

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/LUX/3
30 March 1998
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

التقرير الدوري الثالث للدول الأطراف

لكسمبرغ*

* للاطلاع على التقرير الدوريين الأولي والثاني المقدمين من حكومة لكسمبرغ، انظر CEDAW/C/SR.338 و CEDAW/C/LUX/1 و CEDAW/C/LUX/2 ؛ وبصدد نظر اللجنة فيهما انظر CEDAW/C/SR.339 و CEDAW/C/SR.344 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسين، الملحق رقم ٣٨ (A/52/38/Rev.1)، الفقرات ١٨٤-٢٢٧.



المحتويات

<u>الصفحة</u>	
٣	تمهيد
٥	مقدمة
٧	المادة ٢ : القضاء على التمييز
١١	المادة ٣ : آليات حماية حقوق الإنسان
١٩	المادة ٤ : تدابير تعزيزية مؤقتة
٢١	المادة ٥ : أنماط السلوك
٢٤	المادة ٦ : إستغلال المرأة والاتجار بها
٤٠	المادة ٧ : الحياة السياسية والعامّة
٤٦	المادة ٨ : التمثيل على المستوى الدولي
٤٩	المادة ٩ : الجنسية
٥٠	المادة ١٠ : التعليم
٦٤	المادة ١١ : التوظيف
٩٩	المادة ١٢ : الصحة
١٠٩	المادة ١٣ : الحياة الاقتصادية والاجتماعية
١١٠	المادة ١٤ : المرأة الرياضية
١١٣	المادة ١٥ : المساواة أمام القانون
١١٤	المادة ١٦ : الحقوق الشخصية والأسرية
١١٥	الوثائق

تمهيد

تتضمن هذه الكراسة التقرير الدوري الثالث الخاص بالتدابير التي اتخذتها لكسمبرغ لتنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي صدقتها لكسمبرغ في ٧ شباط/فبراير ١٩٨٩.

وفي ٧ و ٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، قدم كل من التقريرين الدوريين الأول والثاني إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، المكلفة على نطاق دولي بمراقبة الالتزامات التي تعهدت بها الدول الأطراف في الاتفاقية. ويهدف هذا التقرير، في المقام الأول، إلى الاستجابة إلى مقترحات وتوصيات اللجنة المذكورة.

ويتضمن، بالإضافة إلى الوثائق المتعلقة بمعظم التدابير والاجراءات المتخذة على الصعيد الوطني، لتنفيذ المساواة الفعلية، في الأمد القصير والمتوسط والطويل، وثيقة بشأن إدراك أن مساواة المرأة بالرجل تعتبر حقا أساسيا من حقوق المرأة. ويكمل هذا التقرير جزئيا المعلومات الواردة في التقريرين الأولين، ويصف الاجراءات الجديدة.

وقد لوحظ حاليا أن هناك ضغوطا تمارسها ليس فقط المنظمات غير الحكومية النسائية، بل أيضا الأحزاب السياسية، لتثبيت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على نحو صريح في الدستور الذي يجري تعديله حاليا. ومع أن التمييز القانوني قد ألغي على نحو واسع، ولكن ينبغي الحرص على تطبيق مبدأ المساواة في القوانين الجديدة على نحو دائم، وأن يجري تحليلها من حيث تأثيرها على الرجل والمرأة على نحو مختلف.

وتعتبر الإحصاءات الموزعة حسب الجنس الأداة الرئيسية التي تبين اختلاف النتائج التي يمكن أن تترتب على تطبيق التدابير والقوانين على كلا الجنسين.

وقد شدّت دائما على المؤسسات التي تقدم البيانات الرقمية، لكي تلتزم بالتصنيف حسب الجنس بانتظام لدى قيامها بعمليات البحث. لذلك فإن هذا التقرير قد استجاب على نحو أفضل لطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، خاصة من حيث تقديم معلومات رقمية بشأن حالة المرأة في ميدان العمل.

ولدى تأملي في الاجراءات المتخذة المتعددة الواردة في التقرير، لاحظت أن عددا كبيرا منها تعكس رسالة احترام مبدأ المساواة بين الجنسين وأنها تتألف من عنصر إما أفقي أو عمودي.

ونحن جميعا ندرك تماما أن معظم أشكال التمييز الواقعية تتمخض عن الأحكام المسبقة والفهم المقولب للأدوار، وبغية التوصل إلى إلغاء اللامساواة الفعلية، ينبغي القيام بتغيير العقلية. وتشكل عملية

التغيير هذه الهدف الأولي لوزارة النهوض بالمرأة وذلك منذ تأسيسها في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، ويتركز الجزء الأكبر من هذه الأنشطة على الإعلام والتوعية واحترام المساواة بين الجنسين.

وبغية تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، ينبغي القيام على نحو إيجابي وفعال بإعادة طرح مسألة بناء القدرات المتاحة والأدوار الثابتة للجنسين، بغية التوصل الى اجراء تغيير بنيوي على جميع المستويات، ثم التوصل أخيرا الى وضع نظام اجتماعي جديد.

إن المساواة بين المرأة والرجل ليست مسألة تتعلق بحقوق الانسان، أو بحقوق المرأة، أو بمسألة العدالة الاجتماعية فحسب، بل تعتبر أيضا مطلباً لازماً للتنمية البشرية ولتطوير كل المجتمعات.

