

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/LUX/2  
8 April 1997  
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 الثانية للدول الأطراف

لكسمبرغ\*

المحتويات

الصفحة	
٢	مقدمة
٢	المادة ٢: القضاء على التمييز
٤	المادة ٣: الآليات الوطنية لحماية حقوق الإنسان
٧	المادة ٤: التدابير المؤقتة لتعزيزها
٧	المادة ٥: نماذج السلوك
١٢	المادة ٦: استغلال المرأة والاتجار بها
١٢	المادة ٧: الحياة السياسية والعامة
١٤	المادة ٨: التمثيل الدولي
١٤	المادة ٩: الجنسية
١٤	المادة ١٠: التعليم
٢١	المادة ١١: العمل
٢٨	المادة ١٢: الصحة
٢٨	المادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية
٢٩	المادة ١٤: المرأة الريفية
٣٠	المادة ١٥: المساواة أمام القانون
٣٠	المادة ١٦: الحقوق الشخصية والأسرية

\* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة لكسمبرغ، انظر الوثيقة CEDAW/C/LUX/1.

مقدمة

صدقت لكسمبرغ في ٢ شباط/فبراير ١٩٨٩ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي وافقت عليها بموجب القانون للكسمبرغي المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨. ووفقا للفقرة ٢ من المادة ٢٧ من الاتفاقية، دخلت الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة للكسمبرغ في ٤ آذار/مارس ١٩٨٩.

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ تقدمت لكسمبرغ بتقريرها الأولي.

ويغطي هذا التقرير الدوري الفترة بين كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ وآذار/مارس ١٩٩٧.

المادة ٢

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

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

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

(ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛

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

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

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

(ز) إلغاء جميع أحكام قانون العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

في أعقاب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عُقد في بيجين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، أجرت وزيرة النهوض بالمرأة، السيدة ماري - جوزيه جاكوب لقاءات مع أهم المنظمات النسائية على الصعيد الوطني بغية الاستماع إلى اقتراحاتها فيما يتعلق بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين.

وشكلت جلسة الاستماع للمنظمات النسائية التي عقدتها لجنة الأسرة والتضامن الاجتماعي والنهوض بالمرأة التابعة لمجلس النواب، والمناقشة اللاحقة للتوجهات العامة بشأن سياسة المساواة التي جرت في مجلس النواب في ٧ آذار/مارس ١٩٩٦، أنشطة متابعة لمؤتمر بيجين. وأتاحت جلسة الاستماع للمنظمات النسائية أن تعرض، علنا، شكاواها ومقترحاتها لتحسين حالة المرأة في لكسمبرغ<sup>(١)</sup>. وعلاوة على ذلك، أتاحت للمسؤولين عن سياسة المساواة إمكانية الاعتراف من مستودع هائل للتجارب العملية.

وساهم ما لقيته مناقشة التوجهات من صدق في الصحافة الوطنية في جعل موضوع المساواة بين المرأة والرجل موضوع بحث وفي توعية الرأي العام.

واستمدت مواضيع المناقشة من مختلف فصول منهاج عمل بيجين:

- المرأة والفقير؛
- تعليم المرأة وتدريبها؛
- العنف ضد المرأة؛
- المرأة والاقتصاد؛
- المرأة واتخاذ القرار؛
- الآليات المؤسسية لتعزيز النهوض بالمرأة؛
- الحقوق الأساسية؛
- المرأة ووسائل الإعلام.

وخلال المناقشة، عرضت الوزيرة ماري - جوزيه جاكوب الإجراءات التي تعتزم تنفيذها أو اقتراحها في المجالات التشريعية والاجتماعية والثقافية في أعقاب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين.

وأشارت إلى أن الدوق الأكبر سجل موافقته المبدئية على الاقتراح الوزاري بتعديل المادة ٣ من الدستور المتعلقة بتوارث تاج دوقية لكسمبرغ الكبرى.

(١) انظر تقرير لجنة الأسرة والتضامن الاجتماعي والنهوض بالمرأة من أجل مناقشة التوجهات المتعلقة بتكافؤ الفرص (الوثيقة البرلمانية رقم ٤١٢١) الواردة بالمرفق.

وعقدت جلسة استماع ثانية للمنظمات النسائية في ٦ آذار/مارس ١٩٩٧ بشأن موضوع "المرأة والعمل". وسيجري تنظيم مناقشة للتوجهات المتعلقة بنفس الموضوع في حزيران/يونيه ١٩٩٧.

وكلفت السيدة ماري - جوزيه جاكوب وزارة النهوض بالمرأة بوضع خطة عمل لتنفيذ منهاج عمل بيجين. وأطلعت اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بالمساواة بين المرأة والرجل على مشروع خطة عمل ٢٠٠٠ وسيقدم قريباً إلى مجلس الحكومة.

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة على وجه الخصوص إلى القانون المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بشأن التعاون في مجال التنمية<sup>(٢)</sup> الذي تمت بموجبه، وفقاً للفصل السادس - جيم من منهاج عمل بيجين، إضافة النهوض بالمرأة صراحة في قطاعات التدخل للتعاون للكسمبرغي في مجال التنمية. وفيما يتعلق بأنشطة المنظمات غير الحكومية، تنص لائحة الدوقية الكبرى المؤرخة ١٤ شباط/فبراير ١٩٩٧ بشأن التمويل المشترك لمشاريع المنظمات غير الحكومية من جانب وزارة الخارجية والتجارة الخارجية والتعاون، على أن "حد التدخل البالغ ثلاثمائة في المائة يمكن منحه لكل مشروع أو برنامج تعاون تتولى تنفيذه إحدى المنظمات غير الحكومية في أحد قطاعات التدخل لصندوق التعاون في مجال التنمية المنصوص عليه في المادة ٤ من القانون المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بشأن التعاون، وفي أحد البلدان المستهدفة بالتعاون للكسمبرغي في مجال التنمية".

## المادة ٢

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميدان السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

أنشئت "اللجنة المشتركة بين الوزارات للنهوض بالمرأة"، التي أشار إليها التقرير الأولي، بصورة غير رسمية في تموز/يوليه ١٩٩٥ باعتبارها أداة لـ "الإدماج في التيار الرئيسي"، ولكنها حصلت على إطار تنظيمي في آذار/مارس ١٩٩٦<sup>(٣)</sup>. وتمثلت إرادة الحكومة، في الواقع، في تعزيز هذا الجهاز بمنحه ولاية وسلطات محددة بوضوح، وفقاً للهدف الاستراتيجي حاء - ١ في الفصل الرابع من منهاج عمل بيجين.

وتسمى اللجنة منذ ذلك الحين بـ "اللجنة المشتركة بين الوزارات للمساواة بين المرأة والرجل".

---

(٢) انظر النسخة من القانون الواردة بالمرفق.

(٣) لائحة الدوقية الكبرى المؤرخة ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦ التي أنشئت لجنة مشتركة بين الوزارات للمساواة بين المرأة والرجل، وترد نسخة منها بالمرفق.

وبموجب المادة ٤ (١) من لائحة الدوقية الكبرى السابق ذكرها، تتولى اللجنة "دراسة كل مسألة تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل وتتقدم بآرائها وبمقترحاتها بشأن هذا الموضوع إلى الوزير [الذي يدخل في اختصاصاته النهوض بالمرأة]".

وتنص الفقرة الثانية من المادة ٤ على ما يلي:

"يجري استشارة اللجنة، في إطار مهمتها، بشأن جميع مشاريع القوانين المحتمل أن يكون لها تأثير على المساواة بين المرأة والرجل. وتتولى تحليل الآثار المترتبة عليها بالنسبة للمرأة والرجل وحياد المصطلحات فيما يتعلق بالجنس".

