة أساسية وهذه التدابير سارية منذ أول آذار/مارس ١٩٩٩. وفيما يلي تدابير محاربة التمييز ضد أحد الجنسين في القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩^(١٤)

(١) التحدي الأكبر هو زيادة معدل النشاط النسائي

(٢) تتكون النقطة القوية الثانية من جعل تمثيل المرأة والرجل أكثر توازناً في

قطاعات معينة من النشاط. والتدابير المذكورة أدناه هي تعبير عن الهدفين

الرئيسيين (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٥)

(١٤) تدابير مختلفة للرد على عدة مقالات: وقد قدمت مرة واحدة مع إحالات تسمح بإدراجها أيضاً في إطار مقالات أخرى.

إضافة (١)

(أ) تدابير محددة للعاطلين وطالبي الاستخدام

على ضوء الاختلافات في مستوى بطالة الأنثى/ذكر، من المستصوب تقديم دعم محدد إلى العاطلات، وتوعية العاملين بدوائر الاستخدام، وتعاون بين الدائر المعنية (دائرة التدريب المهني، وزارة النهوض بالمرأة، المنظمات غير الحكومية، إلخ) وإعداد البرامج والأفكار (خطة العمل الوطني، ١٩٩٩: ص ٥٠)

(ب) إنشاء فرص الاستخدام

تتوفر قوانين جديدة تحبذ استخدام المرأة بمساعدة إنشاء دوائر جديدة للقرابة تحبذ استخدام المرأة (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٣٣ أس أس):

- 0 القانون الصادر في ١٩ حزيران/يونيه ١٩٩٨ بشأن تأكيد الإعالة
- 0 القانون الصادر في ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ بشأن تنظيم العلاقات بين الدولة والمنظمات العاملة في المجالات الاجتماعية والأسرية والعلاجية
- 0 القانون الصادر في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ بشأن إنشاء مركزين جديدين للمسنين
- 0 وإنشاء ١٠٠٠ مركز لرعاية الأطفال التكميليين.

وسريان القانون المنشئ لتأكيد الإعالة ينطوي على أثر أكثر أهمية في ميدان إنشاء الخدمات. وحتى الآن لم يتم حساب الأثر المحدد (عدد الوظائف المنشأة بالفعل)

(ج) تحليل احتياجات رعاية المعالين

تقترح وزارة الأسرة تقييم مجموع احتياجات قطاع تشكيلات الرعاية، مع الإدارات المجتمعية بغية تحديد خطة للتوسع (خطة العمل الوطني ١٩٩٩: ٥٢ أس).

وهذا البديل في طريقه إلى التحقيق. ولما كان إنشاء الكيانات المحلية التي تغطي احتياجات القرابة وخاصة رعاية الأطفال والأشخاص المعالين مما يسهل إدراج وعودة المرأة إلى الانضمام إلى سوق الاستخدام، وتقترح خطة العمل الوطني لعام ٢٠٠١ (ص ٤٢) مساندة ٣ إلى ٥ كوميونات في مختلف مناطق البلد من أجل تحقيق المشاريع الرائدة الرامية إلى إدماج التشكيلات والمنظمات القائمة على إقليم الكوميونة (دور للحضانة، ودور نهائية، إلخ).

(د) الأعمال الإيجابية في الشركات الخاصة. يدعو القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٢ إلى أعمال إيجابية على قاعدة قانونية وحدد معايير للأهلية بالنسبة لمساعدتها. ويتعلق الأمر بتدابير تنص على مزايا محددة ترمي إلى تسهيل ممارسة نشاط مهني حسب الجنس الأقل تمثيلاً، أو إلى المبادرة أو التعويض عن خسائر المستقبل المهني (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٦؛ القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩، المادة ٢٧؛ لائحة الدوقية الكبرى الصادرة في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ والمتعلقة بأحكام تطبيق معايير الأهلية أو صلاحية مشاريع العمل الإيجابي). ويمكن أن تكون الأعمال الإيجابية أعمالاً تتعلق بتنظيم جديد للعمل والتوظيف والتدريب وتغيير المهنة، إلخ. وفي عام ١٩٩٨ تم الإبقاء على أربعة أعمال:

- منها إدارة قاعة لأطفال العملاء والأشخاص العاملين في دار للحلاقة
- ومنها ثلاثة أعمال للتدريب
 - 0 بالنسبة لمنسقات الحقائق
 - 0 بالنسبة لبائعات الملابس الجاهزة
 - 0 بالنسبة للمرأة لكي تصبح رئيسة فريق تنظيف
- وفي عام ١٩٩٢، تم الإبقاء على ٩ أعمال
- منها اثنان للتدريب الخاص بالمرأة
 - 0 سواء بالنسبة لمستقبل أكثر صلابة
 - 0 سواء بالنسبة لإدماج المرأة العائدة إلى القطاع المصرفي
- منها عمل خاص بمشاركة الوظيفة للنساء العائدات مع تدريبات تكميلية
- ومنها تحليل لاستخدام المرأة في مشروع بهدف تحسين الحالة
- وعمل يتعلق بالتوعية في ميدان الضغط والاتصال وإدارة الصراعات المرتبطة بنوع الجنس
- عمالان من أعمال التدريب بالنسبة للموظفين (وهم نساء فقط تقريباً) بهدف وضعهن في مناصب ذات مسؤولية وتعلق كذلك بإدارة الصراعات النسائية
- ومنها مدرسة للمتدربات في مجال المعلومات بهدف زيادة دور النساء في التكنولوجيا الجديدة.

وقد أثبتت تجارب عام ٢٠٠٠ أن النقاط التالية هامة بالنسبة لتنفيذ الإجراءات الإيجابية:

- التعاون مع الغرف المهنية من أجل رؤية أفضل وقبول أوسع للأعمال الإيجابية داخل المؤسسات عموماً
- دعم النقابات
- حالات هيكلية مع لجنة الأعمال الإيجابية ومع الإدارة
- اشتراك رسمي من جانب إدارة المؤسسة، عامل أساسي
- اشتراك نشط في مشروع مندوب أو مندوبة المساواة
- ملازمة فردية على فترات طويلة للمؤسسات منذ الاتصال الأول
- خلال وضع المشروع
- خلال إجراء تقديم الملف إلى اللجنة لتنفيذ المشروع
- خلال متابعة المشروع
- دعم المستشارين الخارجيين الذين تستخدمهم المؤسسة
- حضور إعلامي منتظم في الصحف المتخصصة والصحافة الأسبوعية
- تعدد الاتصالات والمراسلات الفردية مع المسؤولين في الشركات.

ويبين التدخل المستمر اللازم أن العمل الإيجابي لا يشكل تدبيراً دقيقاً، ولكنه يمثل عملية على فترة طويلة. وتبدأ هذه العملية قبل تقديم الملف إلى اللجنة وتنتهي بنهاية المشروع. والهدف من العمل الإيجابي هو إحداث تغييرات على جميع مستويات المؤسسة، وتوطيد احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في فلسفة المؤسسة وثقافتها. وهذا يتضمن أن تنقل هذه القيمة إلى جميع العاملين بغية إجراء تقييم منتظم لتنفيذ التدابير الكافية للملازمة من أجل السماح للعاملين بإدخال التغيير الخاص بالثقافة.

وتحدث الأعمال الإيجابية في إطار اقتصادي واجتماعي متغير. وتشتد الحاجة إلى أيد عاملة. وتعتمد المؤسسات في ذلك تدابيرها الخاصة بولاء موظفيها وموظفاتهما. والموظفات يعترف بهن باعتبارهن نوعاً محتملاً من السعاة. والتطور يقتضي تغييراً على مستوى ثقافة المؤسسة. وللبقاء في تنافس في سوق اقتصادية معولة، ينبغي للمؤسسات أن تعتمد ثقافة داخلية خاصة بها. والمرأة تستفيد من هذا التطور.

استراتيجية التوعية

المساواة بين المرأة والرجل، والأنماط القائمة وتغيير العقلية، هي موضوعات تتطلب اتخاذ إجراءات للتوعية في المدى الطويل باستخدام قنوات مختلفة للاتصال.

اتصال مباشر:

خلال هذه السنة، أقيمت اتصالات شخصية مع أكثر من ٦٠ مؤسسة لكسمبرغية من أجل النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل.

اتصال بالبريد:

بدأت في أوائل السنة إجراءات بريدية مع المسؤولين في مؤسسات التنظيف والتجارة.

حملة وسيطة:

انطلقت في موازاة ذلك، حملة وسيطة لاتخاذ أعمال إيجابية في أوائل السنة، وكذلك تم الإعداد لحملة وسيطة تشمل الصحافة اللكسمبرغية العامة والمتخصصة.

أقيمت لقطات تليفزيونية وقاعات بشأن موضوع المساواة بين المرأة والرجل وخاصة بالنسبة للمهن غير التقليدية التي تمارسها المرأة مثل "الميكانيكي" و "المهندس" و "التصوير".

موقع على شبكة الإنترنت:

الإنترنت مادة اتصال يزداد أثرها في السنوات المقبلة. وتم في تشرين الأول/أكتوبر تشغيل موقع في هذا الشأن هو www.MPP.lu. ويدور العرض في المرحلة الأولى حول معلومات بشأن الأعمال الدقيقة والمشاريع في الأجلين المتوسط والطويل، ومختلف منشورات الوزارة مع احتمال أوامر مباشرة.

وخلال عام ٢٠٠١، جرت متابعة عمليين إيجابيين بدأ في عام ٢٠٠٠ في مؤسسات تابعة للقطاع الخاص وأمكن الشروع في عمليين إيجابيين جديدين.

وتم عرض مؤسسة بمختلف قطاعاتها للأنشطة مثل التنظيف والغسيل والمطاعم الجماعية ومراقبة ومنشآت الأمن. وشرعت المؤسسة في تحليل الاحتياجات والدوافع لدى العاملين.

وقامت مؤسسة متخصصة في بيع خدمات الهاتف المحمول، قطاع تكنولوجيا الوسم، بإدماج نماذج لتوعية العاملين في مختلف جوانب الاتصال بين المرأة والرجل في تدريباتهما الداخلية.

التطور

ودلت أنشطة عام ٢٠٠١ على ضرورة تعزيز النهج الإيجابي. وكان أن تعززت الاتصالات الشخصية في المؤسسات المرتبطة في السنوات السابقة، خلال السنة. وتم الاتصال بمؤسسات جديدة.

وقبل التوصل إلى مشروع للعمل الإيجابي المقدم إلى اللجنة، فإن العمل يتطلب فترة إعداد. ويمكن أن تستغرق هذه العملية عدة أشهر بل وعدة سنوات دون ضمان أي نتيجة. والعمل المتعلق بإعداد مشروع يكون في الأغلب نقطة الانطلاق في إحداث تغيير في ثقافة المؤسسة. وهو يفترض إجراء اتصالات متكررة مع المسؤولين في الإدارة والموارد البشرية، ومع العاملين وخاصة مندوب أو مندوبة المساواة.

ويتضمن التعاون بين وزارة النهوض بالمرأة مع نحو ثلاثين مؤسسة ما يلي ضمن إجراءات أخرى في هذه المرحلة:

- معلومات عن الأعمال الإيجابية
- توعية بموضوع المساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل
- تعاون في تحليل إمكانيات الأعمال في المؤسسة
- إقامة شبكة من الأشخاص الرئيسيين في المؤسسة
- إعداد استراتيجيات تعرض الأعمال الإيجابية وتقديمها إلى أجهزة اتخاذ القرار داخل المؤسسة
- وضع استراتيجية للاتصال بالنسبة لمجموع المستخدمين والمستخدمات
- مواكبة إعداد المشروع
- دعم الأشخاص الرئيسيين
- وضع إحصاءات وتحليل لحالة المرأة والرجل في عالم العمل

ويلاحظ تغييرات في ثقافة المؤسسة خلال المرحلة التمهيديّة. إذ يتم إنشاء أفرقة للتفكير وأفرقة للريادة وأفرقة أخرى. ويتم مناقشة المساواة بين الرجل والمرأة على عدة

مستويات في المؤسسة. وهكذا يمكن القول إن مئات من الأعمال الإيجابية بدأت منذ فترة طويلة قبل تقديم الملف إلى اللجنة من أجل اعتماد الإعانة المالية.

وفي عام ٢٠٠١، كان للصدمة التي وقعت في ١١ أيلول/سبتمبر والركود الكامن في الاقتصاد آثار سلبية بالنسبة لتنفيذ أعمال إيجابية. وتم مؤقتاً في أعقاب عدم التأكد بالنسبة للمستقبل الاقتصادي وقف ٣ مشروعات للعمل الإيجابي.

* ففي يوم ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠١ قام فريق من المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لاتحاد الصناعات اللكسمبرغية باستقبال وزيرة النهوض بالمرأة مع وفد من الوزارة لمناقشة مختلف الموضوعات المتعلقة بسوق الاستخدام والمرأة:

- العمل بدوام جزئي
- توجه وتدريب المرأة نحو المهن غير التقليدية
- المرأة الراغبة في إعادة الاندماج في سوق الاستخدام
- الأعمال الإيجابية

وتقرر القيام، لدى سوق الدراسات والتدريبات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، بعمل مشترك للتوعية المهنية للفتيات مع النساء اللاتي لديهن حرفة غير تقليدية.

* وفي آذار/مارس ٢٠٠١، عرض المسؤولون عن الأعمال الإيجابية بوزارة النهوض بالمرأة الأعمال الإيجابية للعاملين بإدارة الاستخدام. وحضر الاجتماع بحضور مديرة ومندوبة استخدام المرأة نحو ٤٠ شخصا من الاستشاريين والمشرفين الذين على علاقة دائمة مع المؤسسات. وكان الهدف من هذا اللقاء هو تزويد الحاضرين بالمعلومات المرجوة حول الأعمال الإيجابية في مؤسسات القطاع الخاص والمساعد المبدولة من جانب الوزارة في هذا الميدان. ومن شأن هذا التدفق للمعلومات بين إدارة الاستخدام والوزارة تسهيل الاتصال مع المؤسسات.

وبموجب هذا النشر المصمم، تحققت حملات التوعية في ميدان الأعمال الإيجابية بالتعاون مع الغرف المهنية (غرفة الحرف وغرفة التجارة).

(هـ) خطة المساواة في الاتفاقيات الجماعية

تدور كل المفاوضات الجماعية على نحو إلزامي حول إنشاء خطة للمساواة (خطة العمل الوطني، ١٩٩٩: ٤٦، المادة ١ من القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ بشأن تطبيق خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨).

(و) التحرش الجنسي في مكان العمل

بموجب خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨ (ص. ٤٥)، والقانون الصادر في ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن الحماية من التحرش الجنسي تكفل حماية العاملين والعاملات من مخاطر التحرش الجنسي (انظر المادة ٢، النقطة ٤).

والعناصر الرئيسية للقانون هي كما يلي:

- تعريف التحرش الجنسي
- الالتزام من جانب صاحب العمل باتخاذ تدابير وقائية والعمل على وقف ما يعرفه من تحرش
- حماية الضحية والشهود من أعمال الانتقام: حظر الفصل وكل أعمال الانتقام الأخرى، إمكانية المطالبة بإلغاء الفصل غير القانوني والمطالبة بإعادة الالتحاق بالعمل (الجزء الخاص بالإثبات بالدليل)
- مساعدة الضحية بمعرفة شخص أهل للثقة (مندوب أو مندوبة للمساواة)
- نطاق التطبيق يشمل القطاع العام والقطاع الخاص.