ماري - جوزيه جاكوب
وزيرة النهوض بالمرأة

مقدمة

بتاريخ ٢ شباط/فبراير ١٩٨٩، صدقت لكسمبرغ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي أقرها قانون لكسمبرغ الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨. ووفقا للفقرة الثانية من المادة ٢٧ من الاتفاقية، أصبحت هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لكسمبرغ بتاريخ ٤ آذار/مارس ١٩٨٩.

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، قامت لكسمبرغ بتقديم تقريرها الأول. ويغطي التقرير الدوري الثاني الفترة من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى آذار/مارس ١٩٩٧.

وقامت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بدراسة التقريرين في دورتها السابعة عشرة، في جلساتها ٣٣٨ و ٣٣٩ و ٣٤٤، المعقودة في ٩ و ١١ تموز/يوليه ١٩٩٧، في نيويورك. وقامت ممثلة وزارة النهوض بالمرأة بتقديم التقريرين. وقد جرى اعتماد تقرير اللجنة من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

وبما أن التقرير الدوري الثالث يقدم الى الأمين العام للأمم المتحدة لعام ١٩٩٨، فإن هذا التقرير يغطي الفترة الواقعة بين آذار/مارس ١٩٩٧ وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.

وعن طريق وزارة النهوض بالمرأة، قامت الحكومة بالاستجابة فورا الى المقترحات والتوصيات التي وضعتها "اللجنة" - لدى دراستها للتقارير.

لذلك طلبت وزارة النهوض بالمرأة من جميع أعضاء الحكومة، برسالة مؤرخة في ١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تقديم العناصر اللازمة للرد على أسئلة "اللجنة" التي ظلت مفتوحة منذ قيامها بدراسة التقارير. وفضلا عن ذلك، فقد طلب الى كل وزارة من الوزارات إبلاغ وزارة النهوض بالمرأة عن الإجراءات المتخذة لتنفيذ الاتفاقية.

وقد أحييت دراسة "اللجنة" للتقرير الى أعضاء لجنة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة، التابعة للمجلس النيابي. ومن المقرر عقد مناقشة توجيهية عامة بشأن حالة تنفيذ "الاتفاقية" في ٤ آذار/مارس ١٩٩٨.

كما تم إيداع تقرير اللجنة لدى المنظمات غير الحكومية النسائية لبيان رأيها، وهي المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية، وفريق الاتصال والمناقشة والعمل؛ ومنظمة العمل الكاثوليكية للمرأة للكسمبرغية، ومنظمة بيت المرأة، حيث شاركت جميعها وزارة النهوض بالمرأة النظر في التقرير أثناء المقابلات الخاصة التي أجريت خلال شهر تشرين الثاني/نوفمبر.

واجتمعت اللجنة المعنية بعمل المرأة في ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ لكي تناقش في جلسة عامة توصيات ومقترحات اللجنة في ميادين التعليم، والتدريب الأولي والمستمر، والعمالة.

ويكمل هذا التقرير التقريرين الأولين. وهو يسجل جهود الحكومة، والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من المؤسسات العاملة، ويقوم في ذات الوقت بالإبلاغ عن التقدم المحرز في مجال الأعمال المنجزة في إطار خطة العمل ٢٠٠٠، المعتمدة في ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٧، من جانب مجلس الحكومة، وذلك في إطار تنفيذ الإعلان وبرنامج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، المعقود في بيجين (الصين) من ٤ إلى ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

وقد طلبت "اللجنة" الى الحكومة أن تقوم بالنظر، حين إعداد تقريرها الثالث، بالتوصيات العامة للجنة، واستنتاجات دراسة التقريرين، (والمسائل المبحوثة في إطار الحوار البناء بين اللجنة والمندوبين للكسمبورغيين). وينبغي أن يقوم التقرير، بوجه خاص، بالإشارة على نحو مسهب إلى أي قدر يمارس أي حق من الحقوق التي تكفلها الاتفاقية على نحو فعال، وتعيين العوامل والصعوبات المحددة القادرة على وضع عقبات في طريق تطبيق الاتفاقية. وتطلب اللجنة إلى الحكومة كذلك أن تذكر في تقريرها القادم بيانات إحصائية موزعة حسب الجنس (الفقرة ٤٣ من الوثيقة (CEDAW/C/1997/II/L.1/Add.3).

وتعد الإحصاءات المطلوبة في ميدان العمالة من جانب وزارة النهوض بالمرأة ضمن مطبوع الدراسات الإحصائية بعنوان (المرأة وسوق العمل". وسوف لا يقوم هذا التقرير بالإجابة على طلب "اللجنة" بشأن تقديم تحليل تفصيلي للنظام الصحي وحال المرأة في هذا الميدان، إلا بشكل جزئي، وذلك لضيق الوقت بين دراسة التقرير الأولي والتقرير الدوري الثاني، وبين تحرير التقرير الثالث. ومع ذلك فإن اصدار البيانات الإحصائية يحتل مركزا مركزيا في تفهم اللامساواة الاجتماعية القائمة. وتعتبر الإحصاءات المتعلقة بالتدريب، والسكان، والقوى العاملة، والأجور والدخل، عناصر ضرورية لوصف حال المرأة والرجل على الصعيد الاجتماعي. وستقوم الوزارات وبعض الادارات في المستقبل بإصدار المعلومات الإحصائية الأساسية التي تعمل على توثيق نمو المساواة على هذا النحو.