ووفقا للمادة ٥ من لائحة الدوقية الكبرى، "يضطلع أعضاء اللجنة بوظيفة المراسلين في مجال المساواة بين الوزراء المسؤولين عن الوزارات التابعين لها واللجنة. ويتلقون بهذه الصفة الوثائق والمعلومات اللازمة لأداء مهمتهم ويتولون في وزارتهم تعميم المعلومات والاقتراحات التي يرون أنها مفيدة لتحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل".

وعلى سبيل المثال، ناقشت اللجنة:

- تنفيذ منهاج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين ومخطط مشروع برنامج العمل الحكومي للفترة ١٩٩٦ - ٢٠٠٠ لتنفيذ منهاج العمل الذي أعدته وزارة النهوض بالمرأة؛
- إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في التيار الرئيسي؛
- مشروع التدابير التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالإجراءات الإيجابية في الخدمة العامة المدنية التي وضعتها وزارة النهوض بالمرأة وأرسلت إلى وزير الخدمة العامة المدنية والإصلاح الإداري في ١ آب/أغسطس ١٩٩٦<sup>(٤)</sup>؛
- مخططات مشاريع قوانين وضعتها وزارة النهوض بالمرأة<sup>(٥)</sup>؛
- استقصاء لربات المنازل تولت تنظيمه وزارة النهوض بالمرأة.

(٤) انظر أدناه الصفحة ١٥.

(٥) انظر فيما بعد تحت المادة ١١.

وفيما يتعلق بصفة خاصة بمشروع خطة العمل لتنفيذ منهاج عمل بيجين، طُلب إلى أعضاء اللجنة استكمالهم و/أو تعديله وتقديمه إلى الوزير/الوزيرة التابعين/التابعات له/لها لإبداء الرأي فيه.

وقررت اللجنة تشكيل أفرقة فرعية مختصة بدراسة المواضيع التالية، المأخوذة من منهاج عمل بيجين (الفقر والهيكل السياسية والاقتصادية؛ التعليم والتدريب/الصحة؛ والبيئة؛ والعنف والصراعات المسلحة؛ واتخاذ القرارات وآليات النهوض بالمرأة؛ والحقوق الأساسية).

ودعي الأعضاء الأصليون والاحتياطيون باللجنة إلى الاشتراك في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر و ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ في حلقة دراسية بعنوان "تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة" تولت تنظيمها وزارة النهوض بالمرأة. وتمثل الهدف من هذه الحلقة الدراسية، من ناحية، في زيادة توعية المشاركين/المشاركات بحالات التمييز القائمة ضد المرأة. ومن ناحية أخرى تمثل الهدف في تزويدهم بأدوات واستراتيجيات في مجال سياسة تكافؤ الفرص في الإدارة العامة.

ويُشكل "الإدماج في التيار الرئيسي"، الذي يعني إدماج بُعد المساواة في السياسات العامة على جميع المستويات، عنصراً هاماً مثل منهاج عمل بيجين أو خطة عمل ٢٠٠٠. وفي الواقع، تعتبر حكومة لكسمبرغ "الإدماج في التيار الرئيسي" أداة لا غنى عنها تعمل مع السياسات الخاصة بالنهوض بالمرأة على مكافحة حالات عدم المساواة التي تعاني منها المرأة.

واشتركت وزارة النهوض بالمرأة في الحلقة الدراسية بشأن "الإدماج في الاتجاه الرئيسي"، التي نظمتها في الفترة من ٦ إلى ٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ رئاسة الجمهورية الأيرلندية بالتعاون مع اللجنة الأوروبية. وبحث الحلقة الدراسية الآليات العملية لـ "الإدماج في التيار الرئيسي" مع إشارات محددة إلى سياسات العمل والمبادرات المحلية. وقُدِّمت أمثلة واقعية على صعيد الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء.

وجرى تدعيم عمل "تعزيز سياسة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على مستوى البلديات" الذي وضعه "المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية" وهو رابطة لا تستهدف الربح وأشير إليها في التقرير الأولي. وفي غضون ذلك، قامت أكثر من ٥٠ بلدية من مجموع ١١٨ بتعيين مندوب/مندوبة للمساواة وأنشأت ست بلديات لجنة استشارية. وتمول وزارة النهوض بالمرأة، جزئياً، أنشطة المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية المتمثلة في حلقة تدريبية للمندوبين/المندوبات، ودورة دراسية في فن الخطابة، ودورة دراسية في المعلوماتية، واجتماعات تشاور نصف سنوية وغيرها.

وفي إطار الدورات التدريبية المستمرة لصالح موظفي/موظفات البلديات، التي تنظمها وزارة الداخلية، عقدت ممثلات وزارة النهوض بالمرأة خلال عام ١٩٩٦ أربع جلسات مدة كل منها نصف يوم للتوعية بالمساواة بين المرأة والرجل ولتقديم معلومات بشأن أعمال ومشاريع الوزارة، وبشأن تنفيذ خطة عمل

للمساواة على مستوى البلديات. وجرى اطلاق نحو ٢٢٠ موظفا يعملون كسكرتيرين وسكرتيرات ومحريين ومحريات وكتبة وكاتبات للمحاكم على تنفيذ سياسة المساواة على الصعيد الوطني وصعيد البلديات.

وترمي وزارة النهوض بالمرأة إلى أن تدعم بهذا الإجراء عمل مندوبي/مندوبات المساواة الذين/ اللاتي يلجأون/يلجأن عادة إلى طلب معونة وتعاون الموظفين الإداريين في منطقتهم البلدية.

#### المادة ٤

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

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

تم في اجتماع للحكومة، عقد في ٢٣ شباط/فبراير ١٩٩٦، تقديم أول ملف يتضمن مقترحات لاتخاذ إجراءات إيجابية في مجال الخدمة المدنية.

وتم عقد عدة محادثات مع وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري، ومع نقابات الموظفين والموظفات في القطاع العام، نوقشت فيها مقترحات وزارة النهوض بالمرأة لإجراء تغيير في النظام الأساسي للموظفين في مجال العمل غير المتفرغ، بالإضافة إلى تطبيق دوام مرّن، ووضع إحصائيات تبين عدد وظائف صنع القرارات في الخدمة المدنية التي يشغلها الموظفون والموظفات.

#### المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي:

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

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

تم في ٢ آذار/مارس ١٩٩٦ توزيع منشور على جميع الأسر المعيشية في البلد. وبالإضافة إلى البيانات الإحصائية المتعلقة بالنساء والرجال في لكسمبرغ ونصوص التوعية بمسألة المساواة، وجه المنشور نداء للمشاركة في أعمال وزارة النهوض بالمرأة.

وأبدى ١١٠ أشخاص اهتمامهم بالمشاركة بصفة نشطة في فرق للتباحث في المواضيع الأربعة التالية:

- المرأة وسوق العمل؛

- تكافؤ الفرص في التعليم؛

- حضانة الأطفال؛

- مكافحة العنف.

وأنشأت وزارة النهوض بالمرأة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ أربعة فرق إقليمية للتباحث (الوسط والشرق والجنوب والغرب)، وتعمل هذه الفرق منذ ذلك الوقت على نحو مستقل ووثيق بالتعاون مع وزارة النهوض بالمرأة. وتتمثل الأهداف في جملة أمور، في مناقشة حالة المرأة في الأقاليم، واستنباط الأفكار، وصياغة المقترحات على أساس معرفة الاحتياجات المحددة لمختلف أقاليم البلد. وستقدم المقترحات إلى وزارة النهوض بالمرأة في أواخر النصف الأول من عام ١٩٩٧.