(ز) تنظيم العمل

من المحتّم أن يكون تنظيم العمل أكثر مرونة عن طريق الأخذ بفترات مقترحة للإحالة في إطار خطة لتنظيم العمل (راجع القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩، المادتين السادسة والسابعة بالنسبة للعامل والمستخدم الخاص). ويهدف هذا التدبير إلى تسهيل الوفاق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية وتأييد الاقتراح بإنشاء أنماط جديدة لتنظيم العمل، وخاصة وقت العمل. ولا بد أن تتناول هذا الموضوع جميع المفاوضات الجماعية على نحو إلزامي.

(ح) مرصد العلاقات المهنية وعلاقات الاستخدام

بصفة عامة، يكلف مرصد العلاقات المهنية وعلاقات الاستخدام بتحليل تدابير خطة العمل الوطني من أجل الاستخدام في ضوء الجوانب المتعلقة بنوع الجنس.

ويعمل المرصد تحت إشراف اللجنة الدائمة للاستخدام.

ويجري استشارة الهيئات المعنية بالمساواة بين المرأة والرجل خلال مختلف مراحل الرأي وتنفيذ ومتابعة التدابير من أجل الاستخدام.

ويجري تنفيذ دراسة لتقييم الأخذ بالإجازة الأبوية.

ولنلاحظ أيضا ما يلي

- تدابير للتوفيق بين الحياة المهنية وبين الحياة الأسرية (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٦ إس إس راجع النقطة ٦٩ أدناه)،
- حث المؤسسات والخدمة العامة على مساندة المرأة التي تركت العمل وتفكر في العودة إليه عن طريق تدابير للتدريب للحفاظ على المعرفة المهنية (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٩؛ راجع النقطة ٦٥ - ١ أدناه،
- أعدت الخدمة العامة دروسا مختلفة للتدريب من أجل المرأة التي تعود إلى الخدمة بعد فترات انقطاع خصصتها لتعليم أطفالها (راجع المساواة النقطة ٦٥ - ١)

إضافة ٢

القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ يوصي بما يلي:

(ط) مزايا تعود للجنس الأقل تمثيلا في إطار تدابير الاستخدام

تنص خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨ على سداد ٦٥ في المائة (بدلا من ٥٠ في المائة) من التعويضات المقدمة في حالة تشغيل أشخاص من الجنس الأقل تمثيلا في قطاعات من النشاط و/أو مهن يكون أحد الجنسين أقل تمثيلا، سواء كان

- شبابا (أقل من ٣٠ سنة) بعقد إضافي مؤقت لأقل من ٣٠ سنة
- شبابا (أقل من ٣٠ سنة) في مرحلة الاندماج
- طالبي وطالبات الاستخدام (أكثر من ٣٠ سنة) في مرحلة الاندماج
- طالبي وطالبات الاستخدام يكلفون بعمل بدلا من العمل براتب وينتقلون من العمل بدوام كلي إلى العمل بدوام جزئي بشرط أن يكون صاحب العمل قد استأجر خدماتهم عن طريق عقد لمدة غير محدودة (راجع القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير، الفصل الأول؛ والفصل الثاني؛ المادة ٤٤).

ومع هذه التدابير، يرتقب تعاقب العاطلين/طالبي الاستخدام.

وقد اعتمدت العينة المحايدة "أحد الجنسين" حتى لا يكون هناك تمييز ضد الرجال الأقل تمثيلا في قطاعات نسائية من الناحية التقليدية (راجع النقطة ٦٠ - ٣ أعلاه)

وسيتّم الإبقاء على تعريف القطاعات الأقل تمثيلاً من حيث أحد الجنسين في إطار تسوية للدوقية الكبرى، في الطريق إلى وضع لمساقها النهائية.

(ي) التوجه المهني للفتيات

تطرح خطة العمل الوطني، ١٩٩٨ (ص ٤٥) مشروعات ريادية توجه الفتيات نحو اختيار مهني أكثر تنوعاً ونحو تدريبات المستقبل، وخاصة في القطاعات التقنية والعلمية.

ورغم الجهود المبذولة، يتم الاختيار المهني للفتيات دائماً حسب نماذج تقليدية وحسب حرف تخص المرأة تقليدياً. وأن أي تغيير في السلوك على هذا المستوى يستلزم جهوداً للتوعية في المدى الطويل، ليس فقط الشباب والأطفال، وإنما أيضاً الآباء وهيئة المعلمين.

(ك) دراسة: المرأة في عملية اتخاذ القرار

أجرت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع غرفة التجارة وغرفة الحرف، دراسة بشأن المرأة في عملية اتخاذ القرار الاقتصادي (راجع النقطة ٦٣ أدناه).

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

(٦٣) مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار الاقتصادي

أجرت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع غرفة التجارة وغرفة الحرف، دراسة بعنوان "المرأة في عملية اتخاذ القرار الاقتصادي، وأجرى الدراسة مركز دراسات السكان والفقر والسياسات الاجتماعية والاقتصادية.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، وجه سؤال إلى ما يقرب من ١ ٣٠٠ مؤسسة ممثلة وقائمة في لكسمبرغ حول اشتراك المرأة في حالات اتخاذ القرار في المؤسسة: وقد وجه السؤال إلى مجالس الإدارة، وإدارة المؤسسات، واتخاذ القرار بين أصحاب/صاحبات الرواتب في المؤسسة، ووفود العاملين.

وفيما يلي موجز للنتائج:

١٦ اشتراك المرأة في مجالس الإدارة

إن مشاركة المرأة بوصفها عضواً في مجلس الإدارة أدنى بكثير من تمثيلها في مجموع أصحاب وصاحبات الرواتب. وفي حين تمثل المرأة ٣٣ في المائة من أصحاب/صاحبات

الرواتب في المؤسسات التي لديها مجالس إدارة، إلا أنها لا تمثل سوى ١٦ في المائة من الأعضاء.

ومهما يكن مستوى المؤسسة، فإن المرأة أقل تمثيلاً في مجالسها. ويشهد غيابها عن المشاركة بصفة خاصة في المؤسسات الكبرى التي تضم أكثر من ١٠٠ من أصحاب/صاحبات الرواتب حيث يبلغ تمثيل المرأة بين أصحاب/صاحبات الرواتب ٣,٥ مرة عن تمثيلها في هذه المجالس.

٢٤ اشتراك المرأة في إدارة المؤسسات

بسبب اختلاف نماذج الإدارة، تم التمييز في الاستجابات المتعلقة بالبحث بين المؤسسات التي لديها أقل من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب إلى أكثر من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب، وتم التمييز أيضاً بينهما في التحليل. وتنظيم العمل في هذه المؤسسات مختلف للغاية والشروط المستخدمة لوصف مفهوم اتخاذ القرار ومضمون الوظائف المشغولة قليلة التطابق تبعاً لذلك. وفضلاً عن ذلك، فإن أعداد أصحاب الرواتب عند الحد الأدنى القانوني تفرض تشكيل وفد من العاملين من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب.

في المؤسسات الصغيرة التي لديها أقل من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب:

- إذا اعتبرنا أن المؤسسات تدار بواسطة رئيس أو رئيسة واحدة للمؤسسة (٩٢ في المائة من المؤسسات) يلاحظ أن المرأة أقل تمثيلاً بدرجة كبيرة من بين رؤساء المؤسسة: ١٢ في المائة فقط من المؤسسات الصغيرة تدار بواسطة امرأة.
- باعتبار كل المؤسسات وليس فقط المؤسسات التي تديرها واحد أو واحدة من الرؤساء، فإن حصة المرأة في وظائف الإدارة ليست على قدر كبير من الملاءمة: فهي تمثل ١٦ في المائة من مجموع المؤسسات مقابل ٤٠ في المائة من الأفراد ذوي أو ذوات الرواتب.

في المؤسسات التي لديها أكثر من ١٥ في المائة من أصحاب/صاحبات الرواتب:

ووحداً رئيس المؤسسة أقل شيوعاً في المؤسسات التي لديها أكثر من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب: ٦٧ في المائة يديرها شخص واحد، و ١٨ في المائة يديرها شخصان، ٧ في المائة يديرها ٣ أشخاص و ٨ في المائة يديرها أربعة أشخاص أو أكثر.

وعلماً بأن المرأة تمثل ٣٣ في المائة من الأفراد أصحاب/صاحبات الرواتب، فإنها، مثلما في حالات المؤسسات الصغيرة، أقل تمثيلاً بين رؤساء المؤسسة لأنها لا تشكل سوى

١١ في المائة؛ ونصيبها النسبي بين أصحاب/صاحبات الرواتب هو إذن ثلاثة أضعاف نصيبها النسبي بين مديري/مديرات المؤسسات.

في المؤسسات الصغيرة التي لديها أقل من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب:

في نصف المؤسسات التي لديها أقل من ١٥ أصحاب/صاحبات الرواتب، فإن رئيس/رئيسة المؤسسة هو وحده أو هي وحدها التي تتخذ القرارات؛ و ٢٢ في المائة من هذه المؤسسات لديها شخص يرافق رئيس/رئيسة المؤسسة في اتخاذ القرار، و ١٤ في المائة لديها شخصان و ١٤ في المائة لديها ثلاثة أشخاص أو أكثر.

وعموماً، فإن حصة الأفراد الذين لديهم سلطة في اتخاذ القرار في المؤسسة تبلغ ٣٥ في المائة: وشخص واحد من بين كل ثلاثة من أصحاب/صاحبات الرواتب في المؤسسات التي لديها أقل من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب لديه سلطة اتخاذ القرار في المؤسسة ويلزم المؤسسة بعمله.

والمرأة هي أقل تمثيلاً في اتخاذ القرار بالنسبة لعددها لأنها لا تمثل سوى ٣١ في المائة من مجموع الأشخاص الذين يتخذون القرار لنحو ٤٠ في المائة من الأفراد من أصحاب/صاحبات الرواتب.

في المؤسسات التي تضم أكثر من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب

في ٢٣ في المائة من المؤسسات التي تضم أكثر من ١٥ من أصحاب/صاحبات الرواتب، فإن الذي يتخذ القرار هو فقط رئيس/رئيسة المؤسسة.

والمرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في اتخاذ القرار لأنها لا تشكل سوى ٢٧ في المائة من الأشخاص الذين يتخذون القرار وإن كانت تمثل ٣٣ في المائة من أصحاب/صاحبات الرواتب.

مشاركة المرأة في وفود الموظفين

تمثل المرأة ٢٣ في المائة فقط من أعضاء الوفد الفعلي للموظفين في حين أنها تمثل ٣٣ في المائة من مجموع أصحاب/صاحبات الرواتب^(١). ويلاحظ الاتجاه نفسه فيما يتعلق بالوفد الاحتياطي: إذ تشكل المرأة ٢٦ في المائة من الأعضاء.

^(١) اختيار المؤسسات ذات وفد للموظفين على الأقل فحسب.

- ومن الواضح أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد بعيد في جميع مناصب وفد الموظفين، ما عدا مناصب الأمين ومناصب مندوب أو مندوبة المساواة:
- ١٥ في المائة من الرؤساء هم من النساء في حين أنهن يمثلن ٣٣ في المائة من أصحاب/صاحبات الرواتب،
 - ١٧ في المائة من نواب الرئيس هم من النساء،
 - وفيما يتعلق بمنصب "أمين الوفد" يكون تمثيل المرأة أعلى من عددهم (٣٢ في المائة)
 - ١٠ في المائة فقط من مندوبي أو مندوبات الأمن هم من النساء،
 - فيما يتعلق بمنصب مندوب/مندوبة المساواة فإن تمثيلهن عال لأن الرجال مثل النساء في هذه الوظيفة ينتخبون أو يُنخبون: ويمثلن ٥١ في المائة من مندوبي أو مندوبات المساواة مقابل ٣٣ في المائة من العاملين ذوي الرواتب.

(٦٤) تدابير خطط العمل الوطني لصالح الاستخدام

تقترح خطط العمل الوطني المختلفة تدابير مختلفة:

السداد الجزئي

أنظر (٦٢)* إضافة ٢، ١.

مندوب أو مندوبة المساواة في مؤسسات القطاع الخاص

كان موضوع القانون الصادر في ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨، هو الأخذ بمندوب أو مندوبة المساواة في مؤسسات القطاع الخاص (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٦؛ أنظر المادة ٣، النقطة ٩).

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

(٦٥) التدريب المهني المستمر

يعرض في هذا الجزء تطور التدريب المهني نظراً لتعديلات هامة عقب سريان قانون التدريب المهني المستمر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩ مما أسفر عن نتائج على عدة مستويات:

- ١ - التدريب المهني لأصحاب المراتب والعاطلين (أنظر ٦٥ - ١ - ٦٥ - ٢)
- ٢ - التدريب المهني المستمر الذي يحققه كبار المحركين
- ٣ - تدابير خطة العمل الوطني
- ٤ - تدخل الصناديق الهيكلية، وخاصة تدخل الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

٦٥ - ١ - التدريب الموجه إلى أصحاب المراتب

في حزيران/يونيه ١٩٩٩، حصلت لكسمبرغ على قانون جديد موضوعه دعم وتطوير التدريب المهني المستمر (القانون الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩). وبالنسبة لنوعية الحالة الاقتصادية العامة ولسوق التدريب المهني المستمر بصفة خاصة، وضعت حكومة لكسمبرغ هياكل جديدة ودائمة من أجل دعم الاقتصاد الديناميكي وخاصة احتياجاته من الموارد البشرية المؤهلة.

وبإقرار هذا القانون، حددت الحكومة إطارا يمكن أن يتطور في داخله سوق التدريب المهني المستمر.

والهدف من هذا القانون هو إذن المزيد من تخريض المؤسسات على أن تزيد من استثماراتها في أعمال التدريب المهني. وهكذا من المأمول ألا يؤدي ذلك إلى زيادة القدرة التنافسية لدى المؤسسات وتحسين استخدام أصحاب/صاحبات الرواتب فحسب وإنما أيضا تنشيط مستوى من النوعية أكثر ارتفاعا داخل أعمال التدريب.

والأهداف هي ثلاثة من حيث العدد على النحو التالي:

- تعديل نوعية العامل أو رئيس المؤسسة عن طريقة الارتفاع بمستوى صلاحيتهم وتقنيات وتكنولوجيات المنظمة أو الإنتاج أو التسويق؛
- إعادة تدوير العامل أو رئيس المؤسسة بُغية الانضمام إلى نشاط مهني آخر؛
- ترقية العامل عن طريق إعداد لهام أو وظائف جديدة تتطلب الكثير أو لمسؤوليات أكبر وتقييم الصلاحيات والإمكانات غير المستخدمة بالكامل.

والاهتمام المحدد بالنسبة للمرأة هو كما يلي:

إن هذا القانون يتيح للأشخاص المستفيدين من الإجازة مهما كان نوعها (أمومة أو إجازة أبوية أو إجازة لأسباب عائلية) أو تركوا مؤقتا المؤسسة لأسباب شخصية، الاشتراك أيضا في تدابير التدريب. والتحليل الكمي، وخاصة فيما يتعلق بدور المرأة غير جاهز بعد.