إن هدف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هو إرساء المساواة في الحقوق الممنوحة للمرأة. ويقتضي تنفيذ سياسة المساواة تحقيق تغييرات بنيوية. ولا شك أن الخطوة الأولى هي تنفيذ تدابير ملموسة مثل وضع تقارير تحليلية حسب الجنس وخطط المساواة، وإنشاء وظائف لمتدوبي المساواة في المشاريع، وغير ذلك. وينبغي أن يطلب إلى ممثلي السياسة والشركاء على الصعيد الاجتماعي أن يقوموا بالتركيز على سياسة المساواة. ومع ذلك، لا تكفي المساواة الرسمية لإنشاء مساواة حقيقية بين الجنسين. والخطوة الثانية التي تتعلق بتغيير العقليات، ستستغرق وقتا طويلا. إن استراتيجية التغيير الثقافي على النحو الذي تقوم بتطبيقه حكومة لكسمبرغ والتي تنفذها وزارة النهوض بالمرأة، تستند إلى التوعية وإشراك أكبر عدد ممكن من الأشخاص من جميع مستويات المجتمع في أنشطتها.

المادة ٧

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيق 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 تمييزاً ضد المرأة؛

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

مشروع التعديل الدستوري

اعتمد المجلس النيابي، في جلسته العامة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٧، القرار التالي المتعلق بتعديل

الدستور:

"إن المجلس النيابي،

- وقد أعلن عن إمكان تعديل بعض مواد الدستور في ختام الدورة التشريعية الأخيرة؛
- وقد شددت مختلف الشرائح السياسية الممثلة فيه على ضرورة القيام بهذه التعديلات على وجه السرعة؛
- وإذ قام المجلس، منذ التصويت على اقتراح في إطار المناقشة التي جرت بشأن المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في عام ١٩٩٦، بالتعهد بإدراج مبدأ المساواة في الدستور حين إجراء التعديل الجاري؛

- وإذ يعتمد سير عمل المحكمة الدستورية الجديدة الفعال على دستور ينسجم مع تطورات المجتمع الحديث ويستجيب للمسائل الأساسية التي تطرحها؛
- يعهد إلى لجنته المعنية بالمؤسسات والتعديل الدستوري القيام بوضع الأعمال التحضيرية لهذه التعديلات، باعتبارها أولوية في جدول أعمالها؛
- ويتعهد بتنفيذ التعديلات في أقرب موعد، على أن لا يتجاوز ذلك نهاية مدة ولاية الهيئة التشريعية القائمة، في أي حال.

وقد أحالت وزيرة النهوض بالمرأة، في رسالة موجهة الى رئيس الوزراء، بتاريخ ١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، طلب لجنة حقوق المرأة لدى الأمم المتحدة، التي تقضي بإدراج مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الدستور، الذي يجري تعديله الآن. وقام وزير العلاقات مع البرلمان بإحالة نفس مذكرة الوزيرة الى رئيس الوزراء لاتخاذ ما يلزم.

وفي إطار فحص المادة ١١ من الدستور، التي تقضي حالياً بـ "[١] تضمن الدولة الحقوق الطبيعية للإنسان والأسرة"، التي منحتها لجنة المؤسسات والتعديل الدستوري أولوية، فإن إدراج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة سيبحث قريباً.

التدابير التشريعية المتخذة لضمان التطبيق الفعال لمبدأ المساواة بين الجنسين

قانون العمل

بتاريخ ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٧، قامت وزارة النهوض بالمرأة بتقديم مشروع قانون يتعلق بالحماية ضد المضايقات الجنسية في مكان العمل، إلى مجلس الحكومة لإبداء الرأي. إن المسائل المطروحة المتصلة بتقاسم عبء الإثبات في حالة التمييز القائم على أساس الجنس وبشأن مسؤولية رب العمل، تظل خاضعة للحسم.

وفي ٥ آذار/مارس ١٩٩٧، قدم أحد النواب، من حزب العمال الاشتراكي للكسمبرغ، اقتراح قانون رقم ٤٢٧١، بشأن حماية كرامة المرأة والرجل في مكان العمل.

ونشرت وزارة النهوض بالمرأة في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٩٧، كراساً يتضمن ظاهرة المضايقات الجنسية في مكان العمل.

القانون الجنائي

إن قانون ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، الذي يكمل القانون الجنائي، فيما يتعلق بتعديل تجريم التفرقة العنصرية، وإدانة النزعة التحريفية وغيرها من أنواع السلوك القائمة على أساس التمييز غير المشروع (المواد من ٤٥٢ إلى ٤٥٧-٤ من القانون الجنائي للكسمبرغ) يقضي، بين أمور أخرى، بالمعاقبة على سلسلة تصرفات تدخل في ميدان تطبيق هذه الاتفاقية، وخاصة "كل تمييز يمارس بين الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين بسبب الجنس أو التوجه الجنسي..." (المادة ٤٥٤ من القانون الجنائي للكسمبرغ).

وقد ورد مشروع القانون المتعلق بهذا الموضوع بالتفصيل في التقرير الأولي.

وينبغي الإشارة إلى أن المادة السادسة من القانون تقضي بأن "كل جمعية لها أهمية على الصعيد الوطني، وذات شخصية اعتبارية يقرها وزير العدل، يمكنها أن تمارس الحقوق المعترف بها للمدعي بالحق المدني فيما يتعلق بالأفعال التي تشكل جريمة بموجب المواد ٤٤٤ (٢)، و٤٥٣، و٤٥٤، و٤٥٥، و٤٥٦، و٤٥٧، و٤٥٧-١، و٤٥٧-٢، و٤٥٧-٣، و٤٥٧-٤ من القانون الجنائي، وتؤدي إلى الإضرار، المباشر أو غير المباشر، بالمصالح الجماعية التي تدافع عنها، ولا تُبرر بالمصلحة المادية أو المعنوية، حتى إذا كانت المصلحة الجماعية التي تتصرف بموجبها تغطي تماما بالمصلحة الاجتماعية التي تدافع عنها الوزارة العامة.