ومن جهة أخرى، تم تكليف فريق عامل بوضع دليل لتأنيث الأسماء والألقاب والوظائف والحرف الأكثر شيوعاً باللغة اللكسمبرغية. وقد تم تقييم المقترح الأول في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦. ويلجأ الفريق إلى الخبراء في اللغة اللكسمبرغية لوضع اللغات الأخيرة للمشروع.

وكما جاء في التقرير، شرعت وزارة النهوض بالمرأة في عام ١٩٩٦ في إجراء دراسة استقصائية عن المرأة في البيت، أي عن المرأة التي لا تمارس نشاطاً مقابل أجر. ويتمثل هدف الدراسة الاستقصائية في التعريف بما تقوم به المرأة من عمل، وبما يضمن معيشتها، بالإضافة إلى التعريف بأمانها، وبالعبءات التي يمكن أن تعترضها في تحقيق هذه الأمان، وبمؤهلاتها المحتملة، وبمشاريعها في المستقبل.

وتتألف هذه الدراسة من جانبين: إجراء تحليل نوعي وتحليل كمي. وقد تم تكليف معهد أبحاث ألماني بمهمة القيام بالتحليل النوعي. وبعد الانتهاء من التحليل النوعي سيتم إجراء التحليل الكمي في ١٩٩٧-١٩٩٨.

ووضعت كذلك وزارة النهوض بالمرأة اللمسات الأخيرة للمشروع المذكور في التقرير الأولي وهدفه نشر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وذلك في شكل كتيب مدرسي. ولهذا الغرض، تعاونت وزارة النهوض بالمرأة مع خبراء خارجيين. وسيتم استخدام الكتيب المدرسي كمكمل لمناهج العلوم الاجتماعية في الصف الثاني عشر في التعليم الثانوي التقني والصف الثاني في التعليم الثانوي التقليدي.

وأول هدف من أهداف هذا الكتاب هو توعية الشباب بحالات عدم المساواة المستمرة في مجتمعنا تجاه الفتيات والنساء وحثهم، بناء على ذلك، على التصرف بطريقة تعبر عن الاحترام والمساواة تجاه الفتيات.

والهدف الثاني للكتاب هو تعريف الفتيات بحقوقهن.

وبالإضافة إلى ذلك، شكلت وزارة النهوض بالمرأة فريقا غير رسمي مؤلفا من صحفيات مؤهلات من أجل:

- وضع مدونة لقواعد السلوك الحسن؛
- معرفة مدى وجود المرأة في وسائط الإعلام؛
- تحليل الصورة التي تنقلها وسائط الإعلام عن المرأة؛
- اقتراح إجراءات دقيقة؛
- تنظيم دورات دراسية تدريبية تتناول موضوع المرأة للصحفيين من الجنسين.

وقد وضع هذا الفريق للصحفيين من النساء والرجال استبياناً يتناول حالة المرأة في مؤسسات وسائط الإعلام، وصورة المرأة التي تنقلها وسائط الإعلام. وقد تم استلام ٦٠ استبياناً/رداً (حوالي ٣٠ في المائة)، وستقوم خبيرة من الخارج بتحليل الاستبيانات. وأجريت هذه الدراسة الاستقصائية في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ تحت رعاية مجلس الصحافة.

وتحضيراً لقيام اللجنة للكسمبرغية المعنية بالحرص على الأخلاق في الإعلانات الدعائية بطبع قواعد آداب المهن، اقترح الفريق نصاً يتصل بصورة المرأة والرجل في الإعلانات الدعائية.

وأبرمت وزارة النهوض بالمرأة اتفاقية مع "مركز الإعلام والوثائق المتعلقة بالمرأة" الذي يضطلع بأنشطة على الصعيد الاجتماعي - الثقافي. ويدير المركز مكتبة يصل عدد الكتب فيها في الوقت الراهن

إلى حوالي ٤٠٠ ٤ كتاب، و ٥٥٠ اسطوانة صغيرة، و ٣٦ مجلة يشترك فيها المركز. ويمكن الاطلاع في المركز على فهرس يتضمن المقالات التي ظهرت في الصحافة للكسمبرغية وتعالج حالة المرأة في لكسمبرغ. وينظم المركز أنشطة مختلفة (حلقات دراسية، ومحاضرات، وحفلات موسيقية الخ) هدفها تشجيع النزعة الخلاقة عند المرأة. وفي عام ١٩٩٦، أنشأ المركز محفلاً للموسيقى من أجل المرأة، لجمع القطع الموسيقية التي ألقتها النساء. وللمركز دورية إعلامية تصدر ست مرات في السنة على الأقل، وتعطي أخباراً عن الأنشطة الثقافية أو الاجتماعية للمرأة في لكسمبرغ أو في المناطق المتاخمة، بالإضافة إلى التقدم المحرز في المشاريع الأوروبية في مجال المساواة بين الجنسين الجاري تنفيذها في لكسمبرغ.

وفي عام ١٩٩٦، قامت المنظمة غير الهادفة للربح واسمها "النساء اللاتي في محنة" بدعم من وزارة النهوض بالمرأة، بتنظيم برنامج "بيت الفتيات"، وهو مشروع له ثلاثة جوانب:

- مكتب إعلامي

- مركز التقاء

- ملجأ

ويستهدف هذا المشروع الفتيات اللاتي يتراوح عمرهن بين ١٢ و ٢١ سنة.

ولتنفيذ المشروع، أعدت المنظمة غير الهادفة للربح "النساء اللاتي في محنة" حملة ضد الإساءة الجنسية للفتيات من ١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، تحت رعاية وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع وزارة الأسرة، ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني، ووزارة الشباب، ووزارة العدل.

وفيما يلي تفاصيل الحملة:

- مؤتمر صحفي، في ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ في المكتب الإعلامي؛

- مائدة مستديرة عامة حول موضوع "عندما تكون الفتيات ضحايا لسوء المعاملة" في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦؛

- تدريب العاملين في المجال النفسي - الاجتماعي حول موضوع "المشاورات في حالة الإساءة الجنسية، والتدخل الطارئ"، في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦؛

- مؤتمر حول موضوع "كلمة 'كلا' غير كافية - إمكانيات وحدود منع الإساءة الجنسية" في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦.

وخلال فترة الحملة برمتها، نظمت المشاركات في "دار الفتيات" حلقات عمل حول العنف والإساءة الجنسية. وزارت هؤلاء المشاركات ١٥ مدرسة ثانوية، و ٣ مدارس ابتدائية، والمعهد العالي للدراسات والأبحاث البيداغوجية، و ٣ دور للشباب. وتكللت الحملة بنجاح كبير؛ وتوجهت هيئات عديدة بطلبات إلى "دار الفتيات" لمواصلة الحلقات التدريبية خلال عام ١٩٩٧.

وكان هدف الجلسات منع العنف والإساءة الجنسية. وتعلم الشباب كيف يعبرون عن مشاكلهم واستعمال كلمة 'كلا'. وتم إطلاع الشبان والشابات على مراكز استقبال الشباب، والخدمات المتاحة لهم.

والمكتب الإعلامي التابع لدار الفتيات مفتوح ثلاث مرات في الأسبوع لمدة نصف يوم، ويستقبل الشابات اللاتي لديهن مشاكل عاطفية، أو مدرسية، أو اللاتي يعانين من محنة جسدية أو نفسية. ويستقبل أيضا الأشخاص الذين تثق فيهم الفتيات (مثلا الأمهات، والأصدقاء، والصديقات، وأفراد الأسرة).

وقد تلقى المكتب الإعلامي ٢٥٥ مكالمة هاتفية بين شهري كانون الثاني/يناير وأيلول/سبتمبر ١٩٩٦.