ونصيب المرأة في المراكز الوطنية للتدريب المهني المستمر الموجه بصفة خاصة للعاطلين/طالبي الاستخدام هو كما يلي:

أصحاب الرواتب في المراكز الوطنية للتدريب المهني المستمر

	١٩٩٩	٢٠٠٠
عدد الأشخاص المقيدون في	٣٤ في المائة نساء	٢٣ في المائة نساء
مختلف الدراسات	٦٦ في المائة رجال	٧٧ في المائة رجال

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة

ويتعلق الأمر بتدريبات مناسبة للمؤسسات أو تدريبات تستهدف أصحاب الرواتب الفرديين (ترقية اجتماعية). وهي مثل التدريبات الموجهة للعاطلين (راجع ٦٥ - ٢)، أي عرض التدريبات التي تحدد التقسيم التقليدي.

٦٥ - ٢ - التدريب الموجه إلى العاطلين أو طالبي الاستخدام من الذكور والإناث

تتوجه المراكز الوطنية للتدريب المهني المستمر بصفة خاصة إلى العاطلين/طالبي الاستخدام (وإلى أصحاب الرواتب أيضا). والتدريبات بصفة عامة تستغرق عدة أشهر بدوام كامل، بل وساعة مدرسية مع احترام العطلات المدرسية، في حين أن التدريبات الموجهة لأصحاب الرواتب تستغرق عدة ساعات فقط.

العاطلون/طالبو الاستخدام من الذكور والإناث في المراكز الوطنية للتدريب المهني

	١٩٩٩	٢٠٠٠
عدد الأشخاص الملتحقين	٤٤ في المائة نساء	٤٣ في المائة نساء
مختلف الدراسات	٥٦ في المائة رجال	٥٧ في المائة رجال

المصدر: وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة

وخلال السنوات الأخيرة، ازدادت حصة النساء بشكل كبير. وهن يلتحقن بدروس الكوافير والخياطة ومساعدات البيع وخدمات المطاعم والدواوين.

وتركز وزارة النهوض بالمرأة حملاتها على توعية الفتيات على القيام بحرف غير تقليدية. ويمثل توعية الفتيات على تنويع اختياراتهن المهنية تحديا خلال السنوات القادمة (راجع المادة ١٠، النقطة ٤٧).

٦٥ - ٣ - التلمذة

فيما يتعلق بالتلمذة لدى الكبار، التي أدخلتها المادة ١٥ من القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ بشأن تنفيذ خطة العمل الوطني لصالح الاستخدام لعام ١٩٨٨، تلاحظ وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني والرياضة التطور التالي:

تلمذة الكبار

٢٠٠١	٢٠٠٠	
٤٩٤	٢٢٧	طلبات مسجلة
٢٠٥	٨٢	بدأت بالفعل
٨٦ امرأة و ١١٩ رجلا	٣١ امرأة و ٣٦ رجلا	تلمذة في ٢٠٠٢/١/١٥

المصدر: دائرة التشغيل: شعبة التوجيه المهني بدائرة التشغيل، ٢٠٠٢/١/١٥

وتنص وزارة التعليم الوطني (خطة العمل الوطني ٢٠٠١) على ما يلي:

لما كبة وتأيد إعادة الإدماج المهني للمرأة، سوف تتحقق التدابير التالية:

- معلومات موجهة وفعالية بشأن عروض التدريب
- النهوض بتلمذة الكبار مما يتيح تنوعا كبيرا في وقت واحد للتدريبات (نحو مائة حرفة) وشهادة وطنية وضمان بدعم مالي
- عرض التدريبات التي تتيح الوصول إلى الوظائف بدوام جزئي أو أنشطة مهنية مرنة أو مستقلة.

ويلقى العرض النوعي للتأمين الاجتماعي والسيكولوجي لإدماج المرأة في سوق الاستخدام، الذي تنظمه وتديره المنظمات غير الحكومية، دعما قويا.

وتم النهوض بأعمال التدريب المحدد للمرأة بواسطة عدد محدود من المحركين في البلد (٣ من مجموعهم) تستهدف المرأة العائدة بصفة أساسية (أكثر من ٢٥ سنة) وعروض الدراسات النوعية من أجل المرأة متنوعة وزائدة بدرجة كبيرة

٦٥ - ٤ - تدابير خطة العمل الوطني من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠١

تستهدف خطط العمل الوطني القيام بالتدابير التالية بشأن التدريب المهني المستمر:

١٦ تعدد وتنوع العرض

تعدد وتنوع التدريبات (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٥) مع عروض نوعية مثل

- تدريبات للمثقفات في مجال المعلومات،
 - تدريب في مجال المساعدة في الصيدلية،
 - ورش للتوجيه (المرأة الباحثة عن وظيفة)، إلخ.
- وتلاحظ في هذا الشأن أيضا المادة ١٠، النقطة ٤٩. بشأن شبكة تدريب المرأة.

٢٢ محلية العرض

من المستصوب أيضا تحقيق المحلية لعرض التدريب (خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨:

(٤٦)

وتعرض المنظمات غير الحكومية دروساً في التوجه، والارتفاع بمستوى أعمال السكرتارية والديوان، واستخدام التدريب على المستوى الإقليمي.

٣٣ تدريب بعد إجازة طويلة للنساء العائدات

تحت خطة العمل الوطني المؤسسات والخدمة العامة على دعم السيدات الخارجات وإمكان عودتهن عن طريقة تدابير للتدريب للإبقاء على المعرفة المهنية. وتدعى المؤسسات إلى فتح إطار التدريب المستمر أمام المرأة التي في إجازة لأسباب عائلية (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٨). وقد أخذ قانون التدريب المهني المستمر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩ (خطة العمل الوطني ١٩٩٨: ٤٨) بهذا التدبير، كما ألزمت المؤسسات بإتاحة فرص الوصول إلى التدريب المستمر أمام أصحاب الرواتب الغائبين (إجازة أبوية، إجازة أمومة، إجازة جامعية، إلخ). لكي يتاح لهم متابعة تطور التقنية (القانون الصادرة في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩، المادة الخامسة والمادة الرابعة مكررا)

٤٤ ويعرض المعهد الوطني للإدارة العامة التابع لوزارة الخدمة العامة والإصلاح

الإداري دراسات للأشخاص العائدين. ورغم أن جميع الحلقات الدراسية المقترحة يجري التوصل إليها بمعرفة أشخاص في إجازة طويلة وموظفين عائدين من حيث المبدأ، فإن الجزء الرابع (الموظفون العائدون) ينص على دراسات في التدريب مخصصة لهم بصفة خاصة وهدفها أن تجاري معارفهم التطور الأخير في مجال الإدارة. ويقترح هذا الجزء أربع نماذج هي:

- نموذج بشأن المسائل ذات الصلة بالنظام الأساسي للموظفين؛

- نموذج بشأن الإصلاح الإداري؛
- نموذج يتعلق بالتكنولوجيات الجديدة للمعلومات؛
- نموذج يتعلق بالتنظيم والاتصال.

ويكفل هذه الحلقات الدراسية مدربين أجنب أو لكسمبرغيون.

مناهج: عروض، استخدامات حسب الأدوار، دراسات حالة، أعمال موجهة، إلخ.

٥٠ تحمل تكاليف السفر والرعاية

أنظر النقطة ٦٩ - ٢ أدناه.

٦٥ - ٥ - الصندوق الاجتماعي الأوروبي

منذ أن قامت الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بوضع استراتيجية أوروبية للاستخدام، أصبح الصندوق الاجتماعي الأوروبي، وهو أحد صناديق هيكلية ثلاثة، هو أداه الدعم والمساندة لسريان هذا النهج الجديد. ويقدم الصندوق الاجتماعي الوسائل المالية بالإضافة إلى كادر لديه خطوط سياسية هامة بالنسبة لتحسين الحالة لدى مختلف الدول الأعضاء؛ وأهداف الاستراتيجية الأوروبية للاستخدام هي كما يلي:

- حماية الاستخدام والنهوض به؛
- مكافحة البطالة والتمييز والاقصاء الاجتماعي؛
- دعم روح تنظيم الأعمال والتعلم طوال الحياة؛
- الكفاح من أجل تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

وفي إطار الأنشطة التي يساعدها الصندوق الاجتماعي الأوروبي هناك أعمال محددة وموجهة نحو احتياجات بعض الجماعات من الأشخاص في سن النشاط المهني. ويقوم بمساندة أعمال التدريب المهني الأولي والمستمر وكل عمل آخر ضروري لإنجاز برنامج التدريب فضلا عن إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني. وبالنسبة للمحور "تكافؤ الفرص" يجرى تنفيذ تدبيرين؛

- ١ - تدبير يتعلق بالتدريب المستمر لصالح تحسين استخدام المرأة العائدة إلى سوق العمل
- ٢ - تدبير يتعلق بتحسين النوعية في المدى الطويل وتحسين كمية العروض في مجال رعاية الأطفال.

وتدابير التدريب تنفذ بمعرفة ثلاث رابطات لا تستهدف الربح

؛ رابطة النساء في محنة

؛ رابطة زارابينا

؛ رابطة مبادرة العامل العائد

ونوجز في الختام أن العرض والطلب في مجال التدريب الموجه نحو أصحاب/صاحبات الرواتب، يتم تطويرهما بشدة، وهذا يعني بصفة خاصة بتدابير من أجل المؤسسات التي يعمل بها أصحاب/صاحبات الرواتب الذين يستفيدون من التدريبات الموضوعة حسب المؤسسات - وهذا التحسين يعزى إلى تنفيذ قانون التدريب المهني المستمر وإلى تدابير متخذة في إطار الاستراتيجية الأوروبية للاستخدام. ولم يتم بعد تحديد الأثر الواقع على المرأة.

" ١ - د - الحق في المساواة في الأجر؛ بما في ذلك الاستحقاقات. والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في تقييم نوعية العمل؛"

(٦٦) مشروعات: المساواة في المرتبات تشكل تحدياً للتنمية الديمقراطية والاقتصادية

في إطار البرنامج المجتمعي لتنفيذ استراتيجية المساواة بين الرجل والمرأة، تم استحداث مشروع عمل تحت مسؤولية وزارة النهوض بالمرأة، مع تبادل الخبرات (الممارسات الجيدة التي تضم دورات للمعلومات والتدريب بشأن تحليل أوجه عدم المساواة التي هي مصدر الفجوة في المرتبات، ومع ورش عمل عبر وطنية تستهدف الشركاء الاجتماعيين بشأن تصنيف الحرف والمهن ومبدأ المساواة المقرر إدراجه في الاتفاقات الجماعية وخاصة المفاوضات المتعلقة بالرواتب. وسوف يتم العمل من خلال جمع البيانات الإحصائية ومن خلال الدراسات القائمة.

ويتم تنفيذ المشروع بالتعاون مع الشركاء في لجنة التنسيق الثلاثية، والوزارات والشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية.

" ١ - (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي ولاسيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،"

(٦٧) دراسة مقارنة بشأن نظام الضمان الاجتماعي "الفردية في نظام الضمان الاجتماعي والمالية"

أجرى المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ في عام ٢٠٠٠ "الدراسة الوصفية والمقارنة لحالة المرأة والرجل في نظام الضمان الاجتماعي والمالية"، تموله وزارة النهوض بالمرأة^(١).

ويعرض هذا التقرير إطار العمل البحثي "الفردية في نظام الضمان الاجتماعي والمالية"، تطور حالة المرأة في القانون المدني والاجتماعي، خصائص النظام الاجتماعي والمالي للكسمبرغي، بالمقارنة بنظم أخرى فيما يتعلق بمقترحات الإصلاح والنماذج الثقافية.

ويختتم المجلس الوطني لنساء لكسمبرغ هذا التقرير بأن يقترح ثلاثة طرق ممكنة لتطور نظام الضمان الاجتماعي والنظام المالي، هي:

- البقاء في منطقة الزواج والحقوق
- الأخذ بفردية الحقوق مع الاعتراف بتقاسم الأدوار بين المرأة والرجل
- الأخذ بالفردية في الحقوق مع الاعتراف بالمساواة.

(٦٨) مشروع القانون رقم ٤٨٨٧ الذي يعتمد النظام العام والنظم الخاصة للمعاش التقاعدي

يرمي المشرع ليس فقط إلى الارتفاع بالمستوى العام للمعاشات التقاعدية، وإنما أيضا إلى تحسين حالة المنتفعين بالمعاشات التقاعدية المنخفضة المستوى وتقييم العمل التربوي للآباء على مستوى المعاشات التقاعدية.

وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية المنخفضة المستوى، أسفر تحليل الإحصاءات أن ١٥ ٠٠٠ من أصحاب المعاشات الضعيفة المستوى هم أساسا من النساء اللاتي قطعن حياتهم المهنية من أجل أن يكرسن أنفسهن لتربية أطفالهن ولمهام أسرية.

ويستفيد المنتفعون بالمعاشات التقاعدية الضعيفة المستوى أيضا من إعادة التقييم بشكل عام للمعاشات التقاعدية التي يوصى بها مشروع القانون. ومن أجل زيادة المعاشات التقاعدية يبحث مشروع القانون على علاج الحالة عن طريق ما يلي:

- رفع الحد الأدنى للمعاشات التقاعدية،
- تعديلات لمستوى المعاشات التقاعدية المتعلقة بالبقاء. ويقضي مشروع القانون في هذا الإطار بأن المعاش التقاعدي المتعلق بالبقاء بالنسبة لزوجة على قيد الحياة لن

(١) إسقاط نحو نظام للفردية في الحقوق الاجتماعية والمالية - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ - وزارة النهوض بالمرأة والمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ

ينخفض عن المعاش التقاعدي الذي يحق لها في حالة وفاة الزوج، إذا كان المعاش التقاعدي الخاص بها أقل من مستوى الحد الأدنى،

- تعديلات للتشريع المتعلقة بالحد الأدنى المكفول للإيراد.

وبالنسبة لتقييم العمل التربوي للآباء، فإنه يدخل في إطار تدبيرين هما:

- منح الحق لكل من يتخلى عن التعليم اعتباراً من سن الخامسة والستين أو اعتباراً من منح المعاش الشخصي إلى كل أب يكرس نفسه لتعليم طفل بشرط أن يكون معاشه التقاعدي أو معاش زوجته لا يشمل بالنسبة للطفل المذكور سنة لتعليم الطفل وهو صغير،

- مراجعة الأحكام المتعلقة بسنوات الطفولة، بهدف أن يكون لها تأثير تعويضي يعادل السعر الجزافي للتعليم.

وسوف يناقش فردية الحق في المعاش التقاعدي في فريق عمل رباعي يشكل في عام ٢٠٠٢ بوزارة الضمان الاجتماعي وسوف يمثل في هذا الفريق كل من وزارة الخدمة العامة ووزارة النهوض بالمرأة والمجلس الوطني لنساء لكسمبرغ.