ومع ذلك، إذا ارتكبت الجريمة إزاء أشخاص معتبرين بصفتهم الشخصية، فلا يحق للجمعية أن تقوم، بالطرق العادية، بالمطالبة بالحقائق المعترف بها للمدعي بالحق المدني، إلا بشرط أن يقوم الشخص المعني بالإعلان صراحة وكتابة بأنه لا يعترض على ذلك"

قبل الموافقة على تشكيل الجمعية بموجب المادة السادسة من قانون ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، المتعلق بالعنصرية والتمييز العنصري غير المشروع، يقوم وزير العدل بالتماس رأي النائب العام بصدد تقديره للموضوع ولمعرفة إن كانت الجمعية ذات أهمية وطنية وإذا كانت أنشطتها تدخل تماما في إطار القانون المذكور المؤرخ ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٧. ويطلب النائب العام كذلك رأي نائب الدولة بشأن الموضوع. ويقوم هذا الأخير بالتحقق، من جهة أخرى، مما إذا كانت الجمعية تحمل الشخصية الاعتبارية، أي أنها تخضع للشروط المفروضة في القانون المعدل الصادر بتاريخ ٢١ نيسان/أبريل ١٩٢٨ بشأن الجمعيات والمؤسسات التي لا تستهدف الربح.

وحتى الآن فقد جرى التماس موافقتين. ونظرا لأن هذه الطلبات ما تزال في مرحلة التحري، لم يتخذ أي قرار بشأنها بعد.

وستظل الجمعيات ذات الأهمية الوطنية المجازة قادرة، الآن وفي المستقبل، أن تكون بمثابة المدعي بالحق المدني لتضمن بهذه الطريقة الدفاع عن مصالح المرأة.

الممارسات التمييزية

في عدة مناسبات قامت وزيرة النهوض بالمرأة بالتدخل لدى السلطات والمؤسسات العامة للإشارة الى ممارساتها التمييزية بشأن الإعلان عن الوظائف الشاغرة والمعلومات المطلوبة من المتقدمين، مثل تسجيل المرأة باسم زوجها، أو باعتبار عمل المرأة داخل الأسرة كأنه "لا شيء"، وذلك تحت الباب المخصص للمهنة.

المادة ٣

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

الآليات الوطنية

قامت اللجنة الخاصة بـ "المساواة في الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة" التابعة للمجلس النيابي، التي تألفت في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، في أعقاب قرار اتخذ لدى مناقشة توجيهية بشأن تقدم المرأة، في ٧ آذار/مارس ١٩٩٦، بتنظيم جلسة استماع للمنظمات النسائية والغرف المهنية تحت عنوان: المرأة والعمل. ونظمت المناقشة التوجيهية بشأن تقدم حال المرأة في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧. والموضوعات التي جرت معالجتها هي: البطالة، والعمل غير الثابت، والمرأة العائدة، وإعادة الإدماج، وظروف العمل في الأسرة، ووسائل حضانة الأطفال.

وقامت اللجنة الخاصة بمناقشة مشروع القانون ٤٧٤٠ الذي يتضمن إنشاء وظيفة مندوب/ مندوبة في المشروع. وجرى لقاء مع وزير الضمان الاجتماعي بشأن مشاريع القوانين المتعلقة بالحقوق الاجتماعية للمرأة، أي مشروع قانون ٢٨٨٣ الخاص بتقاسم الاستحقاقات التقاعدية ومشروع قانون ٤٣٤٠ الذي يعتمد النظام العام لتأمين التقاعد، ومشروع قانون ٤٣٤١ المتعلق بأنظمة التقاعد التكميلية. وجرى عقد مقابلتين مع وزيرة النهوض بالمرأة بشأن موضوع مشروع القانون ٤٧٧٨، الذي يتضمن حماية الأمومة، فضلا عن مشروع قانون ٤١٤٢ المتعلق بالإجازة لأسباب عائلية وتعليمات المجلس ٣٤/٩٦ المؤرخة ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦ المتعلقة بإنشاء إجازة الأبوين.

وقد حضر عضوان من لجنة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة، مؤتمرا نظمته مجلس الشيوخ البلجيكي في إطار مشروعه: التعاون الجاري بين اللجان البرلمانية المسؤولة عن المساواة في الفرص في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبرلمان الأوروبي، وهو مشروع يدعمه البرنامج الرابع للعمل المجتمعي متوسط الأجل الخاص بالمساواة في الفرص بين المرأة والرجل (١٩٩٦-٢٠٠٠). ويتعلق هذا بالمؤتمر الأول للجان البرلمانية المعنية بسياسة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبرلمان الأوروبي "الحق في المساواة بين المرأة والرجل في المعاهدات الأوروبية"، في ٢٢ و ٢٣ أيار/مايو ١٩٩٧ في بروكسل.

وفي ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦، قامت اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بالمساواة بين المرأة والرجل، عن طريق النظام الصادر من دوقية لكسمبرغ الكبرى، بإصدار الولاية التالية:

المادة ٤: (١) تدرس اللجنة جميع المسائل التي لها علاقة بالمساواة بين المرأة والرجل وتقدم بشأنها آراءها ومقترحاتها الى الوزير.