ويتيح مركز الالتقاء للمراهقات إمكانية تعلم كيفية التعبير عن مخاوفهن وفزعهن وغير ذلك من المشاكل.

وفتح الملجأ أبوابه في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. ويهدف هذا الملجأ إلى استقبال الفتيات وإنقاذهن إذا كن يعانين من محنة. ويقدم المربون الدعم للفتيات اللاتي وقعن ضحية للعنف النفسي والجسدي. ويستطيع الملجأ أن يستقبل ١٠ فتيات. ويتراوح متوسط مدة الإقامة فيه بين ٣ و ٦ شهور.

وهناك مناوبة هاتفية في دار الفتيات ٢٤ ساعة في اليوم للفتيات اللاتي يعانين من صعوبات.

وتم الاضطلاع في عام ١٩٩٦ بالمشاريع الرائدة التي أعلن عنها في التقرير الأولي، وذلك لفترة ما قبل الدراسة. وتمثل هذه المشاريع جانبا من المشروع اللكسمبرغي الذي قبلته اللجنة الأوروبية في إطار برنامج العمل الرابع للجماعة الأوروبية على المدى المتوسط بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال (١٩٩٦-٢٠٠٠)<sup>(٦)</sup>.

(٦) انظر أدناه في الصفحة ١٤.

المادة ٦

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

نظمت اللجنة الأوروبية مؤتمرا عن الاتجار بالمرأة في فيينا في ١٠ و ١١ حزيران/يونيه ١٩٩٦. وتم إدراج التوصيات التي قدمتها مختلف الفرق العاملة في هذا المؤتمر في رسالة اللجنة الأوروبية المؤرخة ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ حول الاتجار بالمرأة لأغراض الاستغلال الجنسي.

وتناولت مرة أخرى الرئاسة الهولندية لمجلس وزراء الاتحاد الأوروبي موضوع الاتجار بالمرأة وأعدت مشروعا لمدونة قواعد سلوك أوروبية لمنع ومكافحة الاتجار بالمرأة. ويمكن اعتماد هذه المدونة أثناء المؤتمر الوزاري المتعلق بهذا الموضوع في لاهاي في الفترة من ٢٤ إلى ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧. وتؤيد لكسمبرغ هذه المبادرة.

المادة ٧

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

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

بموجب ميثاق الأسرة الذي وضعته عائلة ناسو في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣، وهو الميثاق الذي تشير إليه المادة ٣ من الدستور، ينتقل التاج بصورة مباشرة للنسل ابتداء من البكر من الذكور دون الإناث. ولذلك، قدمت الحكومة التحفظ التالي عند تصديقها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز:

"لا يؤثر تطبيق المادة ٧ في صلاحية المادة ٣ من دستورنا فيما يتعلق بالنقل الوراثي لتاج دوقية لكسمبرغ الكبرى، وفقا لميثاق الأسرة لعائلة ناسو بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣ المعتمد في المادة ٧١ من معاهدة فيينا المؤرخة ٩ حزيران/يونيه ٨١٥، والمعتمد قصدا في معاهدة لندن المؤرخة ١١ أيار/مايو ١٨٦٧".

غير أن الدوقية الكبرى أبدت موافقتها المبدئية على المقترح الوزاري بتغيير المادة ٣ من الدستور المتعلقة بالنقل الوراثي لتاج دوقية لكسمبرغ الكبرى.

وتم عقد مؤتمر أوروبي عنوانه "المرأة من أجل تجديد السياسة والمجتمع" في الفترة من ١٦ إلى ١٨ أيار/مايو ١٩٩٦ في روما، نظمتها اللجنة الوطنية لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، برئاسة مجلس الوزراء، واللجنة الأوروبية، والادارة العامة الخامسة "وحدة تكافؤ الفرص"، والشبكة الأوروبية "المرأة في عملية اتخاذ القرارات".

وتم تنظيم عدة حلقات عمل عالجت موضوع وجود المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات في المجالات التالية:

- السياسة الأوروبية
- الشؤون المالية
- الشؤون التعليمية
- الصحة العامة
- العدالة
- الشركاء الاجتماعيين
- الادارة العامة.

وقد حضرت ثلاث عشرة وزيرة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، ومن بينهن السيدة ماري - جوزيه جاكوب، يوم ١٨ أيار/مايو ١٩٩٦، جلسة الاختتام التي تم أثناءها التوقيع على ميثاق روما "المرأة من أجل تجديد السياسة والمجتمع".

وفي الميثاق،

١ - يلاحظ الوزراء عجزا ديمقراطيا؛

٢ - يوجهون نداء من أجل تجديد السياسة والمجتمع؛

٣ - يعلنون التزامهم بدعم الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل، بوصفه موضوعاً له أولوية في الاتحاد الأوروبي؛

٤ - يقرون بضرورة اتخاذ إجراءات ملموسة على جميع المستويات لتعزيز المشاركة المتساوية للمرأة والرجل في اتخاذ القرارات في جميع ميادين المجتمع.

#### المادة ٨

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

#### المادة ٩

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج، أن تتغير 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 أطفالها.

#### المادة ١٠

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

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

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

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

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

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

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

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

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

في إطار السنة الأوروبية للتعليم والتدريب طوال الحياة، وضعت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني، مشروع "التدريب المستمر والتعلم طوال الحياة"، الذي يتضمن بصفة خاصة نشر كتيب. ويورد هذا الكتيب<sup>(٧)</sup> المعنون "التدريب المستمر والاستعداد للتدريب طوال الحياة"، وصفاً لنساء ظلوا طوال حياتهن في تدريب مستمر. ويتضمن الكتيب قراءة نصوص ومناقشتها تتعلق بتكافؤ الفرص للفتيات.

وفي إطار هذا المشروع جرى القيام باستقصاء في مدرسة ثانوية تقنية في جنوب البلد بهدف الكشف عن اهتمام الطلبة بالتعلم والتدريب طوال الحياة، وكذلك عن مشاريعهم المتعلقة بالحياة وعن سلوكهم المحبذ لتقاسم الواجبات الأسرية والتربوية فيما بين الجنسين.

---

(٧) انظر المرفق.

## نتائج الاستقصاء (مقتطفات):

النساء	الرجال	المجموع	
			هل تعتزم ممارسة نفس المهنة خلال حياتك العملية بأكملها؟
١٢٦	١٦٦	٢٩٢	نعم
٦٧	٤٣	١١٠	لا
			كيف ترى تقسيم المهام المهنية والمنزلية والتربوية بين الرجال والنساء؟
			- المرأة تعمل، والرجل يهتم بتدبير المنزل وتعليم الأطفال
٤	١١	١٥	
			- الرجل يعمل، والمرأة تهتم بتدبير المنزل وتعليم الأطفال
٣٢	٧٠	١٠٢	
			- الرجل والمرأة يعملان، ولكن الرجل يهتم أيضا بتعليم الأطفال وتدبير المنزل
١٩	٢٢	٤١	
			- الرجل والمرأة يعملان، ولكن المرأة تهتم أيضا بتعليم الأطفال وتدبير المنزل
١٥	١٩	٣٤	
			- الرجل والمرأة يعملان ويتقاسمان تدبير المنزل وتعليم الأطفال
١٣٦	١٠٩	٢٤٥	
			- المرأة تعمل لوقت كامل، والرجل يعمل بنصف الوقت ويهتم بتدبير المنزل وتعليم الأطفال
٤	٧	١١	
			- الرجل يعمل لوقت كامل، والمرأة تعمل لنصف الوقت وتهتم بتدبير المنزل وتعليم الأطفال
٤٨	٣٣	٨١	
صفر	١	١	- نموذج آخر:
صفر	٢	٢	- الزواج دون إنجاب أطفال
١	٢	٣	- عدم الزواج

وفي عام ١٩٩٦ بدأ مشروع شبكة تدريب المرأة (ليوناردو دافنشي). ويتمثل الهدف العام لهذا المشروع في إنشاء وتشغيل شبكة في مجال تعليم وتدريب الفتيات والنساء. وهو يتبع استراتيجية "من أسفل إلى أعلى"، أي أنه يهدف إلى إنشاء شبكة أساسية لتوقعات واحتياجات الجماهير المعنية على الصعيد الوطني.