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

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

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

(٦٩) تدابير خطط العمل الوطني

تشكل التدابير التوضيحية التالية بين الحياة المهنية والحياة الأسرية (خطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٦ إس إس) جزءاً من تدابير الاستراتيجية الوطنية للاستخدام :

٦٩ - ١ - إجازة الوالدية

في أعقاب التوجيه المجتمعي CE/٣٤/٩٦، فرضت الإجازة الوالدية بموجب القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ بشأن تقرير إجازة والدية أو إجازة لأسباب عائلية (القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩: المادة ٢٤ - ١١ إلى ١٨). ويتعلق الأمر بحق فردي للأب أو للأم في إجازة لمدة ٦ أشهر بدوام كامل أو ١٢ شهرا بدوام جزئي غير قابلة للتحويل، مع ضمان للاستخدام في نهاية الإجازة.

وفي أعقاب التحليل الذي أجرته وزارة الأسرة بالتعاون مع الصندوق الوطني للإعانات العائلية وإدارة الاستخدام، تم ما يلي:

- نجاح كبير لتقرير الإجازة الوالدية
- الإجازة لكل الوقت تفوقت إلى حد كبير على الإجازة لبعض الوقت
- تزداد الإجازة لبعض الوقت.

ولا تقتصر الإجازة الوالدية على الاعتبارات المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة^(١٥). إذ هي تدبير يرمي إلى تدوير العاملين (المستفيدين من ارتباط بعقد محدد المدة عند الاقتضاء)

وقد ارتفع مجموع حالات الإجازة الوالدية منذ إدخالها حتى شهر تشرين الثاني/نوفمبر إلى:

مجموع الإجازات الممنوحة

الآباء	الأمهات	المجموع	
٩٩٩	٧ ٨٣٤	٨ ٨٣٣ حالة	المجموع ١٢,٠١

المصدر: وزارة الأسرة

واستخدم هذا التدبير مُرضٍ جداً: وازداد عدد الأشخاص المنتفعين من شهر لآخر

^(١٥) وثيقة مشتركة بين وزارة المرأة والصندوق الوطني للإعانات العائلية وإدارة الاستخدام في شباط/فبراير ٢٠٠١، الصفحتان ٢ و ٣ من النص الفرنسي.

الإجازة الوالدية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١

من الشهر س من السنة ص	مجموع الإجازات الممنوحة	الإجازات بدوام كلي	الإجازات بدوام جزئي
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠	١ ٤٨٨	١ ٠٧٣	٤١٥
كانون الثاني/يناير ٢٠٠١	٢ ٠٣٧	١ ٢٨٠	٧٥٧
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١	٢ ٢٩٧	١ ٣٩٣	٩٠٤

المصدر: وزارة الأسرة

وإذا تم إرساء المساواة بين المرأة والرجل في التشريع الوطني، تصبح المساواة الواقعية بعيدة المنال رغم ذلك، وتواصل المرأة الاضطلاع بالجانب الأكبر من الأعباء العائلية على الرغم من نشاطها المهني. وتبلغ نسبة النساء التي تقوم بإجازة والدية مع تفضيل غالب للإجازة بدوام كامل بنسبة ٩٠ في المائة. ولدى الرجال الذين يشكلون نسبة ١٠ في المائة الباقية، يتوازن عدد الإجازات بدوام كامل مع عدد الإجازات بدوام جزئي.

ولا غرابة في التمثيل الزائد للإجازة الوالدية في قطاعي التجارة والمالية بوصفهما القطاعين التي تكون الأغلبية فيهما للنساء.

وينبغي للرجال أن يضطلعوا بجزء من المسؤولية عن الأعمال المنزلية بغية التوصل إلى توزيع أكثر مساواة للأعباء المنزلية بين الزوجين. وباعتبار أن الإجازة الثانية يمكن الاضطلاع بها خلال فترة تصل إلى عمر السنوات الخمس لدى الطفل، فمن السابق لأوانه تقييم أثر الإجازة الوالدية على الآباء. وترى وزارة الأسرة أن الآباء يستفيدون من ثلث الإجازة الأبوية في حين أن الأمهات بكاملهن تقريبا يستفدن من الإجازة الوالدية. وعلى العكس من ذلك، فإن الرجال الذين "يقدمون" على الاضطلاع بإجازتهم الوالدية - وأن كان ذلك حقهم - يعانون كثيرا من عدم قههم رؤسائهم وزملائهم لذلك.

وقد تم على مستوى المؤسسات اتخاذ إجراءات لتوعية المسؤولين من أجل التقليل من مقاومة الإجازة الوالدية التي يضطلع بها الرجال بصفة خاصة (خطة العمل الوطني ٢٠٠١: ص ٤٢).

وترتفع حصة الحدوديين من بين المنتفعين بالإجازة الوالدية، ولكن ربما يعتبر ذلك نتيجة لازمة للاشتراك القومي للمحدودين في سوق الاستخدام في لكسمبرغ.

ولتنوعية أصحاب العمل بتشجيع القيام بإجازة والدية بين الرجال، نظمت وزارة النهوض بالمرأة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ ندوة بعنوان "المساواة بين الأبوين - المساواة بين المهن" (راجع النقطة ٢٢ من المادة ٥).

٦٩ - ٢ - الإجازة لأسباب عائلية

أدخلت الإجازة لأسباب عائلية بموجب القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير (المادة الثامنة والعشرون والمادة ٢٩ ثالثاً والمادة ٢٤). بالنسبة لأصحاب الرواتب والموظفين الذين ينبغي أن يأخذوا قسطاً من الراحة عقب بلوغ أطفالهم ١٥ سنة على الأقل ويكونون مرضى بشكل خطير. والمدة هي يومان للطفل في السنة على ألا يتم تجاوزها إلا في حالة المرض الخطير. ولا تستخدم الإجازة إلا بشكل متواضع.

٦٩ - ٣ - تحسين العرض في مجال رعاية الطفل

من المقرر وفقاً لخطة العمل الوطني لعام ١٩٩٨ إنشاء ١ ٠٠٠ مكان تكميلي لرعاية الأطفال (راجع خطة العمل الوطني لعام ١٩٩٩: ٥٣).

وبالنسبة لدور الحضانة المعتادة، فإن العرض المقدم من وزارة الأسرة يتطور على

النحو التالي:

الأماكن الكاملة^(١٦) المعتادة^(١٧) للأطفال في سن الشهرين إلى سن ٦ سنوات

١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	الزيادة منذ ١٩٩٧
١ ١٨٨	١ ٥٦٨	١ ٧٠٦	١ ٧٥٦	١ ٩٧٧	٧٨٩ ٧٣,٥ + المجموع: ٨٦٢,٥
+	٣٢%	٧,٨%	٢,٩%	١٢,٦%	٦٦,٤%

المصدر: خطط العمل الوطنية

وقد تطور الالتحاق بدوام كلي مقابل المتحقيق بنصف دوام لصالح الاستخدام بشكل أكبر للدوام الكلي.

^(١٦) لدوام كامل، يمكن أن يشغله طفل بدوام كامل أو طفلان بدوام جزئي.

^(١٧) إلى جانب الدور المعتادة، توجد أيضاً دور خاصة (تجارية) مجتمعية وخاصة بالمؤسسات التابعة للاتحاد الأوروبي.

المتحقون بدوام كلي مقابل المتحقين بنصف دوام

المتحقون	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
بدوام كلي	٧١,٤٪	٧٥٪	٧٥,٧٠٪
لنصف الوقت	٢٠,٥٪	٢٠,٢١٪	١٨,٣٥٪
> ٥ ونصف يوم بالأسبوع	٨,١٪	٤,٧٩٪	٥,٩٥٪

المصدر: وزارة الأسرة

ويعمل ٤٢,٤٩ في المائة من آباء الأطفال المتحقين بهيكل تقليدي بدوام كلي.

ومنذ عام ٢٠٠٠، استأجرت وزارة الأسرة أماكن في دور الحضانة الخاصة من أجل الأسر ذات الدخل المتواضع التي لا تجد أماكن لاستئجارها، وذلك يتم الإعلان عنه في إطار إعلان حالة الدولة (١٠ أيار/مايو ٢٠٠٠)

أماكن تستأجرها وزارة الأسرة

٢٠٠٠	٢٠٠١
٥٨ مقعدا بدوام كلي	٧٦ مقعدا بدوام كلي

بيانات وزارة الأسرة

ومنذ عام ٢٠٠١، تعمل وزارة الأسرة على الاهتمام بالأطفال (٤ إلى ١٢ سنة) خارج ساعات الدراسة (الاهتمام نهاريا بالأطفال قبل ساعات الدراسة؛ كاتنين مدرسي؛ معونة للواجبات المدرسية والأنشطة الترويحية حتى الساعة ٦,٣٠ مساءً؛ أنشطة للعطلات). ويتم ذلك بالتعاون الوثيق مع الكوميونات.

وتتولى الدولة، في أعقاب اتفاقية بين وزارة الأسرة والكوميونات المعنية، ٥٠ في المائة من أرصدة العجز و ٥٠ في المائة من تكاليف المرافق الأساسية. وتختلف التشكيلات باختلاف ما تقدمه من عروض: استقبال نهارى، ومطاعم، واهتمام ورعاية حتى الظهر، والمساعدة في الواجبات المدرسية، والأنشطة الترويحية، وأنشطة العطلات.

وهذه العروض تولد إنشاء وظف للقربى. ويتم إدراج الموارد المحلية في الأنشطة الترويحية والرياضية.

ويشكل توفير دور الحضانة لأعضاء المؤسسة عنصرا أساسيا للتوصل إلى صيغة أفضل للحياة المهنية والأسرية للعاملين بالمؤسسة.

ومن حيث المبدأ تقوم وزارة الأسرة بدعم هياكل الاستقبال ليس عن طريق معونتها التقنية فحسب وإنما أيضاً عن طريق الاشتراك في تكاليف المرافق الأساسية، وقد أنشئت هذه الهياكل بمعرفة شخص معنوي من أجل موظفيه. وهيكل الاستقبال الذي أنشئ بحيث يمكن أن يأخذ خصائص المؤسسة في الاعتبار، مثل ساعات العمل (في حالة المؤسسات العلاجية مثلاً) أو الخصائص اللغوية للموظفين (مثل المؤسسات الأوروبية).

وتشارك هذه الخدمة بالتعاون مع وزارة النهوض بالمرأة، في توعية المؤسسات الخاصة بجميع أشكال العمل الإيجابي، وربما يكون منها إنشاء دار للحضانة أو حديقة للطفل، أو التقدم بعرض للرعاية خارج نطاق الساعات المدرسية من أجل أطفال موظفي المؤسسة.

تكاليف السفر ورعاية الأطفال

تتولى الدولة تكاليف السفر ورعاية الأطفال التي يتكبدها آباء وحيدون لديهم إيراد مساوٍ أو أقل ١,٥ مرة من الحد الأدنى للأجر الاجتماعي بالنسبة للمسافرين غير المؤهلين من أجل الاشتراك في تدريب (القانون الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٩: المادة ٤٥ وخطة العمل الوطني، ١٩٩٨: ٤٩)

ومنذ سريان القانون (الصادر في آذار/مارس ١٩٩٩)، استفادت تسع نساء من هذا التدبير. ولا تعرف الأسباب الكامنة وراء هذا الاستخدام المتواضع.

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

(٧٠) حماية الحمل

نلاحظ ما يلي:

- في المقام الأول، ينطوي القانون الصادر في ٧ تموز/يوليه على تعديل القانون المؤرخ ٣ تموز/يوليه ١٩٧٥ بشأن ١ - حماية أمومة المرأة في العمل و ٢ - تعديل المادة ١٣ من قانون التأمينات الاجتماعية و

- في المقام الثاني/يحل القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ بشأن حماية العاملات الحوامل والوالدات والمرضعات محل القانون الصادر في ٣ تموز/يوليه ١٩٧٥، وقد سبق عرضه في إطار المادة ٢٤ النقطة ١٧.

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

المادة ١٢ - الصحة

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

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة."

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

يُعرض الموقف الحالي كما يلي:

(٧١) الأجل المتوقع للحياة

يبلغ الأجل المتوقع للحياة عند الولادة ٧٩,٦ سنة للمرأة و ٧٣,٥ سنة للرجل (٩٥ - ١٩٩٧). ومنذ بداية الثمانينات من القرن الماضي ازداد بمقدار ٢,٩ سنة للمرأة و ٣,٥ سنة للرجل. وهكذا انخفضت الهوة بين الرجل والمرأة بشكل طفيف. وفي المقابل، ازدادت الهوة بين الرجل والمرأة بالنسبة للأجل المتوقع للحياة في سن السبعين: اكتسبت المرأة ٢,٣ سنة (من ١٣ إلى ١٥,٣) والرجل سنتان (من ٩,٩ إلى ١١,٩)^(١٨).

(٧٢) الوفيات العامة

واصل معدل الوفيات الخام، الذي يبلغ أقل من ١٠ في الألف منذ بداية التسعينات من هذا القرن، الانخفاض بانتظام لدى الرجل ولدى المرأة. وتقاربت الهوة بين معدل السكان الذكور والإناث، ولكن معدل الإناث ظل أقل من معدل الرجال.

والأسباب الرئيسية للوفاة هي نفسها بالنسبة للجنسين، وهي:

- أمراض الجهاز الدوري، والتي تشكل أمراض القلب وأمراض المخ والأوعية الدموية الجزء الأكبر منها،

(١٨) الحولية الإحصائية، ٢٠٠٠.

- أمراض السرطان،
- الأسباب الخارجية.

وخلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة تناقصت حصة أمراض الجهاز الدوري وازدادت حصة أمراض السرطان لدى الرجل والمرأة. وازدادت حصة الأسباب الخارجية لدى الرجل في حين أنها تناقصت لدى المرأة. وتقسيم المبادئ الرئيسية للوفيات يختلف بالنسبة للوفاة المبكرة (الوفاة قبل عمر ٦٥ سنة) وتحتل الأسباب الخارجية المركز الأول في الوفيات قبل سن الخامسة والعشرين سواء بالنسبة للرجل أو للمرأة.

وانتقلت الأورام إلى المركز الأول بالنسبة للمرأة في المجموعة العمرية ٢٥ إلى ٦٤ سنة، وازدادت أهمية مكانتها في المجموعة العمرية ٤٥ إلى ٦٤ سنة.

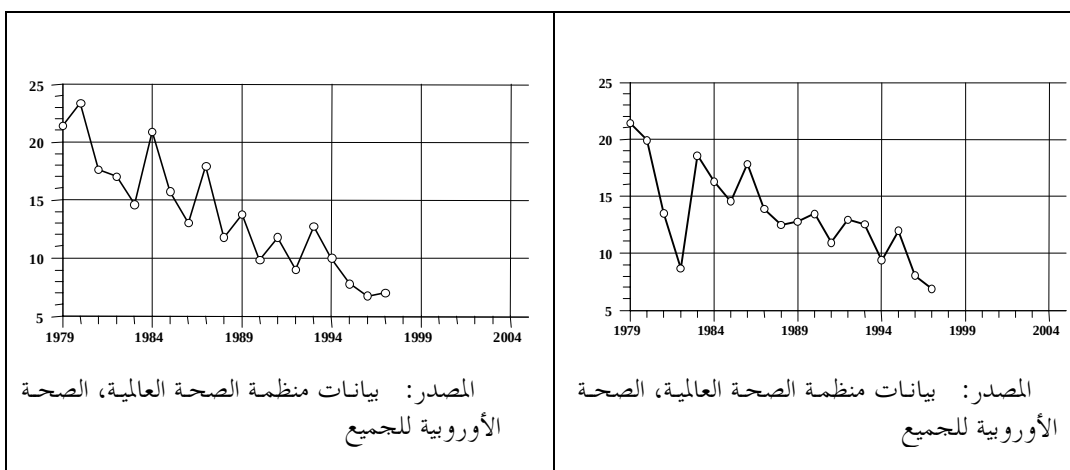
(٧٣) الوفاة نتيجة لأمراض الجهاز الدوري

تناقصت الوفاة المبكرة (الوفاة قبل سن الخامسة والستين) بأمراض الجهاز الدوري بنسبة ٤٥ في المائة لدى المرأة خلال السنوات العشرين الأخيرة. وكان الانخفاض أكثر أهمية بالنسبة للأمراض المخية الوعائية.