(٢) وفي إطار مهمتها فإن اللجنة تُستشار في جميع مشاريع القوانين التي يمكن أن يكون لها تأثير على المساواة بين المرأة والرجل. فتقوم بتحليل النتائج المترتبة على المرأة وعلى الرجل وحيادية المصطلحات المستخدمة فيما يتعلق بالجنس.

(٣) ويمكن أن يقوم خبير واحد أو عدة خبراء بمساعدة اللجنة.

(٤) ويمكن للجنة أن تكفل المواكبة العامة لبرنامج العمل الإيجابي للوظيفة العامة.

المادة ٥: يضطلع أعضاء اللجنة بوظيفة مراسلين بين الوزارات التي ينتسبون اليها واللجنة في ميدان المساواة. وبهذه الصفة يتلقى هؤلاء الأعضاء مراسلات الوثائق والمعلومات اللازمة لتحقيق مهمتهم، وينشرون في وزاراتهم المعلومات والمقترحات التي يرون أن من المفيد تحقيقها بشأن المساواة الفعلية بين المرأة والرجل.

قام أعضاء مختلف الوزارات بالاشتراك الفعال، كل في ميدان اختصاصه، في وضع خطة العمل ٢٠٠٠ - خطة العمل الحكومية لتنفيذ اعلان وبرنامج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي نظّمته الأمم المتحدة، والمعقود في بيجين (الصين) (١٤ - ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥).

وتناولت مناقشات اللجنة ما يلي:

- مشروع القانون المتعلق بالحماية ضد المضايقات الجنسية في مكان العمل بغية إضافة مادة خاصة تتضمن معاقبة الشخص الذي "يختلق" فعل المضايقة الجنسية؛
- أهداف فريق التبصّر الفرعي التابع للجنة "المرأة وسوق العمل"، الذي عرض توحيد الاحصاءات بشأن وجود المرأة في سوق العمل ويجمع البيانات بشأن جميع المشاريع المكرسة لتعزيز عمل المرأة؛
- استراتيجية ادماج جميع الأنشطة السياسية وجميع البرامج في الاتجاه السائد بهدف أن يتضح للعيان الأحوال التي تعيشها المرأة لجميع الممثلين السياسيين وجميع مقرري السياسة، رجالا ونساء.

- مشاريع التدريب على المساواة التي تنوي وزارة النهوض بالمرأة أن تشرع بها في إطار أنشطتها الايجابية في ميدان الوظيفة العامة، مشاريع "شبكة تدريب المرأة" (برنامج ليوناردو الأوروبي)، و "لنقتسم المساواة - غلايشهيت ديلين" (رايع برنامج عمل متوسط الأجل للاتصالات، للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل). ان هدف هذه الدورات التدريبية الخاصة بالمساواة هو نشر أساليب التدريب التي تقدر الاختلافات بين الجنسين وتدعم المرأة والرجل في مجال تنمية قدراتهما الخاصة.

وقد تم إدماج مقترحات أعضاء "اللجنة"، بالتقدير الممكن، في مختلف المشاريع.

وكانت الاجتماعات الشهرية من تشرين الأول/أكتوبر إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ قد تناولت مشاريع مختلف الوزارات بغية تحقيق أهداف خطة العمل ٢٠٠٠. ان مشاريع الوزارات ستظهر في المواد التشريعية المتعلقة بميادين اختصاصها.

وقامت اللجنة، من جهة أخرى، بالتعاون في وضع دليل المساعدات التي توفرها وزارة النهوض بالمرأة، والتي تقدم الى المشاريع الفردية التي تستثمر في مشاريع أنشطة إيجابية لصالح العاملات فيها. وسيجري تنفيذ ذلك في عام ١٩٩٨.

وقد دُعي أعضاء اللجنة لحضور مؤتمر يتناول "تنظيم العمل"، الذي نظّمه كل من وزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام في إطار رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، بالتعاون مع اللجنة الأوروبية، المديرية العامة الخامسة، ووحدة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل وسياسة الأسرة (انظر المادة ١١ أدناه: العمالة).

وقام أعضاء الفريق الفرعي للمرأة وسوق العمل بالتعاون في إعداد دراسة إحصائية تحت عنوان: المرأة وسوق العمل (انظر المادة ١١ أدناه).

وحققت مشاريع وزارة النهوض بالمرأة التجارية تعاوناً وثيقاً بين مختلف الوزارات.

وهكذا، على سبيل المثال، فإن مشروع "لنقتسم المساواة - غلايشهيت ديلين"، الذي حققته وزارة النهوض بالمرأة في إطار البرنامج الرابع للنشاط المجتمعي، متوسط الأجل، للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل ١٩٩٦-٢٠٠٠، يجمع بين وزارة النهوض بالمرأة ووزارة التربية الوطنية والتدريب المهني بغرض التدريب على المساواة، للمعلمين المشاركين في المشروع والمدربين/المدربات الذين يقومون بتدريب المدربين والمدربات (انظر المادة ١١ أدناه: التعليم).

ويمثل المشروع المذكور مثالا للممارسة الجيدة لتنفيذ الاتجاه العام لمبدأ المساواة.

وعلى صعيد المرحلة الأولى لمشروع تعليم المساواة تقوم وزارة النهوض بالمرأة، باعتبارها الجهة المبادرة، بالتعاون الوثيق مع وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني، والمعهد العالي للدراسات والبحوث التربوية ومعهد تدريب المعلمين - المعلمات، ومختلف السلطات المجتمعية والمدارس العاملة في ١٤ فصلا قبل المدرسي.