ويجرى تشغيل الشبكة على خمسة مستويات:

- ١ - تحديد ومتابعة احتياجات المستفيدين المحتملين من الشبكة.
  - ٢ - إعداد ونشر المعلومات المتعلقة بموضوع المشاريع، والمفاهيم، والتعبيرات والنصوص، في مجال التدريب وتكافؤ الفرص.
  - ٣ - تنظيم مؤتمرات وحلقات عمل بشأن موضوع التدريب وتكافؤ الفرص.
  - ٤ - تعزيز منظور الانتماء الجنسي (مراعاة الفوارق بين الجنسين) في تدريب المدرسين والمدرسات، والمدربين والمدربات، والخبراء الاستشاريين والخبيرات الاستشاريات.
  - ٥ - سيتحقق نشر المعلومات بواسطة شبكة إنترنت بغية تشجيع وصول الفتيات والنساء إلى تكنولوجيات المعلومات الجديدة.
- وساهم مشروع شبكة تدريب المرأة في إنشاء شبكة في مجال تعليم وتدريب الفتيات والنساء. ويظهر عنوان الشبكة على الإنترنت تحت الرمز: <http://www.man.lu/eu/BTN/>.

وبغية الاستجابة بطريقة أفضل لاحتياجات العاملين/العاملات في هذا المجال، قام الشركاء الوطنيون الثلاثة، وهم وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني، ووزارة العمل والعمالة/إدارة العمالة، ووزارة النهوض بالمرأة بإجراء استقصاء شمل جميع الأشخاص المسؤولين في مجال التعليم والتدريب الذين يمكن أن يعزز عملهم اليومي المساواة بين النساء والرجال. ونشرت نتائج الاستقصاء خلال النصف الأول من عام ١٩٩٧<sup>(٨)</sup>.

وقدم المجلس الدولي لحقوق المرأة برنامج شبكة تدريب المرأة في نشرة خاصة - المنشور الدوري

١٩٩٦/٦.

---

(٨) انظر المرفق.

ويعتزم المشروع تنظيم حلقة دراسية على شبكة الإنترنت في عام ١٩٩٧ على أن يكون الجمهور المستهدف من النساء في المؤسسات العامة والخاصة، وكذلك تنظيم حلقة دراسية إعلامية بشأن البرامج الأوروبية المحبذة لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال، وتنظيم حلقة دراسية بشأن منظور الانتماء الجنسي، لصالح المعلمين والمدرسين وعناصر التثقيف الاجتماعي.

وفي إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع من أجل تكافؤ الفرص بين النساء والرجال، استحدثت وزارة النهوض بالمرأة مشروعاً: "لنتقاسم المساواة"<sup>(٩)</sup> وورد المشروع ضمن ٦٥٠ مشروعاً مرشحاً وكان ضمن ٦٠ مشروعاً أوروبياً جرى اختيارها. ويتضمن جزئين: ١ - التعليم، ٢ - التدريب.

والمنظمة الرائدة هي وزارة النهوض بالمرأة.

والشركاء في كلا الجزئين هم:

- وزارة التعليم الوطني والتدريب المهني.
- منظمات غير حكومية لكسمبرغية.
- النقابات للكسمبرغية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.
- فريق وسائط الإعلام "madias"<sup>(١٠)</sup>.
- شعبة تكافؤ الفرص بمدينة سارسوكن عاصمة ولاية سارلند.

والشركاء بالجزء الخاص بالتعليم هم:

- بلدات بيكريتش وهسبرانج، وكوبستال، وستاينسل.
- المعهد العالي للدراسات والبحوث التربوية.

والمشتركون في فرع "التدريب على المساواة" فقط هم:

- وزارات العمل والعمالة، والاقتصاد، والطبقات الوسطى.
- الغرف المهنية: غرف التجارة، وغرف موظفي القطاع الخاص، وغرف الحرف، والعمل.
- منظمة غير حكومية بلجيكية هي (رابطة المرأة المسيحية).

(٩) انظر ملف الترشيحات الوارد بالمرفق.

(١٠) انظر أعلاه تحت المادة ٥.

ويمثل هدف المشروع في تعزيز تكافؤ الفرص في قطبين متكاملين بالمجتمع، هما قطب التعليم والتدريب المهني وقطب العمالة والحياة المهنية، بتدابير تربوية في المرحلة التعليمية السابقة للالتحاق بالمدرسة وبوضع وتنفيذ برنامج تدريبي للمسؤولين عن التدريب و/أو المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية في مجال العمل.

وينبغي إدخال مفهوم تكافؤ الفرص في عقلية جميع أفراد مجتمعنا ابتداءً من سن مبكرة جداً، لدى الأطفال من الجنسين، إذا ما أردنا أن يتمكن هؤلاء الرجال والنساء فيما بعد من إيجاد بيئة عادلة في الحياة المهنية. ويسعى هذا المشروع الى تحقيق هدف مزدوج: فهو يعمل بطريقة وقائية ابتداءً من القاعدة، الى مستوى مرحلة التعليم السابقة للالتحاق بالمدرسة ويفترض أن له مهمة تقدمية تتم عن طريق التدخل التثقيفي لدى الممارسين للعملية المهنية.

وبغية عدم نقل صور نمطية الى الأبد عن أدوار الرجال والنساء في مجتمعنا، يقترح الفرع الأول من المشروع البدء بطريقة عملية للغاية عن طريق نشر تعليم يطبق مبادئ احترام تكافؤ الفرص.

ويجري تنفيذ المشروع في نحو خمسة عشر فصلاً بمرحلة التعليم السابقة للالتحاق بالمدرسة، توجد أربع مناطق بلدية بدوقية لكسمبرغ الكبرى. ويضع فريق عامل متعدد التخصصات، جرى تشكيله تحت مسؤولية وزارة النهوض بالمرأة، نماذج تربوية بشأن مواضيع "عيد الأمهات"، و "عيد الآباء"، و "الحرف والمهن". وقامت خبيرة في تربية الجنسين، وأستاذة بجامعة فرانكفورت/مين (ألمانيا) بوضع إطار للمشروع بتنظيم "حلقات عمل" ومحاضرات. وتضم المرحلة الأولى لهذا الجزء من المشروع المدرسين والمدرسات، والآباء، والنقابات، ولجان المساواة المحلية، والمجالس البلدية والرابطات المحلية، ويشمل استحداث نماذج، ووضعها موضع التطبيق في فصول المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة بالمناطق البلدية السابق ذكرها مصحوبة بإجراءات محلية (مثل الرحلات المدرسية الى المؤسسات، والأعياد المدرسية، ومعارض الكتب، وجلسات قراءة مع المؤلفين)، وكذلك تقييم التنفيذ الذي أنجز بهيكل خارجي.