وكان تطور الوفاة المبكرة بالأمراض القلبية الوعائية هي الأكثر حدوثا لدى المرأة مثلما لدى الرجل، في حين يلاحظ العكس بالنسبة لتطور الأمراض المخية الوعائية.

كذلك تناقصت الوفاة بأمراض الجهاز الدوري في المجموعة العمرية فوق سن الخامسة والستين ولكن بنسبة ضئيلة.

تطور الوفاة المبكرة (صفر - ٦٤ سنة) تطور الوفاة المبكرة (صفر إلى ٦٤ سنة)
بسبب الأمراض القلبية الوعائية لدى المرأة. بسبب الأمراض المخية الوعائية لدى المرأة
المعدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠. المعدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠.

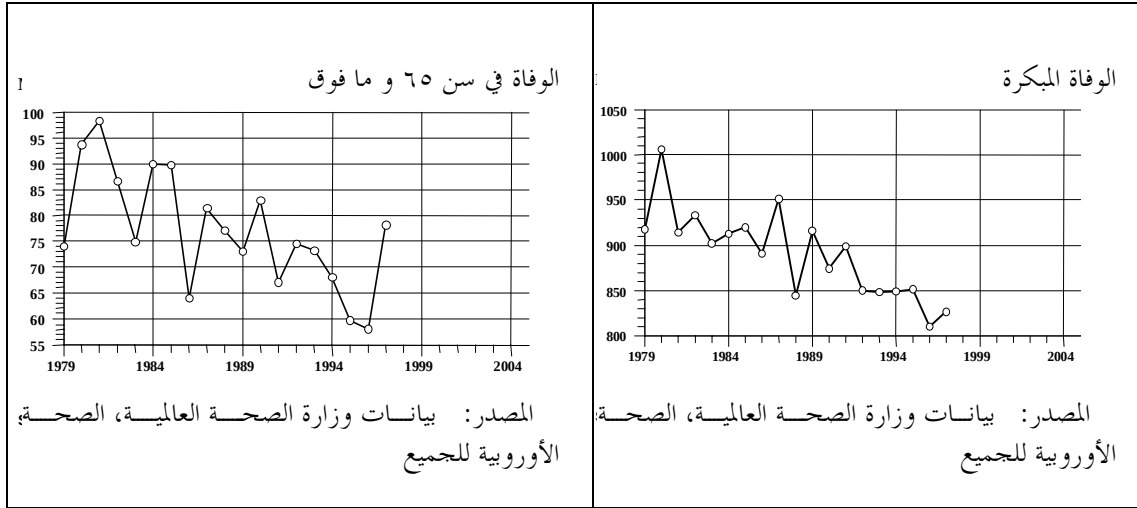


(٧٤) الوفاة بسبب السرطان

تناقص مجموع الوفيات المبكرة بسبب السرطان في الفترة من ١٩٧٩ إلى ١٩٩٧. وكان الانخفاض أكثر أهمية بالنسبة للوفاة المبكرة منه بالنسبة لمجموع الوفيات، وكان أكثر أهمية بالنسبة للمرأة عنه بالنسبة للرجل.

تطور الوفاة بالسرطان لدى المرأة.

معدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠



وكانت الأورام الكثيرة الحدوث (١٩٩٨ - ٢٠٠٠) في الوفاة بسبب السرطان لدى

المرأة هي:

سرطانات الثدي (١٦,٥ في المائة)

سرطانات القولون والمستقيم (١٤,٦ في المائة)

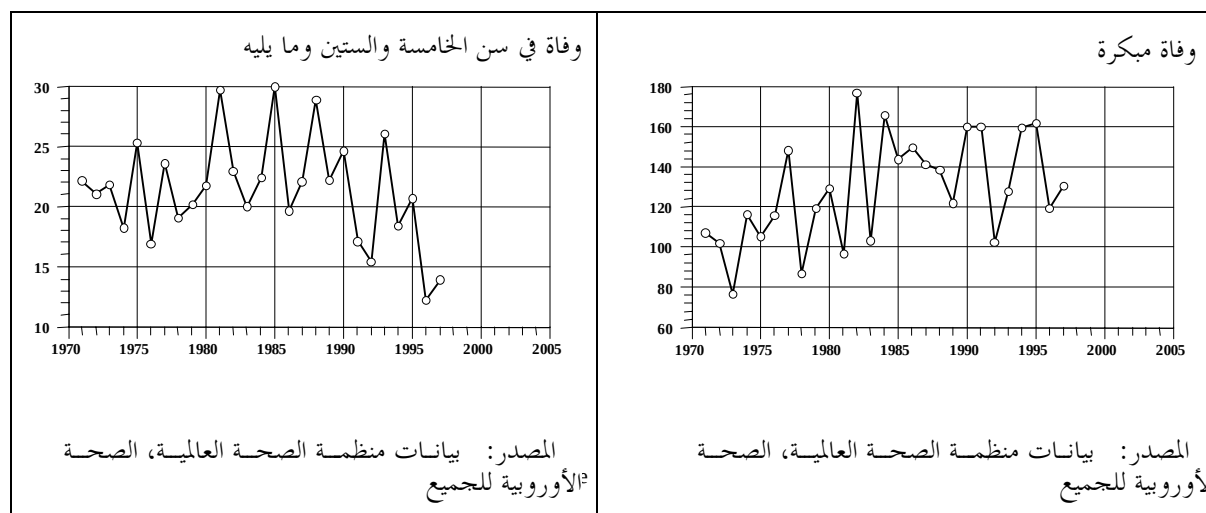
سرطانات الرئة (١٠,٦ في المائة)

سرطانات أمراض النساء (المبايض، جسم وعنق الرحم، ٦,٢ في المائة)

وكانت التطورات الأكثر وضوحا والتي يمكن ملاحظتها خلال السنوات العشر

الأخيرة هي انخفاض نسبة سرطانات الثدي وزيادة نسبة سرطانات الرئة.

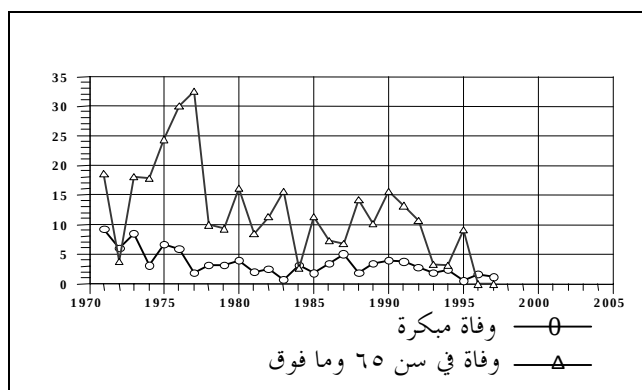
تطور الوفاة بسرطان الثدي لدى المرأة. معدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠



وتناقصت الوفاة بسرطانات الثدي قبل سن ٦٥ حصرًا. واشتد التطور اعتبارًا من منتصف التسعينات من القرن الماضي. وازدادت الوفيات لدى المجموعة العمرية فوق ٦٥ سنة. وربما كان الانخفاض في الوفيات المبكرة راجع في المقام الأول إلى أثر البرنامج الوطني للكشف المبكر لأسباب سرطان الثدي باستخدام تصوير الثدي (الماموغراف)

ولوحظ انخفاض منتظم بالنسبة لسرطان عنق الرحم

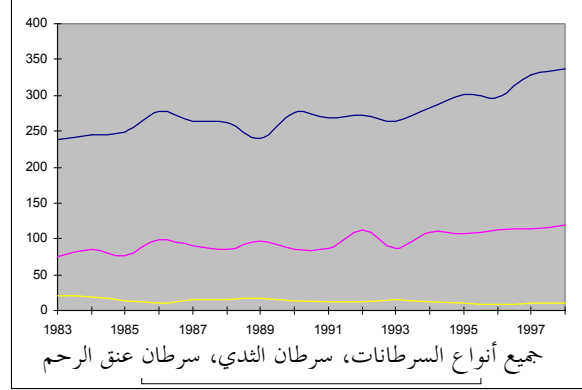
تطور الوفاة بسرطان عنق الرحم معدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠



المصدر: بيانات منظمة الصحة العالمية، الصحة الأوروبية للجميع

ومنذ الأخذ بالكشف المبكر عن سرطان عنق الرحم (١٩٦٤)، وصل معدل الوفيات إلى مستوى منخفض للغاية. وواصل المعدل انخفاضه بانتظام سواء بالنسبة للوفاة المبكرة أو الوفاة بعد سن الخامسة والستين.

حالات السرطان، سرطان الثدي، وسرطان عنق الرحم معدلات موحدة لكل ١٠٠ ٠٠٠ (سكان أوروبا)

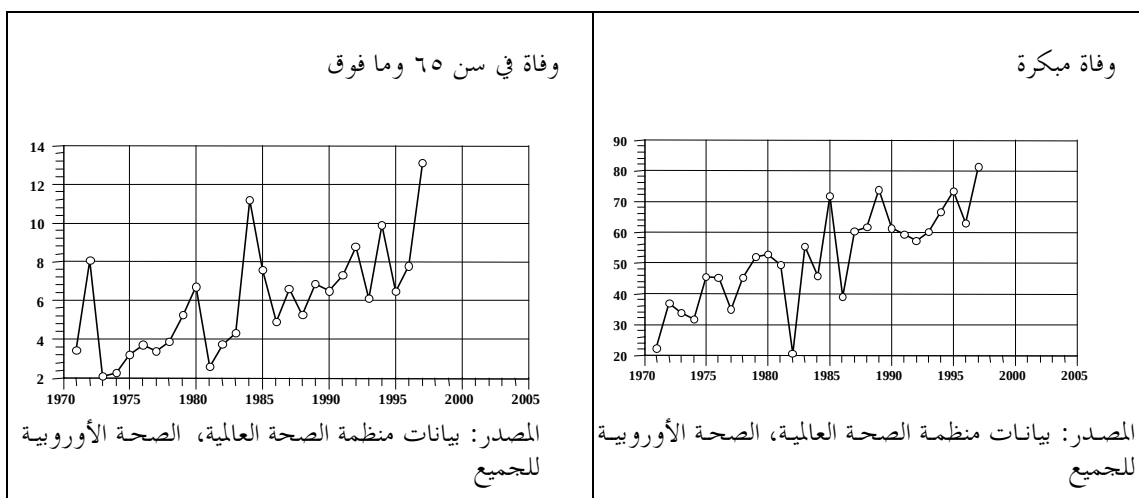


المصدر: تسجيل مورفولوجي للأورام.

وقد ازداد مجموع الإصابات بالسرطانات بشكل طفيف لدى المرأة ولدى الرجل. ويفسر ذلك، في جانب منه، بالتقنيات المثلى للتشخيص والاكتشافات المبكرة المنتظمة،

وفيما يتعلق بسرطان الثدي، يتفق أكثر التدرجات ظهورا مع انطلاق برنامج الكشف المبكر المنتظم، لسرطان الثدي عن طريق تصوير الثدي (١٩٩٢). ويبدو التطور جيدا بالنسبة للاكتشاف الأفضل.

تطور منتظم بالنسبة لسرطان الرئة لدى المرأة
معدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠



وتمثل سرطانات الرئة المكانة الأولى في مجموع الوفيات بالسرطان مع علاقة بين الرجل والمرأة ٣ إلى واحد (١٩٩٨ - ٢٠٠٠). وفي حين انخفض معدل الوفيات بسرطان الرئة انخفاضاً طفيفاً لدى الرجل خلال السنوات العشرين الأخيرة (١٩٧٨ - ١٩٩٧) ازداد بشكل كبير لدى المرأة. وتلحظ الزيادة بدرجة محسوسة بالنسبة للوفيات المبكرة (أقل من ٦٥ سنة)

الكشف المبكر للسرطانات

منذ بداية برنامج تصوير الثدي (تصوير للثدي مرتين في السنة لكل امرأة مقيمة). في عام ١٩٩٢ حتى نهاية عام ٢٠٠٠، تم تحقيق ٧١ ٠٤٧ عملية تصوير للثدي، منها ٣٢ ٧٧٦ امرأة اشتركن مرة واحدة على الأقل في البرنامج.

نتائج عام ١٩٩٩ وبعض نتائج أولية لعام ٢٠٠٠

٢٠٠٠	١٩٩٩	
١٧ ٦١٥	١٦ ١٩٠	عدد الدعوات المرسله
١٠ ٥٣٨	٩ ٦٧٧	عدد النساء المشتركات
٪٦٠	٪٦٠	نسبة الاشتراك
٪٦,٥٩	٪٧,٤٤	نسبة الاستدعاء للقيام بإجراء تشخيص
		الأطباء المدعون
٪٨٣	٪٨٢	أطباء أمراض النساء
٪١٤	٪١٥	عموميون

باطنيون وآخرون	%٣	%٣
حالات السرطانات المكتشفة (عدد)	٥٥	٨١
معدل اكتشاف السرطانات	١ ٠٠٠/٥,٧	١ ٠٠٠/٧,٧
حالات انتشار السرطان المكتشفة %	٤٩ (%٨٩)	٦٢ (%٧٩)
حالات السرطان الموضعي المكتشفة (عدد) (%)	٦ (%١١)	١٦ (%٢١)
الجراحة: استئصال الثدي/استئصال جراحي (%)	%٢٩/٧١	%٢٧/٧٣
نسبة الفحوص الحية (حميد/غير حميد)	٠,٥٠ = (٥٥/٥٧)	٠,٣٠ = ٧٨/٢٤

المصدر: وزارة الصحة

الضمان/النوعية:

تم في عام ٢٠٠٠ الانتهاء من تقرير بشأن "ضمان النوعية التقنية في التصوير الإشعاعي للثدي (الماموغراف). وحتى يمكن مواصلة برنامج "تحقيق النوعية في مجال التصوير الإشعاعي للثدي" الذي بدأ باتفاق بين المستشفيات واتحاد صناديق المرض، تحت مناقشة إعداد خريطة بشأن نوعية التصوير الإشعاعي. والهدف الأساسي لهذه الخريطة هو متابعة جهود النوعية والحفاظ على النتائج المكتسبة منذ إجراء البرنامج بشأن "تحقيق النوعية في التصوير الإشعاعي للثدي" (الماموغرام)، وضمان مسؤولية وإدارة نوعية السلسلة الماموغرافية، لكل مركز.

المائدة المستديرة:

أقيمت مائدة رقمية مخصصة للفحص الدقيق للثدي بالانخياز الجسم في عيادة في لكسمبرغ. وكفل الوصول إليها أمام كل امرأة تستجيب لمعايير المؤشرات التي وضعها الخبراء في هذا المجال.