ويتكون الجمهور المستهدف من الأبطال بين سن الرابعة والسادسة. ويتكون المشاركون في المشروع من الآباء ومدربي المساواة من المجتمعات المحلية، واللجان الاستشارية المحلية للمساواة وللنهوض بالمرأة، واللجان المدرسية. ويقوم مندوبو المساواة أو اللجان بدعم المشروع عن طريق تنظيم العطل المدرسية، والحلقات الدراسية والمؤتمرات، والمعارض، وما إلى ذلك. ويعتبر مركز الإعلام والتوثيق الخاص بالمرأة (منظمة غير حكومية) شريكا ناشطا في ذلك. ويعمل كل من وزارات العمل والاستخدام والاقتصاد والطبقات المتوسطة، فضلا عن الغرف المهنية للتلمذة والنقابات التمثيلية، على الاضطلاع بدور متعدد الجوانب لفلسفة الاتجاه العام للمساواة، سواء على صعيد المرحلة الأولى أو المرحلة الثانية: التدريب والمساواة. وقد حققت الغرف المهنية للتلمذة والنقابات مبادرات كبيرة للتوعية داخل هيكلها. كذلك فقد جرى اكتشاف الحاجة الى التدريب من جانب الممثلين - الممثلات النقابيين، فضلا عن مدربيهم. واشترك كلا الفريقين في حلقة دراسية للتدريب على المساواة، مما ساعد في تكوين تفهم أفضل لمنظور الجنس وتطبيقه في أعمالهما اليومية الخاصة وفي أنشطتهما المتعلقة بهيكل التلمذة لكل منهما.

وتقوم النقابات بإنشاء نموذج للتدريب بغرض توعية المسؤولين في تنظيماتها بالذات، كما تنظم، جنبا الى جنب مع الغرف المهنية، عمليات تدريب على المساواة لمدربيها ومدرباتها. وتعمل الشبكة المشيدة على هذا النحو على تعاون الشركاء، على جميع المستويات، ومختلف المحاور، بهدف إدماج موضوع المساواة في جميع الأنشطة، الى أقصى حد.

والشركاء الأجانب في المشروع هم: la Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken (ألمانيا)، مدينة سانت فيث (بلجيكا)، le Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (النمسا)، كريستلتيش فروينليغا أوبين (بلجيكا)، آمت بور كوميونال أربيتسماركبوليتيك (ألمانيا).

وتعتبر لجنة العمل النسائي هيئة تمثل الاتجاه العام منذ عام ١٩٨٤. وهي تضم المنظمات غير الحكومية النسائية الأعضاء في المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية والغرف المهنية والنقابات التمثيلية والوزارات المتعلقة بالعمل والتربية والتدريب المهني، والاقتصاد والطبقات المتوسطة. ومنذ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، أصبحت الممثلة النقابية رئيسة للجنة. وحتى ذلك التاريخ، كانت الرئاسة مؤمنة من المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية. واللجنة مفتوحة للتمثيل النقابي للوظيفة العامة، أي للاتحاد العام للوظيفة العامة مراعاة للنسبة المتوية المرتفعة للمرأة العاملة في الوظيفة العامة (٣٢ في المائة). وستعمل اللجنة، من الآن فصاعدا، على الدفاع عن مصالح الأجيرات في القطاع العام، نظرا لأن الأحكام القانونية

التي تكفل تطوير المرأة وتقدمها الناجز تتعلق بجميع الأجيرات، سواء في القطاع الخاص أو في القطاع العام.

وخلال عام ١٩٩٧، قامت لجنة العمل النسائي، باعتبارها الجهاز الاستشاري المعني سواء بمبادرته أو بطلب الحكومة، بدراسة جميع المسائل المتعلقة بالأنشطة الخاصة بتدريب المرأة والنهوض بها على صعيد المهنة، بعقد تسعة اجتماعات عامة.

وتتفرع لجنة العمل النسائي الى خمسة لجان عمل تعقد اجتماعات دورية.

اللجنة الفرعية الأولى، المختصة بالمساواة في المعاملة على صعيد الضمان الاجتماعي، عقدت سبعة اجتماعات لمناقشة مشروع القانون الذي يتضمن إدخال تأمين الإعالة (مشروع القانون ٤٢١٦) ومشروع القانون الذي يعتمد النظام العام لتأمين التقاعد (مشروع القانون ٤٢٤٠).

اجتمعت اللجنة الفرعية الثالثة، المختصة بالمساواة في المعاملة على صعيد العمل والاستخدام، أربع مرات لمناقشة مشروع القانون ٤٢٤٠، الذي ينتج: (١) القانون المعدل المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩، الذي يتضمن إصلاح وفود العاملين؛ (٢) القانون المعدل المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤، الذي يقضي بتشكيل لجان مشتركة في مشاريع القطاع الخاص، وينظم تمثيل الاجراء في شركات المساهمة، ويتضمن إنشاء مندوب/ مندوبة للمساواة في المشاريع ذات السعة المعينة. ويتعلق مشروع القانون الابتدائي بالحماية ضد المضايقات الجنسية في مكان العمل.

اللجنة الفرعية الرابعة، المختصة بالمساواة في المعاملة على صعيد التدريب المهني والتطوير المهني والتعليم، اجتمعت في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر لإعداد مشورة تتعلق بمشروع القانون الذي يهدف الى: (١) استمرار دعم وتطوير التدريب المهني المتواصل، (٢) تعديل القانون المعدل المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨، الذي ينظم الدخول الى المهن الخاصة بالحرفيين، والتجار والصناعيين، فضلا عن بعض المهن الحرة.