ويهدف الفرع الثاني من المشروع الى تغيير المواقف في مجال محدد وهام للغاية، هو مجال العمل. ووضع برنامج للتدريب على تكافؤ الفرص لصالح المسؤولين عن التدريب أو للأشخاص الذين يضطلعون بدور رئيسي في إدارة الموارد البشرية في مجتمع، أو في مؤسسة كبيرة. وفي الأول (المرحلة الأولى)، يستهدف المشروع بالخصوص أصحاب وصاحبات المؤسسات والمشرفين/المشرفات عليها الذين تقدموا بترشيحاتهم في إطار الجائزة النسائية للمؤسسة لعام ١٩٩٦. وعُرضت عليهم إمكانية المشاركة في تدريب مجاني. وتشمل هذه المرحلة إعداد النماذج، واختبارها وتقييمها في ضوء العينة المستهدفة.

وتوجد متابعة هذه الاستراتيجية المزدوجة في المراكز العصبية لبرنامج العمل كما حددته سياسة النهوض بالمرأة في لكسمبرغ: التعليم، والتدريب، وقطاع العمل هم المحاور التي تدور حولها هذه السياسة.

ويشكل المشروع "لنتقاسم المساواة" نقطة الانطلاق لإدماج تكافؤ الفرص في الاتجاه الرئيسي على صعيد سياسة البلديات من ناحية، وعلى صعيد الحياة المهنية من ناحية أخرى.

ومن الناحية العملية، بدأ تنفيذ الجزء الأول من المشروع في أربع مناطق بلدية، وفي مجالسها البلدية، في الأجهزة المحلية لتكافؤ الفرص، وفي الرابطات المحلية، على أن يكون الجمهور المستهدف هو فتيات وصبية المرحلة التعليمية السابقة للالتحاق بالمدرسة. وسيؤدي الأطفال من ناحيتهم، في تفاعلهم مع بيئتهم الاجتماعية دور العوامل المضاعفة. وسيجري تعزيز هذا الأثر المضاعف من خلال إشراك الآباء بصورة مباشرة في دورة تدريبية معجلة لتنفيذ المشروع.

ويتوجه الفرع الثاني من المشروع في المقام الأول، في إطار نفس فلسفة البداية، في المؤسسات التي تحركها دينامية تكافؤ الفرص. وهي مؤسسات حريصة على أن تعطي عن نفسها صورة تعكس تفتح الذهن، وربما يعود ذلك أساساً إلى كون أغلبية جمهور عملائها من النساء. وسيتم أيضاً تقديم تدريب لها موضوعه تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، بهدف بيان أن تقديم خدمة جيدة يتفق مع المساواة.

ومن بين الوسائل الرئيسية التي يستهدف المشروع تطويرها، نذكر ما يلي:

- استحداث أدوات تعليمية؛

- استحداث نماذج تدريبية؛

- أفرقة للمناقشة؛

- مقالات في الصحافة المتخصصة والعامة؛

- رسائل إخبارية إعلامية؛

- حلقات دراسية؛

- التقييم الذاتي المرحلي؛

- التقييم الخارجي.

ويهدف العمل عبر الوطني المعتمد مع منظمة بلجيكية غير حكومية هي ("رابطة المرأة المسيحية") و "شعبة تكافؤ الفرص بمدينة سارسوكن عاصمة ولاية سارلند" إلى تبادل المنهجيات والأدوات التعليمية،

وتكييفها مع الأوضاع الوطنية والإقليمية والمحلية من ناحية. ومن ناحية أخرى، من المستهدف إشراك طلبة وطالبات (معلمي ومعلمات المستقبل) وربما معلمين ومعلمات في التدريبات عبر الوطنية. وفي الأجل المتوسط، يتمثل الهدف في التوصل إلى جعل موضوع تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء موضوع بحث عبر وطني على مستوى اتفاقات التوأمة القائمة بين المناطق البلدية.

#### المادة ١١

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

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

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

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في 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؛

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

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

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

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

(أ) لحظر 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 مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛

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

(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.

نشرت وزارة النهوض بالمرأة في عام ١٩٩٦ كتيباً بعنوان "فلتعش المساواة ولنعمل معاً"<sup>(١١)</sup> (١٠ ٠٠٠ نسخة) بهدف إجراء حوار أفضل بين الرجال والنساء في مكان العمل. ويخاطب الكتيب جميع أصحاب الأجور من النساء والرجال في القطاعين العام والخاص، ويعتبر الكتيب أداة مفيدة لكل فرد يريد تحقيق إدارة متوازنة ومنسجمة للعاملين معه.

ويهدف الكتيب إلى زيادة وعي رؤساء المؤسسات التجارية والمسؤولين عن شؤون الأفراد بتوظيف المرأة وإعطاء قيمة لقدرات المرأة العائدة إلى سوق العمل بعد الفترة التي أمضتها في تربية أطفالها. وتسهم المرأة بقدرات أخرى وبنهج جديدة وبمهارات أخرى مفيدة في تطوير جميع المؤسسات التجارية. وينبغي الاعتراف بالفوارق واعتبار أنها تكمل بعضها بعضاً، وأنها ملائمة للبيئة داخل المؤسسة ولربحياتها.

ويقدم الكتيب لمحة عن النطاق القانوني لمسألة المساواة في الأجر وفي المعاملة بين المرأة والرجل وعن الاختلاف في الاجازات، ويجد القارئ/القارئة في الفصل الأخير عناوين مفيدة بشأن:

- المعلومات القانونية؛

- التدريب وإعادة الإدماج المهنيين؛

- رعاية الأطفال.

وكما سبقت الإشارة إلى ذلك آنفاً في التقرير الأولي، فقد أنشئت جائزة نسائية للمؤسسات التجارية في عام ١٩٩٣ بمبادرة من وزير العمل والتوظيف من أجل تشجيع المؤسسات التجارية على اتخاذ تدابير ابتكارية من أجل توظيف المرأة.

(١١) انظر المرفق.

وقررت وزارة النهوض بالمرأة منح الجائزة النسائية للمؤسسات لعام ١٩٩٦، والمخصص لها ٥٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسمبرغي، للمؤسسة التي توفر للفتيات أفضل الظروف من حيث الرعاية والدعم والتوعية والهيكل الأساسية، وكذلك وعدا بالعمل في النهاية بعد التدريب. وفي إطار برنامج السنة الأوروبية للتعليم والتدريب مدى الحياة الذي يتمثل أحد أهدافه في تقريب المدرسة من المؤسسة، سعت وزارة النهوض بالمرأة إلى زيادة جهود المؤسسات التي تتيح للفتيات إمكانية التلمذة أو التدريب العملي فيها.

وقد ظل التعليم والتدريب عاملين حاسمين على الدوام في تكافؤ الفرص. وقامت النظم التعليمية بدور أساسي في تحرير المرأة، ثم في النهضة الاجتماعية والمهنية للمرأة. ويمكن، ولا بد أن يساهم الجهد التعليمي في تحقيق المساواة الضرورية بين الرجل والمرأة.

وينبغي قبل كل شيء توعية الفتيات بأهمية إكمال التدريب من أجل تسهيل وصولهن إلى سوق العمل والمشاركة فيه.

وتوفر التلمذة وجميع أشكال التدريب البديلة للفتيات في آن واحد المعرفة اللازمة والخبرة بالحياة والعمل في المؤسسة. وبقدر ما ييسر لهن ذلك عملية الاتصال لأول مرة بالعالم المهني، فإنه يوفر لهن أدوات هامة للنجاح في دخول سوق العمل ولتشجيع اكتساب معرفة جديدة تبقى معهن مدى الحياة.

وتتألف لجنة الجائزة النسائية للمؤسسات من ممثلين/ممثلات عن وزارة النهوض بالمرأة ووزارة التعليم الوطني والتدريب المهني ووزارة العمل والتوظيف ووزارة الاقتصاد ووزارة الطبقات المتوسطة، وغرفة الحرف، وغرفة موظفي القطاع الخاص والغرفة التجارية ومجموعة بيترا التابعة للعلوم الفنية من أجل الفتيات" ومن المدرسة الثانوية الفنية للفنون والحرف.