التدريب المستمر:

تتابعت الجلسات في المحاضرة الثانية التي تضم الخبراء الإشعاعي في برنامج التصوير الإشعاعي للثدي وعدة مساعدين تقنيين في التصوير الإشعاعي للثدي. ويشترك المسؤولون عن برنامج التصوير الإشعاعي للثدي في مؤتمرات وتدريبات في الخارج وكذلك في المؤتمرات السنوية للشبكة الأوروبية والدولية.

حملات التوعية:

- مؤتمرات موضوعها برنامج "التصوير الإشعاعي للثدي" وانقطاع الطمث. وتخلخل العظام،
- تم تنظيم مؤتمر دائم بشأن "شجرة الصحة". مناسبة مختلف التظاهرات الشعبية التي تجتذب أعداداً كبيرة من الجمهور (الأسواق، إلخ)،
- تم إجراء بحث لدى النساء غير المشتركات، بعد أن تلقين ٤ دعوات،
- (٢٥٠٠ امرأة) بهدف تحسين معرفة أسباب عدم الاشتراك. وسوف يجرى تقييم في الفصل الأول من عام ٢٠٠١،
- تم إنشاء موقع على شبكة الانترنت هو WWW.etat.lu/MS/MAMMO باللغتين الفرنسية والإنكليزية (وباللغة الألمانية يجرى إعداده) من أجل إبلاغ الجمهور العام وتوعيته من ناحية والمهنيين في مجال الصحة من ناحية أخرى،
- تم توزيع كتيبات وملصقات تحمل شعار: "هل تفكرين في نفسك؟" و "السرطانات النسائية"،
- تم الإنهاء من وضع دراسة بشأن "التقييم الأبيدميولوجي للبرنامج الوطني لاكتشاف سرطان الثدي في دوقية لكسمبرغ الكبرى، ١٩٩٢ - ١٩٩٧". وقد تلقى أعضاء السلك الطبي وخدمات الإشعاع موجزا لهذه الدراسة.

توسيع البرنامج

- في عام ٢٠٠١، تم توسيع نطاق برنامج "التصوير الإشعاعي للثدي" بحيث يشمل نساء تتراوح أعمارهن بين ٦٥ و ٦٩ سنة، وجميع النساء التي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ سيجرى دعوتهم من الآن كل سنتين.
- من المستهدف الأخذ في عام ٢٠٠٢ بمشروع رائد للوحدة المتنقلة لاكتشاف سرطان الثدي بالأشعة الرقمية من أجل النساء المنتميات للفئة العمرية ٤٥ إلى ٤٩ سنة.

اكتشاف سرطان عنق الرحم

يقضي برنامج الاكتشاف المبكر لسرطان الثدي بإجراء فحص طبي وقائي مع اكتشاف سرطان عنق الرحم، بحيث يمكن بلوغ تغطية أفضل لدى النساء المنتميات للمجموعة التي يستهدفها برنامج التصوير الإشعاعي للثدي. ويزداد على نحو فعلي عدد الفحوصات التي تجريها شعبة علم الخلية الإكلينيكي التابعة للمختبر الوطني للصحة.

الكشف المبكر لسرطان القولون

بدأ في عام ٢٠٠٠ النهوض بالاكشاف المبكر لسرطان القولون (الذي يمثل المرتبة الثانية في الوفيات بالسرطان) مع التوعية والمعلومات بصفة خاصة للأطباء والجمهور وإدخال اختبار زراعة الدم لدى الأطباء العموميين والأطباء الباطنيين وأطباء الجهاز الهضمي (المعدة والأمعاء) وإنشاء مركز وطني للمحاضرات في مجال زراعة الدم لدى المختبر الوطني للصحة لتقييم حالات الإصابة بسرطان القولون والمستقيم بعد الحصول على نتائج إيجابية.

النهوض بأساليب الحياة السوية

شكّل النهوض بأساليب الحياة السوية مع النهوض بصفة خاصة بالتغذية السليمة والنشاط الجسمي المنتظم فضلا عن منع الاتكالية (التبغ والكحول والمخدرات) موضوع حملات منتظمة موجهة نحو الجمهور العام والشباب بصفة خاصة.

ووجهت حملة أولى لمنع إدمان التبغ إلى النساء بمعرفة المؤسسة اللكسمبرغية ضد السرطان في عام ٢٠٠١.

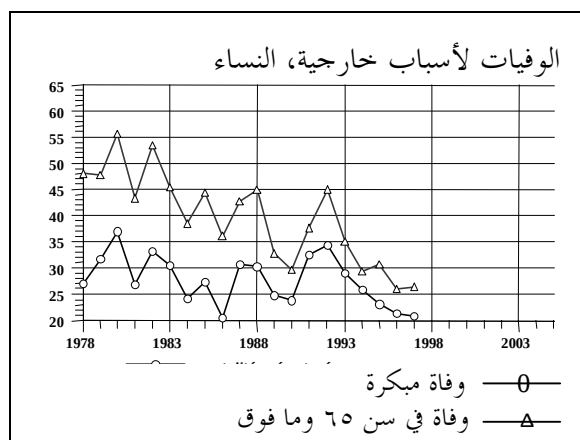
(٧٥) الوفاة بأسباب خارجية

بالنسبة للفترة ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٠، يمثل ثلث الوفيات لأسباب خارجية وفيات لدى النساء. والعلاقة غالبية بالنسبة للوفيات بسبب حوادث المرور (٢٢,٨ في المائة من النساء) وبسبب الانتحار ٢٦,٣ في المائة من النساء) وهي أكثر الأسباب شيوعا لدى مجموع الوفيات لأسباب خارجية.

ملحوظة: تشمل حالات الانتحار الوفيات نتيجة جروح ناجمة عن أسباب غير محددة بالنسبة للنسبة للنسبة.

تطور الوفيات لأسباب خارجية:

معدل موحد لكل ١٠٠ ٠٠٠

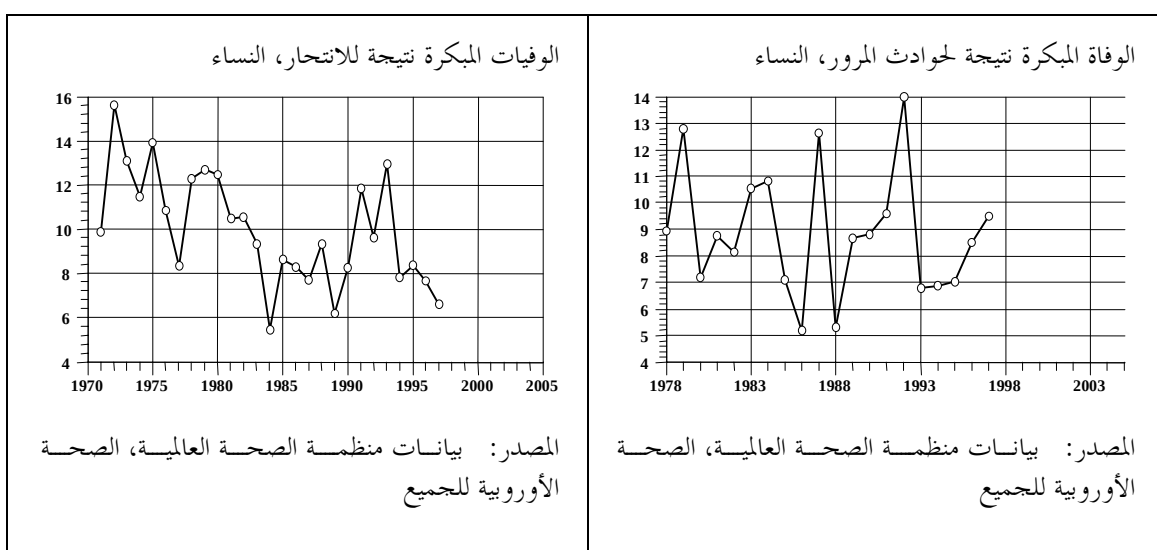


المصدر: منظمة الصحة العالمية، الصحة الأوروبية للجميع.

وانخفض مجموع الوفيات لأسباب خارجية بنسبة ٤٠ في المائة لدى النساء خلال السنوات العشرين الأخيرة مع انخفاض أقل للوفيات المبكرة (٢٢,٦ - في المائة). ويمكن أن يرتبط ذلك بمبوط أكثر اعتدالاً للوفيات المبكرة بسبب حوادث المرور. والوفيات المبكرة نتيجة للانتحار تطورت بشكل أفضل على نحو ضئيل من مجموع الوفيات بسبب الانتحار.

تطور الوفيات المبكرة نتيجة لحوادث المرور ونتيجة للانتحار.

معدلات موحدة لكل ١٠٠ ٠٠٠



(٧٦) أنواع السلوك التي تؤثر على الصحة

التبغ والمخدرات

ظل معدل المدخنين بين النساء مستقرا إلى حد كبير في حين لوحظ انخفاض بين الرجال. وتقارب الفرق بين المعدلين للسكان الذكور والسكان الإناث.

تطور نسبة المدخنين في السكان أقل من ١٥ سنة وما فوق حسب الجنس. المعدل بالنسبة المتوية

	١٩٨٧	١٩٩٣	١٩٩٨	٢٠٠٠
معدل المدخنين	٣٣	٢٩	٣٢	٣٠
رجال	٤١	٣٢	٣٩	٣٤
نساء	٢٥	٢٦	٢٧	٢٦

المصدر: المؤسسة اللكسمبرغية لمناهضة السرطان. التبغ في المجتمع اللكسمبرغي. تحقيقات أعوام

١٩٩٧ و ١٩٩٣ و ١٩٩٨ و ٢٠٠٠.

والحالة تنذر بمزيد من الخطر لدى الشباب. وتبين من دراسة أجريت مؤخرا حول صحة الشباب (وهي الأولى من هذا النوع في لكسمبرغ^(١٩)) أن ٢٥ في المائة من الطلبة بين ١٢ و ٢٠ سنة من العمر يدخنون كل الأيام. وترتفع نسبة المدخنين المنتظمين بشكل طفيف لدى الفتيات (٢٥,٨ في المائة) عنها لدى الفتيان (٢٤,٥ في المائة). وفي سن ١٨ سنة يتجاوز معدل الفتيات المدخنات كل الأيام معدل الفتيان بشكل صافٍ (٣٩,٦ في المائة مقابل ٣٥,٢ في المائة).

وقد ظلت نسبة النساء (١٩٩٩: ٢٣ في المائة) لدى متعاطي المخدرات دوي المشكلات ثابتة منذ عام ١٩٩٤^(٢٠).

التغذية والتدريبات البدنية

تعي المرأة كثيرا بدور التغذية في منع الأمراض وتهتم كثيرا بالمشكلات المرتبطة بالتغذية، ولكنها أقل عددا في ممارسة أي لعبة رياضية للبقاء في صحة جيدة^(٢١).

^(١٩) الدكتور رفاجر يولاند. حالة الصحة لدى شباب لكسمبرغ. المخدرات القانونية وغير القانونية. مبحث قدم للحصول على دبلوم جامعة الصحة العامة. جامعة هنري بوانكاريه نانسي. كلية الطب. مدرسة الصحة العامة ٢٠٠٠/١٩٩٠

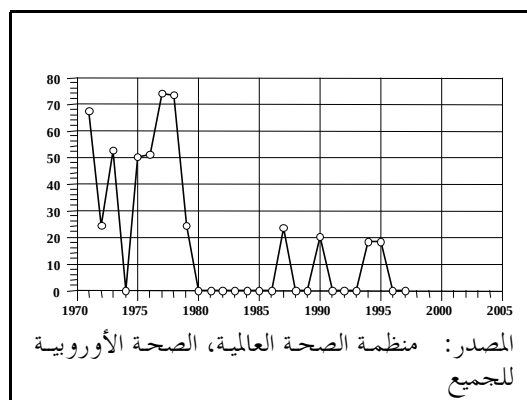
^(٢٠) أوريجر آلان. تقرير وطني حول حالة ظاهرة المخدرات والسميات في دوقية لكسمبرغ الكبرى. وزارة الصحة/إدارة الصحة.

إضافة ٢: "بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة."

(٧٧) وفيات الأمومة:

وفيات الأمهات نادرة جدا: وقد سجلت حالتان للوفيات خلال فترة خمس سنوات منذ عام ١٩٨٦. وحدث انخفاض ملحوظ مع نظام الإشراف الطبي على الحمل (٧٧) - (١٩٧٨).

تطور وفيات الأمومة: المعدل لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء



ملحوظة: تقابل النقاط في الرسم البياني وفيات الأمومة في السنة اعتبارا من عام

١٩٨٧.

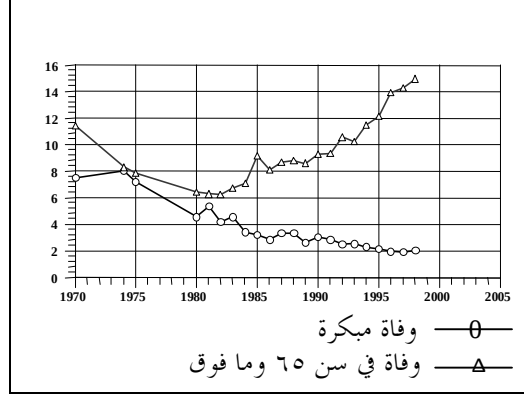
وأظهر بحث حول العناية بالمرأة فيما يتعلق بالحمل والولادة^(٢٢) أن النساء اللاتي تم استجوابهن قد استفدن من الإشراف الطبي على حملهن. ومع ذلك، لم تقم ٤٦ في المائة من

^(٢١) أوبرون أن. اللكسمبرغيون يشعرون بصحة جيدة وماذا يفعلون للحفاظ عليها. مؤسسة CEPS/Instead. الوثيقة PSELL رقم ١٠٨، ١٩٩٧.

^(٢٢) وزارة الصحة. رعاية المرأة فيما يتعلق بالحمل والولادة ١٩٩٦، وثيقة داخلية.

أمهات المستقبل بأي اتصال بالقابلة أثناء الحمل وأن ٣٥ في المائة فقط منهن اشتركن في دراسات للتحضير للولادة. وربما ترتبط الزيادة المتوقعة في عدد حالات الحمل الخطر بالسن المرتفع للغاية للأم أثناء الولادة.

تطور الولادة لدى الأمهات أقل من ٢٠ سنة وأكثر من ٣٥ سنة من العمر. المعدل بالنسبة المئوية



المصدر: منظمة الصحة العالمية، الصحة الأوروبية للجميع.

وقد عدل التشريع الخاص بحماية الحمل لدى المرأة في العمل وأصبح أكثر مرونة، باعتبار أن بعض الأحكام ثبت أنها تأتي بعكس نتائجها - راجع في هذا الشأن النقطة ١٧ من المادة ٤ والنقطة ٧٠ من المادة ١١.

(٧٨) بيجين + ٥:

في نهاية هذا الفصل، تشير إلى نوايا السلطات المصاغة في إطار المحور ٣ من استراتيجية العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل وحزيران/يونيه ٢٠٠١):

المحور ٣ : الصحة

تفترض إقامة علاقات متساوية بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالمسؤولية المشتركة عن العلاقات الجنسية والإنجاب، الاحترام المتبادل وتقاسم لعواقب السلوك الجنسي.