وقامت هذه اللجنة بإصدار مشورة تتعلق بما يلي:

- ١ - مشروع القانون رقم ٤٢٤٠ الذي يعدل (١) القانون المعدل المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩، الذي يتضمن إصلاح بعثات العاملين؛ (٢) القانون المعدل المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤، الذي يشكل لجان مختلطة في مشاريع القطاع الخاص وينظم تمثيل الاجراء في شركات المساهمة.
- ٢ - مشروع القانون الابتدائي المتعلق بالحماية ضد المضايقات الجنسية في أماكن العمل.
- ٣ - مشروع القانون رقم ٤٢١٦، الذي يتضمن إدخال تأمين الإعالة.

ويقوم رئيس اللجنة بتمثيلها لدى اللجنة الاستشارية للمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، التابعة للمديرية العامة الخامسة، ولدى وحدة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل وسياسة الأسرة، التابعة للجنة الأوروبية.

وقام رئيس المجلس النيابي بدعوة اللجنة الى تقديم أفكارها كتابة بشأن الموضوع التالي: "المرأة والعمل"، بغية عقد جلسة استماع عامة ومناقشة توجيهية تنظمها اللجنة الخاصة بالمساواة في الفرص بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة.

وفي إطار مشروعه الفردي الخاص بسياسة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل، يقوم المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية، الذي يضم جمعيات نسائية أعضاء من مختلف التوجهات السياسية، أو الحياد السياسي، بعقد اجتماعات نصف سنوية للمندوبين والمندوبات، واللجان، وأفرقة العمل والمرافق البلدية للمساواة في الفرص التابعة لمختلف البلديات بغية تبادل الخبرات والممارسات المفيدة.

وقام المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية بالمبادرة في وضع سياسة بلدية للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل في عام ١٩٩٥، بالتعاون مع نقابة المدن والقرى وتحت الرعاية الحميدة لوزارة النهوض بالمرأة، ووزارة الداخلية ووزارة العمل والاستخدام. وتعمل هذه السياسة على تشجيع المرأة على المشاركة على نحو أكبر في اتخاذ القرارات في الحياة العامة والسياسية.

وفي إطار هذا النشاط قام المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية بطرح استبيان بشأن تشكيل لجان استشارية بلدية على الصعيد القطري. ويأمل المجلس، بالتعاون مع البلديات، الحصول على معلومات بشأن تمثيل المرأة في مختلف اللجان. وسيجري نشر تحليل النتائج المتحصلة من ذلك التحقيق بشكل كراس، فضلا عن اعلانه في الانترنت (<http://www.cnfl.lu>).

وبفضل دعم وزارة النهوض بالمرأة، يكون المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية، من الآن فصاعدا، قادرا على ضمان متابعة مكثفة أكثر بشأن تعزيز سياسة بلدية للمساواة في الفرص. وفي الواقع، وفي أعقاب اتفاق مع وزارة النهوض بالمرأة، قام المجلس الوطني بإنشاء وظيفة منسق - منسقة بنصف دوام، بمثابة مسير وميسر، تحت تصرف البلديات لتقديم المشورة والدعم لأجهزتها المعنية بالمساواة في الفرص.

ومع التحفظ بشأن تحيين البيانات الجارية، توضح الأرقام أدناه نجاح السياسة البلدية للمساواة التي يضطلع بها المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية.

من مجموع ١١٨ بلدية في الدوقية الكبرى، عينت ٥٧ منها مندوباً - مندوبة للمساواة في الفرص. وقامت ٨ بلديات بتأليف لجان استشارية للمساواة في الفرص للنهوض بالمرأة وما شابه ذلك. ويوجد لدى اثنتين من البلديات فريق عمل للمساواة في الفرص. كما شكل مندوبو البلديات مقاطعة "اشتيرتاخ" (شرق البلاد) شبكة إقليمية.

ويتوفر مرفق واحد بشأن حال المرأة - في بلدية واحدة منذ عام ١٩٨٩. وقامت بلدية ثانية باعتماد الموارد المالية لإنشاء وظيفة خاصة في مجال المساواة في عام ١٩٩٨.

وتمس السياسة البلدية للمساواة ميادين عديدة: أساليب رعاية الأطفال، المدارس، الهياكل الأساسية الترفيهية، إدارة البلدية، العمالة، المواصلات، الأمن... الخ. والمقصود القيام بتحليل حال المرأة والرجل في البلدية، وإقامة التعاون بين اللجان الاستشارية، والمنظمات المحلية، والتنظيمات المحلية والوطنية، والأفراد، وقبل كل شيء تعبئة أكبر عدد ممكن من النساء والرجال بغرض دعم سياسة المساواة.

الآليات الدولية

وفي إطار رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، قامت وزيرة النهوض بالمرأة بتقديم سلسلة مقترحات إلى رئيس الوزراء، رئيس المجلس، وذلك لدراستها خلال اجتماع القمة الخاص "بالعمالة" الذي انعقد في ٢٠ و ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧. ويتعلق الاقتراح الأول بادخال مبدأ الإدماج في التيار العام ضمن التدابير الخاصة بمحاربة البطالة.

وأثناء المداخلة التي قدمتها أمام لجنة حقوق المرأة في البرلمان الأوروبي، في ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، في لكسمبرغ، شددت وزيرة النهوض بالمرأة على أهمية تحقيق الإدماج الفعال لمبدأ المساواة في جميع الأنشطة السياسية.