وتم تسليم الجائزة في بداية أيار/مايو ١٩٩٦ في إطار أيام الحرفية، وهي تظاهرة نظمتها غرفة الحرف، ضمن إطار السنة الأوروبية للتعليم والتدريب مدى الحياة.

ومنحت الجائزة لمؤسستين من قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكانت هاتان المؤسستان تعملان بصفة خاصة في مجال تدريب الفتيات والنساء. وقد شجعتا عددا كبيرا منهن على العمل لحسابهن. والمؤسستان الفائزتان بالجائزة هما صالون حلاقة ومعهد تجميل.

وكانت المؤسستان الفائزتان تدعمان بصورة رائعة المتدربات فيهما في سعيهن لتحقيق الاستقلال المهني والذاتي.

وقد أرادت وزارة النهوض بالمرأة من خلال منحها الجائزة لمؤسستين تعملان في فروع نشاط وصفت بأنها فروع نسائية حقا، أن تعطي قيمة أكبر للتدريب الذي يقدمه هذا القطاع والذي يفتح للفتيات

والنساء آفاقاً مستقبلية مهنية وشخصية. وقد أكد كل من صالون الحلاقة ومعهد التجميل أنه سوف يستثمر نصيبه في الجائزة وقدره ٢٥٠ ٠٠٠ فرنك في تدريب تلاميذه/تلميذاته.

وقد قدم إلى مجلس النواب، في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، مشروع قانون أعدته وزارة النهوض بالمرأة، يقضي بتعيين مندوب معني / مندوبة معنية بالمساواة داخل المؤسسات ذات حجم معين (أي مشروع القانون المعدل (١) والقانون المعدل في ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ الذي أدخل إصلاحات في لجان الموظفين (٢) والقانون المعدل في ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ الذي أنشأ لجاناً مشتركة في مؤسسات القطاع الخاص ونظم تمثيل أصحاب الأجور في الشركات المساهمة)<sup>(١٢)</sup>.

ويرد فيما يلي موجز للعناصر الأساسية لمشروع القانون المعني:

- يهدف مشروع القانون إلى تعيين مندوب معني/مندوبة معنية بالمساواة في المؤسسات التي يعمل بها على الأقل ١٥ عاملاً/عاملة من جنس واحد أو من الجنسين، باستخدام الإطار القانوني للقانون المعدل في ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ الذي أدخل إصلاحات على لجان الموظفين.
- يعهد بتعيين المندوب المعني/المندوبة المعنية بالمساواة إلى لجنة الموظفين التي يمكنها أن تختاره/تختارها من بين أعضائها أو في حالة عدم وجود مرشح/مرشحة من بين العمال الآخرين/العاملات الأخريات في المنشأة، ويتفق هذا الأسلوب في العمل مع الطريقة التي ينص عليها حالياً بالفعل القانون المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ الذي أدخل إصلاحات على لجان الموظفين فيما يتعلق بالمندوب المعني/المندوبة المعنية بالأمن.
- يكون المندوب المعني/المندوبة المعنية بالمساواة مكلفاً/مكلفة بالدفاع عن المساواة في المعاملة بين أصحاب الأجور من النساء والرجال في المؤسسة على صعيد فرص العمل والتدريب والترقية المهنية، وأيضاً على صعيد الأجور وشروط العمل.
- لهذا الغرض، يحظى المندوب المعني/المندوبة المعنية بالمساواة، ضمن اختصاصه/اختصاصها بصلاحيات ووسائل وضمانات مشابهة لتلك التي تتمتع بها لجنة الموظفين في مجموعها؛ وبسلطة تقديم طلبات فردية وجماعية إلى رب العمل، حسب الاقتضاء، ورفع المسائل إلى مفتشية العمل والمناجم حسب الاقتضاء، كما يحصل/تحصل على رصيد من الساعات المدفوعة الأجر، وعلى إجازة للتدريب، فضلاً عن الحماية من الفصل، الخ.

(١٢) انظر النص المصاحب للمرفق.

وبفضل ذلك يكون المندوب المعني/المندوبة المعنية بالمساواة مخولا/مخولة صراحة لاتخاذ إجراءات لتوعية العاملين ووضع خطة للإجراءات الإيجابية، أي خطة بالتدابير التي تهدف إلى القضاء على الفوارق الفعلية التي تلاحظ في المؤسسة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون المعدل المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ الذي أنشأ لجانا مشتركة في مؤسسات القطاع الخاص ونظم تمثيل أصحاب الأجور في الشركات المساهمة، جرى تعديله من أجل ضمان احترام مبدأ المساواة بين النساء والرجال على مستوى القرارات التي تتخذها اللجان المشتركة في المؤسسة، والآراء التي تعرب عنها.

ويقترح أن تدرج إشارة صريحة لمبدأ المساواة في المعاملة بين النساء والرجال فيما يتعلق بفرص العمل والتدريب والترقية المهنية والأجور وشروط العمل، وأن ينص فيه على إلزام ممثلي/ممثلات الموظفين في اللجان المشتركة بإخطار المندوب المعني/المندوبة المعنية بالمساواة بالقرارات التي يمكن بشكل خاص أن تترتب عنها آثار على المساواة في المعاملة، أي تلك التي تتعلق بوضع معايير عامة في اختيار الأشخاص في حالة التوظيف والترقية والنقل والفضل الخ.

وفي أوائل عام ١٩٩٧ أنشئت وظيفة مسؤول/مسؤولة عن شؤون المرأة على مستوى إدارة التوظيف، تتمثل مهمتها في الاهتمام داخل إدارة التوظيف بجميع القضايا والمشاكل التي تتعلق بالمرأة بصفة خاصة.

وبناء على مبادرة من وزيرة النهوض بالمرأة واللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بالمساواة بين المرأة والرجل أنشئ في أوائل عام ١٩٩٧ فريق تباحث مشترك بين الوزارات "المرأة والعمل".

وتتمثل أهداف هذا الفريق، الذي يدرج أعماله في إطار تنفيذ منهاج عمل بيجين، فيما يلي:

- توثيق وجود المرأة في سوق العمل؛
- اقتراح بدائل لطرق حراسة الأطفال؛
- تحديد احتياجات التدريب الأولي والمستمر؛
- التفكير في تنظيم ساعات العمل؛
- اقتراح استراتيجيات لإدماج المرأة وإعادة إدماجها في سوق العمل؛
- تحديد المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل.

وتتمثل المهمة الأساسية للفريق في إعداد وتجميع طائفة كبيرة جدا من الإحصاءات المتعلقة بعمل المرأة. ويتمثل الهدف في تحديد الصلة بين المرأة والرجل في مختلف أنواع الأنشطة، وعدد العاملين لجزء من الوقت من النساء والرجال، والنسبة المئوية للنساء بين من يحصلون على أدنى أجر مضمون، الخ. وسيقدم الفريق إلى وزيرة النهوض بالمرأة استراتيجيات ترمي إلى التنفيذ الفعلي للفصل الرابع (واو) "المرأة والاقتصاد" من منهاج عمل بيجين.

وفيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، تجدر الإشارة إلى أنه يجري حاليا التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين الوطنيين حول تغيير التوجيه 96/34/CE الصادر من المجلس بشأن الاتفاق الإطاري المتعلق بالإجازة الوالدية. وعلى سبيل التذكير، ينص هذا الاتفاق الإطاري على الاعتراف سواء للأب أو للأم بحق فردي غير قابل للانتقال في ثلاثة أشهر من الإجازة الوالدية للقيام برعاية الطفل حتى سن محددة.