ويقوم العنف الجنسي بما في ذلك العنف الجسدي والعنف النفسي ومعاملة المرأة والاستغلال الجنسي بتعريض المرأة والفتاة لمخاطر الصدمة البدنية والنفسية ومخاطر المرض والحمل غير المرغوب فيه. ولا يمكن إغفال ظاهرة العنف في المنزل ومالها من عواقب على صحة الأشخاص المعنيين.

- برامج للنهوض بصحة المرأة التي تنتمي لمختلف الفئات العمرية ومختلف الجماعات الاجتماعية: التقليل من عوامل الخطر، والمنع والكشف المبكر، والصحة العقلية
- أبحاث بشأن صحة المرأة: الوفيات والاعتلال (الأمراض المزمنة) والسلوك الذي ينطوي على مخاطر (السميات والأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، إلخ)
- توعية وإعلام الشباب بشأن السلوك الجنسي والإنجاب المسؤول
- مساعدة ضحايا العنف والاعتناء بهم ومتابعتهم
- حماية المرأة الحامل أثناء العمل.

المادة ١٣ - الحياة الاقتصادية والاجتماعية

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، ولاسيما:

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

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

"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، ولاسيما"

(٧٩) خطة العمل الوطني للدمج الاجتماعي (٢٠٠١ - ٢٠٠٣)

حدد الاتحاد الأوروبي، لدى اجتماع المجلس الأوروبي في لشبونة في آذار/مارس ٢٠٠٠، هدفا استراتيجيا جديدا للعقد القادم، لكي يصبح اقتصاد المعرفة الأكثر تنافسا والأكثر دينامية في العالم، قادراً على الزيادة الاقتصادية المطردة والتي يرافقها تحسن كمي ونوعي للاستخدام ولأكبر قدر من الاندماج الاجتماعي. والنهوض بالاندماج الاجتماعي يعد محورا جوهريا لهذه الاستراتيجية الشاملة. وفي مؤتمر القمة في نيس في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، وافقت الدول الأعضاء في المجلس الأوروبي على أهداف تتحقق في إطار خطط العمل الوطنية للاندماج الاجتماعي.

وفي إطار التدابير التي حصرتها خطة العمل الوطني للكسمبورغ، تحدّد تنفيذ هدف الكفاح ضد الفقر والاستبعاد الاجتماعي بمعرفة سياسات مستعرضة وخاصة النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة^(٢٣) (راجع اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومساهمة وزارة الأسرة والتضامن الاجتماعي والشباب بتاريخ ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١).

(٢٣) ص ٣٠ من خطة العمل الوطني - إدماج دوقية لكسمبرغ الكبرى

(٨٠) الإعفاء من المشاركة في أنشطة الاندماج المهني المقرر في إطار الحد الأدنى من الدخل المضمون.

حسب قانون ٢٩ نيسان/أبريل ١٩٩٩، فإن هدف أنشطة الاندماج المهني هو إتاحة إدماج المنتفع في الحياة النشطة والإفلات من الحالة المحتملة لخطر الفقر. ويشكل حق الأعضاء من المشاركة في أنشطة الاندماج المهني استثناء من هذا المبدأ، يبرره بصفة خاصة أن المنتفع يتولى تعليم أحد أو عدة أطفال. وتقضي الممارسة المتبعة في السنوات السابقة لتعديل القانون بإعفاء شبه آلي.

ويتيح هذا النظام للمرأة التي ترعى طفلاً وحيداً أو عدة أطفال وأنها بذلك تجد نفسها يستحيل عليها الاشتراك في أنشطة الاندماج المهني للمنتفع بحق الإعفاء مع عدم المساس بالمخصصات الأدنى من الدخل المضمون.

وبالنسبة للهدف المتوخى من أنشطة الاندماج المهني، يوجد مجال لتأكيد الطابع الاختياري للتدبير الخاص بالإعفاء. مما يتيح للمنتفع أن يشترك في كل لحظة في أنشطة الاندماج الاجتماعي لدى وجود دوافع جادة بالنسبة للطفل تبرر عدم الإعفاء من هذه الأنشطة.

وهذا التعديل يشكل خطوة مهمة في اتجاه النشاط المتزايد للمرأة التي تتولى تعليم الأطفال من أجل الاندماج المهني.

(٨١) تدابير^(٢٤) لصالح المنتفعين بالمعاشات المنخفضة الدخل - التدبير الأول:

في دوقية لكسمبرغ الكبرى لا ينبغي أن يقل أي معاش للشيخوخة عن ٩٠ في المائة من المبلغ المرجح، وذلك عندما يتم المؤمن عليه مرحلة ٤٠ سنة. وقد شهد هذا المبلغ المرجح علاوة قدرها ٤,٨ في المائة الأمر الذي يشكل زيادة للحد الأدنى للمعاشات. وباعتبار هذه الزيادة، وخاصة العلاوات الجزافية (زيادات خطية بشأن العلاوات الجزافية) من المقترح زيادة معدل العلاوة من ١,٧٨ في المائة إلى ١,٨٥ في المائة بالنسبة لجميع المعاشات.

التدبير الثاني:

فيما يتعلق بالمعاشات الأقل ارتفاعاً نظراً لأن مدة حصة المؤمن عليهم أقل من ٤٠ سنة: يتألف التدبير المقترح بمعرفة وزارة الأسرة من زيادة مستوى الحد الأدنى من الدخل

(٢٤) هذه التدابير المتخذة منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ ما زال يتعين اعتمادها من جانب مجلس

النواب.

المضمون لصالح الأشخاص النشطين وأصحاب المعاشات بمعدل زيادة في المتوسط لامتياز قدره ٣٠ في المائة (معدل الامتياز حاليا يبلغ ٢٠ في المائة)

التدبير الثالث:

يصل مبلغ الامتياز الممنوح للنشطين من ورثة المنتفع إلى ٧ ملايين فرنك. وعلى الرغم من أن هذه التدابير تخاطب الرجل مثلما تخاطب المرأة، فهي تفيد المرأة بصفة خاصة بعد انقطاع تأمينها. وفي هذا الإطار، من المستصوب ذكر تدبيرين آخرين يسفران عن تحسن حالة الزوج الباقي على قيد الحياة المنتفع بالمعاش، وهما:

- فيما يتعلق بمعاش البقاء، ينخفض معاش الزوج في حالة تأثر الزوج المتوفي أو يكون له الحق في الحد الأدنى للمعاش.
- الأحكام غير التراكمية لصالح الباقيين على قيد الحياة في حالة المزاوجة على معاش الزوج الباقي على قيد الحياة مع إلغاء معاشات اليتامى.

(٨٢) اعتماد النظام العام لتأمين المعاش: القانون الصادر في ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٩

انطوى القانون الصادر في ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٩ على تعديلات محددة للنظام العام من أجل تحسين الحماية ضد أخطار الشيخوخة والعجز والموت لصالح الأشخاص الذين أوقفوا نشاطهم المهني لأسباب عائلية:

- ذلك أن الأحكام الخاصة باعتبار سنوات الطفولة قد أصبحت مرنة. وسنوات الطفولة التي أدخلها القانون الصادر في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨٧ تقابل الفترات التي ترعى فيها الدولة حصة التأمين (٤٨ شهرا كحد أقصى) شريطة أن يتم الطالب مرحلة ١٢ شهرا من التأمين الإجباري خلال فترة الـ ٣٦ شهرا السابقة لفترة ميلاد أو تبني الطفل.
- ويمكن للآباء اعتبارا من الآن فصاعدا تقاسم مزية سنوات الطفولة. ولم تعد هناك مهلة تأخير من أجل معالجة الطلب. وإلى جانب ذلك، تم تعديل القاعدة المرجعية لتحديد الحصص التي تتحملها الدولة على نحو يجعلها مناسبة بدرجة أكبر للمنتفعين. وهي تتحدد بمتوسط الدخل المحسوب بفترة ١٢ شهرا قبل الولادة أو التبني مباشرة.
- إدخال تأمين اختياري لتأمين المعاش. والشروط الخاصة بعقد هذا التأمين الاختياري هي كالتالي:
- عدم ممارسة نشاط مهني أو الحد من نشاط المرء المهني لأسباب عائلية،

- الإقامة في لكسمبرغ،
- الانضمام خلال ١٢ شهرا على الأقل إلى تأمين المعاش اللكسمبرغي،
- أن يكون عمر الشخص ٦٠ سنة على الأقل،
- ليس له الحق في معاش شخصي،
- رأي مؤيد لفحص طبي.
- ويقضي التشريع اعتبارا من الآن فصاعدا بإمكانية التغطية المرجعية بشراء رجعي لفترات يكون خلالها الشخص قد ترك نشاطه المهني أو حد منه لأسباب عائلية. وشروط القبول هي نفسها شروط التأمين الاختياري المذكورة أعلاه.
- (إلى جانب ذلك، من المتوخى إمكانية رد الحصص المسددة. ويلاحظ أن التشريع الحالي لا يقضي بإمكانية سداد حصص تأمين المعاش قبل سن الخامسة والستين على الأقل، وفي هذه الحالة وحدها إذا كانت شروط منح المعاش غير مستوفاة.
- وقد تحسن أسلوب تحديد مدة التأمين في مجال تأمين المعاش، وهذا يفيد الأشخاص الذين يعملون بدوام جزئي. والواقع أن ساعات العمل الأقل من ٦٤ في الشهر والتي هي موضع إهمال حتى الآن في تحديد المدة المطلوبة للحصول على الحق في المعاش، يتم الإبلاغ عنهم وتراكمهم حتى الشهر الذي تبلغ فيه هذه العتبة. وهذا الشهر يعتبر عندئذ شهر التأمين. وقد تم اعتماد التدابير التالية بموجب قانون تنسيق النظم القانونية للمعاشات الصادرة في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٠:
- إلغاء مهلة السنة لإعادة الحصص التي يتم سدادها،
- الأخذ بحد ٦٥ سنة من العمر لإعادة الحصص،
- إلغاء مطلب الحصول على رأي مؤيد للرقابة الطبية لإعادة الحصص والشراء الرجعي لفترات التأمين،
- رفع حد ٦٥ سنة من العمر من أجل التأمين الاختياري وشراء الفترات.

مائدة مستديرة بشأن المعاشات

عند الإعلان عن الحالة الاقتصادية والاجتماعية والمالية في البلاد في ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٠، عقد رئيس الوزراء مائدة مستديرة بشأن المعاشات. وتم الإبقاء على التدابير التالية:

١٦ تدابير لصالح المتفعين بالمعاشات ذات الدخل المنخفض

أثبتت المناقشات في إطار المائدة المستديرة بشأن المعاشات أن المعاشات ذات المستوى المنخفض سواء فيما يتعلق بالأشخاص الذين أتموا بالفعل فترة ٤٠ سنة أو الذين لم ينجحوا في أن يحققوا هذه المدة، تشكل رهانا حقيقيا للمجتمع يتم التصدي له بالوسائل المناسبة الآتية

- فيما يتعلق بالحد الأدنى للمعاش، فإن رفع النسبة المرجعية إلى ٤,٨ في المائة، يتيح رفع المعاش إلى مستوى الحد الأدنى الاجتماعي من المرتب
- فيما يتعلق بالمعاش الذي يسمى معاش "البؤس" نتيجة أن مدة الحصص بالنسبة للمؤمن هي أقل من ٤٠ سنة، استقر الرأي في المائدة المستديرة حول التدابير المقترحة بمعرفة وزارة الأسرة التي تتكون من زيادة الحد الأدنى من مستوى الدخل المضمون لصالح الأشخاص النشطين وأصحاب المعاشات بزيادة في المعدل قدرها في المتوسط ٣٠ في المائة. وتصل تكلفة هذا التدبير إلى مبلغ ٢٠٠ مليون فرنك تتحملها ميزانية الدولة
- سوف يرتفع مبلغ المتفعين الذين يخلفون المتفع الذي فارق الحياة إلى سبعة ملايين فرنك.
- وهذه التدابير تستفيد منها بصفة خاصة المرأة ذات مدة العمل المنقطعة في التأمين.
- ومع البقاء في مجال الحد الأدنى من المعاشات، وفيما يتعلق هذه المرة بمعاشات البقاء، لن يتعرض معاش الزوج إلى مزيد من التخفيض في حالة المساس بالزوج الميت أو الحق في حد أدنى من المعاش.
- وسوف يتم إلغاء الأحكام غير التراكمية لصالح الباقيين على قيد الحياة في حالة التراجع على معاش الزوج الباقي على قيد الحياة ولديه معاشات لليتامى.
- والأصداء المالية لهذين التدبيرين الأخيرين هي حوالي ٤٠٠ مليون فرنك لكسمبرغي،

٢٢ تدابير لصالح المرأة التي تركز نفسها لتعليم أطفالها

قد يستقر الرأي في المائدة المستديرة حول التدابير المقترحة التالية، بشرط أن تتحملها ميزانية الدولة

- تحديد سنوات الطفولة للمواليد قبل أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٨؛

- إدخال سعر جزائي للتعليم قدره ٣.٠٠٠ فرنك في الشهر ولكل طفل، يمنح للمرأة التي لا تنتفع بسنوات الطفولة.

ومازال يتعين بحث الآخذ بهذين التدبيرين والتماسك بينهما وكذلك أحكام تطبيقهما.

والتدابير المقررة عند انعقاد المائدة المستديرة سوف تدرج في مشروع القانون ٤٨٨٧ الذي يعتمد النظام العام والنظم الخاصة المتعلقة بالمعاش.

(٨٣) بيجين + ٥

وفي ختام الفصل نلاحظ نوايا السلطات المصاغة في إطار المحور ٣ من استراتيجية وخطة العمل الوطني لتنفيذ سياسة المساواة بين المرأة والرجل (حزيران/يونيه ٢٠٠١).

المحور ١: الفقر/محرابة الاستبعاد الاجتماعي

تتنوع أسباب الفقر والاستبعاد الاجتماعي للنساء والرجال، وهي أسباب هيكلية ضمن أسباب أخرى. فقد أدت التحولات في الاقتصاد العالمي والوطني إلى التأثير على حالة المرأة وتعديلها. وهي تشترك دائما على نحو غير متكافئ في تقاسم السلطة الاقتصادية واتخاذ القرار. ويرتبط إفقار المرأة بضعف معدل اشتراكها في الموارد الاقتصادية، وإلى افتقارها إلى الحكم الذاتي. ولا تراعي الحماية الاجتماعية المستندة إلى مبدأ الاستخدام المجزي المتصل لدرجة كافية حالة المرأة التي انقطع عملها بسبب توزيع غير متوازن للعمل المجزي والعمل غير المجزي بين المرأة والرجل. وتستخدم المرأة في سن معينة بعقبات كبرى عندما تريد إعادة الاندماج في سوق الاستخدام. وفضلا عن ذلك، غالبا ما تجد المرأة نفسها، عقب تزايد حالات الطلاق، في حالات تحرم فيها من التغطية الاجتماعية.

وعلاوة على ذلك، فإن تطور التكنولوجيات الجديدة ومجتمع المعلومات يهدد بالاستبعاد من سوق استخدام الأشخاص غير النشطين. وينبغي للخطة الاجتماعية أن تأخذ في اعتبارها التدريب الأولي والمتواصل في مجال التكنولوجيات الجديدة كعامل مساعد على الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وأطر للحماية الاجتماعية تمنع الاستبعاد الاجتماعي.