ومع ذلك، قدم إلى مجلس النواب، في ٧ آذار/مارس ١٩٩٦، مشروع قانون يتعلق بإنشاء إجازة تمنح لأسباب أسرية<sup>(١٣)</sup>، أعدته وزارة النهوض بالمرأة.

ويهدف مشروع القانون هذا إلى السماح للأشخاص الذين يقومون بنشاط مهني مدفوع الأجر ويكونون مسؤولين عن رعاية طفل تقل سنه عن ١٢ سنة باتخاذ التدابير العاجلة الأولية لمصلحة الطفل في حالة الإصابة بمرض أو حادث أو لأي سبب قهري آخر يتعلق بصحته أو برفاهه. ولتحقيق ذلك، يمنح مشروع القانون هؤلاء الأشخاص، بشروط معينة، إجازة خاصة تمولها الدولة بشكل كامل.

وتكون المدة القصوى للإجازة الخاصة في حالة الأسرة المكونة من والدين إثنيين يستوفيان الشروط وفي حالة الأسرة المكونة من أحد الوالدين فقط، ١٦ ساعة في السنة للأسرة التي لديها طفل واحد، كما تكون المدة ٢٤ ساعة في حالة وجود طفلين و ٣٢ ساعة في حالة وجود ثلاثة أطفال فأكثر. وتقسم الإجازة في حالة الأسرة المكونة من والدين إثنيين بين الشريكين ولا تكون قابلة للنقل من واحد للآخر.

وفي حالة عمل أحد المستفيدين من الإجازة لأسباب أسرية لجزء من الوقت، تمنح الإجازة بالتناسب.

---

(١٣) انظر النص المصاحب للمرفق (مشروع القانون رقم ٤١٤٢).

وفي الحالات التي تشكل فيها الحالة الصحية للطفل خطرا كبيرا، يمكن لوزيرة النهوض بالمرأة تمديد الاجازة الخاصة.

ومن حيث المبدأ، تمنح الاجازة لأسباب أسرية على فترات من أربع ساعات.

ولكي يشعر المستفيدون من الاجازة الخاصة بالمسؤولية، ينص مشروع القانون على أن تلي فترة الاجازة الخاصة الممتدة إلى أربع ساعات فترة مماثلة من الاجازة الترويحية بحيث تتناوب فترتا الاجازتين الخاصة والترويحية.

وفضلا عن ذلك، قررت الحكومة في ٢٢ شباط/فبراير ١٩٩٧ إجراء استقصاء لدى موظفي الحكومة عن آرائهم وأفضلياتهم فيما يتعلق بتنظيم وقت العمل. وسوف تسترشد الحكومة بنتائج هذا الاستقصاء عند تطبيق قواعد جديدة بشأن وقت العمل في إطار إجراءات إيجابية وتدابير متعلقة بالإصلاح الإداري في الخدمة المدنية.

وفيما يتعلق بالحماية الخاصة للحوامل في أماكن العمل، ينبغي التشديد على أن وزيرة النهوض بالمرأة قدمت في ١٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ مشروع قانون يهدف إلى تطبيق التوجيه 92/85/CEE المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ والمتعلق بتنفيذ التدابير الرامية إلى زيادة تحسين أمن وصحة العاملات الحوامل، والنفساوات أو المرضعات في العمل<sup>(١٤)</sup>.

---

(١٤) انظر مشروع القانون رقم ٤٢٧٨ الذي يتضمن التعديل: (ألف) للقانون المؤرخ ٣ تموز/يوليه ١٩٧٥ بشأن ١ - حماية أمومة المرأة في العمل؛ ٢ - تعديل المادة ١٣ من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون المؤرخ ٢ أيار/مايو ١٩٧٤؛ (باء) المادة ٢٥ من قانون التأمينات الاجتماعية، الوارد بالمرفق.

المادة ١٢

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

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

في عام ١٩٩٦، نظمت وزارة الصحة بالتعاون مع وزارة النهوض بالمرأة حملة توعية واسعة النطاق للكشف المبكر عن سرطان الثدي عن طريق تصوير الثدي بالأشعة عند النساء اللائي يبلغن ٥٠ سنة من العمر. وبتأمين رعاية مشتركة لهذه الحملة، كان هدف وزارة النهوض بالمرأة هو دمج موضوع الصحة كعنصر هام في السياسة الوطنية والمحلية المتعلقة بالمساواة، وتزويد المرأة بأكبر قدر ممكن من المعلومات عن تطورات صحتها وبذا حققت جلسات الإحاطة الإعلامية التي تم عقدها بالتعاون مع المندوبات المحليات المعنيات بالمساواة نجاحا كبيرا، ولا سيما في مدينتي ديفردانغ وفليتز.

وانصبت المعلومات على تطورات جسد المرأة منذ انقطاع الطمث، واحتمالات الإصابة بالسرطان، والحياة قبل عملية جراحية وبعدها، والبرنامج الوطني لتصوير الثدي بالأشعة، وأشكال العناية اليومية بالجسد والتغذية.

وأعدت وزارة الصحة ووزارة النهوض بالمرأة برنامجا إطاريا يمكن نقله الى جميع أنحاء البلد. وتغطي هذه الحملة الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ الى أيار/مايو ١٩٩٧.

المادة ١٣

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

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

المادة ١٤

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية 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 الانمائي 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 والارشادية، 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 الإئتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع اصلاح الأراضي والاصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالاسكان والاصحاح والامداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

المادة ١٥

تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.

تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة 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 الاجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.

توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلّة ولاغية.

تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

المادة ١٦

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

(أ) نفس الحق في عقد الزواج؛

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

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

(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 انجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛

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

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

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، والاشراف 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.

وفيما يتعلق باختيار اسم الأسرة للأطفال، أبدت لكسمبرغ تحفظاً عند التصديق على هذه الاتفاقية.

ومن غير المتوقع أن تسحب لكسمبرغ هذا التحفظ أثناء الفترة التشريعية الحالية.

#### الوثائق

- الوثيقة البرلمانية رقم ٤١٢١: مناقشة للاتجاهات في تكافؤ الفرص
- الوثيقة البرلمانية رقم ٤٢٤٠: مشروع قانون يعدل<sup>(١)</sup> القانون المعدل المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ الذي يجري إصلاحات في لجان الموظفين؛ (٢) القانون المعدل المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ الذي ينشئ لجاناً مشتركة في مؤسسات القطاع الخاص وينظم تمثيل أصحاب الأجور في الشركات المساهمة
- وثيقة برلمانية رقم ٤١٤٢: مشروع قانون يتعلق بمنح إجازة لأسباب أسرية
- مشروع قانون يعدل: (ألف) القانون المؤرخ ٣ تموز/يوليه ١٩٧٥ الخاص بـ ١ - حماية أمومة المرأة في العمل؛ ٢ - تعديل المادة ١٣ من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون المؤرخ ٢ أيار/مايو ١٩٧١؛ (باء) المادة ٢٥ من قانون التأمينات الاجتماعية
- القانون المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ الخاص بالتعاون لأغراض التنمية
- لائحة الدوقية الكبرى المؤرخة ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦ والتي تنص على إنشاء لجنة مشتركة بين الوزارات المعنية بالمساواة بين الرجل والمرأة
- شبكة تدريب المرأة: تحليل الردود على الاستبيان

- نشرة: Fraën a Männer si gläich - لتحيا المساواة بين الرجل والمرأة
- برنامج العمل المشترك المتوسط الأجل (٤ جيم) لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (١٩٩٦)  
Gläichhoct delen - مشروع لكسمبرغ: لنعيش معا المساواة -
- منشور: التدريب؟ يستمر! Bercet sin e Liewc Laang ze léieren
- منشور: فلنحيا المساواة، ولنعمل معا

— — — — —