- إنشاء خطة عمل لمحاربة الاستبعاد الاجتماعي وتنفيذ هذه الخطة
- بحث/دراسة لفردية القوانين في مجال الضمان الاجتماعي والمالية
- إدخال تقاسم الحقوق في المعاش في القطاع الخاص وفي القطاع العام دون أثر رجعي.

المادة ١٤ - المرأة الريفية

١ - تضع الدول لأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار التي تؤديها في تأمين أسبابا 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 لكي 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.

(٨٤) القانون الصادر في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن دعم التنمية الريفية

يهدف القانون الصادر في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠١ بشأن دعم التنمية الريفية، بما يتفق مع مبادئ السياسة الزراعية المشتركة، والنهوض بزراعة متعددة الوظائف ومستدامة وتنافسية ارتباطاً بتنمية متكاملة للمناطق الريفية إلى أن يجسد، في جملة أمور، القضاء على أوجه عدم المساواة والنهوض بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (المادة الأولى).

المادة ١٥ - المساواة أمام القانون

- 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، حقوقاً 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 محل سكاهم وإقامتهم.

لم يتخذ أي تدبير جديد

المادة ١٦ - الحقوق الشخصية والأسرية

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؛

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

(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 إسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛

(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 أمراً إلزامياً.

"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:"

(٨٥) تنظيم إسم الأسرة

بعد تحقيقات أجريت مع النساء بشأن الاحتفاظ بإسم أسرتن في التصرفات الرسمية، في حين أن العادة تقضي بإضافة إسم الزوج، تقدمت وزارة النهوض بالمرأة بطلب لتوضيح هذه العادة إلى وزارة الداخلية.

وأكدت وزارة الداخلية في ردها إنه وفقا للتشريع القائم حاليا، فإن الزوجة لا تكتسب إسم الزوج، بموجب الزواج. بل على العكس من ذلك، فإنها تحتفظ بالإسم المكتسب عند الولادة، بمقتضى المادة الأولى من المرسوم الصادر في شباط/فبراير سنة ٢٠٠٠ الذي يقضي بأن كل مواطن لا يستطيع أن يحمل إسمًا أو لقبًا غير الإسم واللقب اللذين أعرب عنهما في شهادة ميلاده. ولا يوجد بخلاف ذلك أي نص تشريعي يقضي بالالتزام بإدراج إسم الزوج في الأعمال الرسمية.

وإلى جانب ذلك، قدمت وزارة العدل إلى مجلس النواب في ١٣/٩/٢٠٠١ مشروع القانون المتعلق بإسم أسرة الأطفال رقم ٤٨٤٣ إلى مجلس النواب، (الدورة العادية ٢٠٠٠ - ٢٠٠١). ومن حيث المبدأ ينسب إسم الأسرة، وهو عنصر من عناصر الحالة المدنية، إلزاما إلى الشخص من واقع ميلاده.

وهذا النسب يتم بطريقة مختلفة حسب نوعية البنوة وما إذا كانت شرعية أو طبيعية أو بالتبني. وفي بلادنا، مثلما في البلدان المحيطة بنا، يأخذ الأطفال الشرعيون بصفة عامة الإسم الوحيد لأبيهم. وهذه القاعدة ذات أصل اعتيادي.

وإسم الطفل الطبيعي يتم تنظيمه بشكل مختلف حسبما إذا كان نسب الطفل قد أثبت أو لم يثبت، والمبدأ هو حسب المادة ٣٣٤ - ٢ من القانون المدني أن الطفل الطبيعي يكتسب إسم أبويه إذا ثبتت بنوته في المقام الأول. ويكتسب إسم أبيه إذا ثبتت بنوته في وقت واحد بالنسبة لأبويه. وقواعد نسبة إسم الطفل الطبيعي هي بالتالي مستقلة تمام الاستقلال عن وجود حياة مشتركة بين الأبوين. ويلاحظ مع ذلك أن المشروع توقع عدة إمكانيات لإحلال الإسم الأولي للطفل الطبيعي (أنظر في هذا الشأن المادة ٣٣٤ - ٢ من القانون المدني في الخاتمة) والمادة ٣٣٤ - ٣ من القانون المدني والفقرة الأولى من المادة ٣٣٤ - ٥ من القانون المدني).

وهكذا نلاحظ أن الجزء الأكبر من الأطفال يأخذون، عند الولادة، إسم الأب، ويستند هذا المبدأ الثابت في تاريخ بلادنا إلى مبدأ أن الأب والزوج هو رب الأسرة.

وهذه القاعدة موضع تساؤل اليوم بسبب ارتباطاتنا الدولية التي تنكر التمييز القائم على الجنس، أو المبدأ الدستوري بتكريس المساواة في لكسمبرغ أمام القانون. ويتميز مشروع القانون بالخصائص التالية:

- الطفل يحمل إسم الأب أو إسم الأم؛
 - بالنسبة للأطفال الشرعيين يعمل اختيار الإسم بمعرفة الأبوين منذ لحظة زواج الأبوين؛
 - إذا لم يستطع الأبوان أن يتفقا فيما بينهما حول الإسم الذي يعطى لطفلهما، فإن هذا الطفل يحصل على الإسم الذي يسبق إسم الأب الآخر في الترتيب الأبجدي؛
 - الأطفال ذوو الأب والأم نفسيهما يحملان إسم الأسرة نفسه.
- والقواعد الجديدة تهم ليس فقط الأطفال الشرعيين وإنما أيضا الأطفال الطبيعيين والأطفال بالتبني، ويترك اعتماد المضمون للاختلافات في النسب.
- وسوف يكون مركز الأحكام الجديدة هو القانون المدني وخاصة القاعدة ٥٧ من هذا القانون. ونص مشروع القانون هو كالاتي:

"المادة الأولى - المواد التالية من القانون المدني تعدل أو تشكل كالاتي:

(١) المادة ٥٦ - سوف يعلن ميلاد الطفل بمعرفة أحد الأبوين أو، إن لم يوجد، بمعرفة الأطباء، أو الموليدات، أو غيرهم من الأشخاص الذين ساعدوا على الولادة. ويتم تحرير بيانات الولادة فورا.

(٢) المادة ٥٧ - يعلن في تسجيل الولادة اليوم والساعة ومكان الولادة، ونوع الطفل من حيث الجنس، والإسم واللقب اللذين سيعطيان له، ولقب وإسم ومهنة ومسكن الأب والأم/ وكذلك مكان وتاريخ ولادتهما إذا كان ذلك معروفا.

وعندما يتم إثبات بنوة طفل إزاء أبويه في نفس الوقت، فإن هذين الآخرين يختاران الإسم الذي ينتقل إليه. ويمكن أن يكتسب الطفل إما إسم أبيه أو إسم أمه. وفي حالة الخلاف بين الأبوين حول الإسم الذي يعطى للطفل، فإن هذا الطفل يكتسبها إسم من يكون الأول في الترتيب الأبجدي.

وعندما يتم إثبات بنوة طفل على التوالي تجاه أبويه، يكتسب الابن إسم الوالد الذي يثبت نسب الطفل إليه في المقام الأول.

وعندما يثبت نسب الطفل إلى والد وحيد، فإنه يكتسب إسمه. ويحمل الأطفال الذين ينحدرون من نفس الأب ونفس الأم إسمًا واحدًا. وإذا لم يتم تعيين أب وأم لدى مأمور الحالة المدنية الطفل الطبيعي أو أحدهما، فإنه لا يذكر في السجلات أي شيء من هذا الموضوع. وإذا كان العقد المحرر بشأن طفل طبيعي فإن مأمور الحالة المدنية يعطي خلال الشهر رأيه إلى قاضي الوصاية المختص حسب مكان الميلاد. وإذا أعلن أن الطفل لا يعرف له أب أو أم، يعطي الرأي خلال ٢٤ ساعة.

(٣) المادة ٧٦ - يكتب في عقد الزواج:

- اللقب والإسم والمهنة ومكان وتاريخ الميلاد ومحل سكن الزوجين؛
- اللقب والإسم والمهنة ومحل السكن بالنسبة للأب والأم؛
- موافقة الأب والأم والجد والجدة، وموافقة مجلس الأسرة والوصي المخصص، في حالة طلبها؛
- لقب وإسم القرين السابق لكل من الزوجين؛
- الإشهار في مختلف أماكن السكن؛
- اختيار أسماء الأطفال وفقا للأحكام المقررة في الفقرتين الفرعيتين ٢ و ٥ من المادة ٥٧؛

- إعلان المتعاقدين بأنهما زوجان، وإعلان اتحادهما من جانب المسؤول العام؛

ويذكر الاحتفال بالزواج على هامش شهادة الميلاد لكل من الزوجين.

يرسل ملخص للاتفاقيات الزوجية للزوجين بناء على طلب كاتب العدل الذي تلقاها إلى المحكمة العامة بغرض حفظه في الجدول المدني وإدراجه في بطاقة، وبغير ذلك لا يمكن المواجهة بالشروط المخالفة للغير الذين تعاقدوا مع الزوجين في حالة الجهل بالاتفاقيات الزوجية.

(٤) المادة ٧٩ - ١ - عندما يموت طفل قبل الإعلان عن مولده أمام الحالة المدنية، فإن مأمور الحالة المدنية يثبت شهادة الميلاد وشهادة الوفاة بناءً على شهادة طبية توضح أن الطفل ولد حيا وتوضح يوم وساعة ميلاده ووفاته.

وفي حالة عدم وجود الشهادة الطبية المنصوص عليها في الفقرة الفرعية السابقة، ينشئ مأمور الحالة المدنية شهادة بطفل دون حياة. وتدرج هذه الشهادة بتاريخها في سجلات الوفيات ويدون فيها يوم وساعة ومكان الولادة، ونوع الطفل من حيث الجنس،

والإسم واللقب اللذين أعطيا له، ولقب وإسم ومهنة ومكان إقامة الأب والأم فضلا عن مكان وتاريخ الميلاد بقدر معرفتهم. والشهادة المعطاة لا تصدر حكما مسبقا بالنسبة لمعرفة ما إذا كان الطفل حيا أو غير حي، ويمكن لكل مهتم الاتصال بدائرة القضاء للاستعلام عن المسألة.

(٥) المادة ٣٢١ - وإثبات حيازة حالة الطفل الشرعي عن طريق توافر كافٍ للوقائع تبين علاقة النسب والأبوة بين الفرد والأسرة التي يقال أنه ينتمي إليها.

ولابد من استمرار حيازة هذه الحالة.

والمبادئ الرئيسية لهذه الوقائع هي:

- أن الفرد يحمل دائما إسم الأب أو الأم الذي يقال إنه ينحدر منه،
- أن الأب والأم يعاملان دائما على أنه طفلهما وإثما أبوه وأمه،
- وبهذه الصفة يقومان بتعليمه والإنفاق عليه وتنشئته؛
- أن يعترف به بهذه الصفة في المجتمع ومعرفة الأسرة،
- أن تعتبره كذلك السلطة العامة.

(٦) المادة ٣٣٤ - ٢ - يحدد إسم الطفل الطبيعي حسب القواعد المعلنة في المادة ٥٧. وعندما يثبت نسب الطفل الطبيعي إزاء أبويه في وقت واحد، يقوم الذي يعلن ولادة الطفل إلى مأمور الحالة المدنية تطبيقا للمادة ٥٦ بتسليم المأمور إعلانا مشتركا وموقعا من أب الطفل وأمه يوضح الإسم الذي سيعطى له.

(٧) المادة ٣٣٤ - ٣ - عندما لا يتم إثبات نسبه إلا ثانيا /إزاء أحد الأبوين، يمكن للطفل الطبيعي أن يأخذ إسم هذا الأب عن طريق الإنابة، إذا أقدم الأبوان الإثنان، أثناء مرحلة قصور الطفل، على إصدار الإعلان المشترك أمام قاضي الوصاية. ويذكر ذلك على هامش وثيقة ميلاد الطفل. وفي هذه الحالة، يقوم قاضي الوصاية بإحالة صورة من الإعلان الصادر إلى مأمور الحالة المدنية بمكان ولادة الطفل.

وإذا كان عمر الطفل أكثر من ١٥ سنة، تكون موافقته الشخصية ضرورية.

(٨) المادة ٣٣٤ - ٥ - وغيرها. المادة الأولى. في حالة عدم ثبوت نسب للأب أو للأم، يمكن لزوج الأم أو زوجة الأب أن يعطى، عن طريق الإنابة، إسمه، إلى الطفل عن طريق إعلان يصدره بالاشتراك مع الأم أو الأب، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة ٣٣٤ - ٣ أعلاه.

(٩) المادة ٣٥٩ - يمنح التبني إلى الشخص المتبنى إسم القائم بالتبني. وفي حالة قيام الزوجين بالتبني، يحدد الإسم المعطى للمتبنى حسب القواعد المعلنة في المادة ٥٧. وإذا كان القائم بالتبني شخصا متزوجا، يمكن للمحكمة أن تقرر في قرار التبني موافقة القرين القائم بالتبني إعطاء إسم القرين إلى المتبنى.

(١٠) المادة ٣٦٨ - ١ في حالة التبني بمعرفة زوجين يحدد الإسم الذي يعطى إلى المتبنى حسب القواعد الواردة في المادة ٥٧.

وفي حالة التبني بمعرفة شخص متزوج من طفل قرينه، يحتفظ المتبنى بإسمه. ويجوز للمحكمة، بناء على الطلب، أن تمنح إسم القائمين بالتبني أو إسم قرينة إلى المتبنى. وبناء على طلب القائم أو القائمين بالتبني، يجوز للمحكمة أن تعدل لقب المتبنى.

المادة الثانية - إلغاء المرسوم الصادر في ٤ تموز/يوليه ١٨٠٦ بشأن أسلوب التحرير عندما يقوم طفل بدون حياة إلى مأمور الحالة المدنية.

المادة الثالثة - يعمل بهذا القانون ابتداء من أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

تطبيق الأحكام القديمة على الزوجين المتزوجين وعلى الأطفال المولودين لحظة سريان القانون الحالي، وكذلك على إخوته المولودين بعد ذلك، بقدر ما يكون لديهم أب وأم معروفان. بالنسبة لتطبيق هذه المادة فإن التبني مماثل للولادة وتأمل حكومة لكسمبرغ باعتماد مشروع القانون هذا في أن تتمكن من رفع التحفظ المصاغ لدى التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٩ والمتعلق باختيار إسم أسرة الطفل

(٨٦) اقتراح اعتمده مجلس النواب في جلسته العامة بتاريخ ١٢/٥/١٩٩٩

يدعو المجلس الحكومة إلى:

- اعتماد التشريع الذي يسمح بعلاج العنف الأسري،
- تعديل التشريع بما يتيح بالاستبعاد الفوري وخطر عودة مرتكب العنف المتزلي،
- تنشيط التعاون بين التدخلات المختلفة وكذلك تنمية الوسائل التي تتيح حماية وأمن ضحايا العنف.

وقدمت وزارة النهوض بالمرأة مشروع قانون بشأن العنف المتزلي (راجع في هذا الشأن المادة ٥، النقطة ٢١ - ٢).