وقامت وزارة النهوض بالمرأة بتمثيل لكسمبرغ في مختلف المؤتمرات الدولية التي تعالج تعزيز حال المرأة. وقامت بالاشتراك في أعمال مختلف اللجان الدولية على صعيد:

- الأمم المتحدة: اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والتابعة للمجلس الإقتصادي والاجتماعي؛
- المجلس الأوروبي: اللجنة الإدارية للمساواة بين المرأة والرجل؛
- لجنة الاتحاد الأوروبي: اللجنة الاستشارية للمساواة بين المرأة والرجل وسياسة الأسرة؛
- لجنة الاتحاد الأوروبي: لجنة إدارة برنامج العمل المجتمعي الرابع، المتوسط الأجل للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل.

ومن جهة أخرى، فإن وزارة النهوض بالمرأة تضطلع بمشروع "لنقتسم المساواة - غلايشهيت ديلين"، الذي يعتبر نموذجا للممارسة الجيدة للاندماج المذكور أعلاه، حيث تقوم بتحقيقه في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع، المتوسط الأجل، للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل بالتعاون مع شركاء بلجيكيين وألمان ونمساويين (انظر فيما بعد المادة 5: نماذج من التصرف).

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 لذلك، 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، اجراء تمييزيا.

قامت الحكومة باعتبار سياسة المساواة بين المرأة والرجل محورا رئيسيا في حركتها الخاصة بالإصلاح الإداري الذي أطلقتته في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وتشدد خطة العمل بشأن الإصلاح الإداري، التي اعتمدها الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، على حفز العاملين، وتحدد سياسة المساواة باعتبارها إحدى الوسائل المتعلقة بهذا المسعى.

وفي هذا السياق، تعتبر الحكومة "تنظيم أوقات العمل" تدبيرا يؤدي الى حفز دوافع العاملين، يسهم في تحقيق استخدام أفضل للخدمات. وعلى نفس المنوال، فإن هذا التدبير يشكل خطوة مهمة في مجال إرساء المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في الحياة المهنية.

وقام كل من وزيرة النهوض بالمرأة ووزير الوظيفة العامة والإصلاح الإداري بوضع استبيان، بتاريخ ٢ حزيران/يونيه، وجّه إلى ١٤٥ ٢١ شخصا يعملون في القطاع العام. وكان الهدف هو أن تستوضح الحكومة آراء وتفضيلات العاملين لديها بشأن أوقات العمل، فضلا عن جعلهم يشاركون في عملية التروي المتعلقة بأنماط العمل الجديدة لتنفيذها.

وأسفر هذا التحقيق عن جمع معلومات عن الحالة المهنية للمرأة والرجل، وعن احتياجاتهم فيما يتعلق برعاية الأطفال والأشخاص المعالين، وعن طلباتهم بشأن تنظيم أوقات جديدة للعمل. وستنشر النتائج في عام ١٩٩٨.

وقد توقعت وزارة النهوض بالمرأة في ميزانية عام ١٩٩٨ إمكانية تخصيص مساعدات للأعمال الإيجابية في القطاع الخاص. وبغية تحقيق ذلك فإنها وضعت كراسا للتشجيع على الأنشطة الإيجابية ودليلا بالمساعدات. وقد قدم هذا المشروع لاستيضاح رأي فريق التروي في مرفق "المرأة وسوق العمالة". وسوف يطرح هذا النشاط في آذار/مارس ١٩٩٨.

وقررت وزارة النهوض بالمرأة وضع الثقة بأنشطة المشاريع التي تهدف الى تحقيق مركز أكثر أهمية للنساء في مؤسساتها. وبغية القضاء على اللامساواة، ينبغي اتخاذ تدابير ملموسة لإزالة بعض العقبات التي تقف، بوجه خاص، أمام إدماج المرأة ونجاحها الوظيفي.

ومن الواضح ان كل تدابير الأنشطة الإيجابية ستؤدي الى فائدة الرجال العاملين في المشروع في ذات الوقت. وان الانسجام والاحترام المتبادل بين الجنسين سيؤديان الى إنشاء حافز لدى العاملين، مما يؤدي في النتيجة الى تحسين صورة المشروع الرفيعة.

وقامت وزارة النهوض بالمرأة بمنح الجائزة النسائية للمشاريع لعام ١٩٩٦، لمشروعين قاما بالاستثمار في مجال التدريب الأولي للمتعلقات لديهما. وقد منحت هذه الجائزة لمشروعين يعملان في ميدان يشغله النساء تقليديا، أي صالون تصفيف الشعر ومعهد للتجميل.

وبموجب دعوة المجلس البلدي لبلدية بيتيمبورغ، قامت دائرة حال المرأة، بالتعاون مع دائرة الموظفين، بإعداد تقرير تحليلي بشأن المتعاونات والمتعاونين من بلدية بيتيمبورغ.

وجرى الاحتفال باليوم الدولي للمرأة في عام ١٩٩٦، في بيتيمبورغ، تحت شعار "الأنشطة الإيجابية".

وقدمت دائرة حال المرأة لبلدية بيتيمبورغ مقترحات بشأن تنفيذ أنشطة داخل إدارة البلدية.

وفي الاجتماع العام في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، وبعد إجراء المداولات، اعتمد مجلس البلدية بإجماع الأصوات، خطة العمل الإيجابي التي تتضمن، بين أمور أخرى:

- إلغاء مهنة الخادمت لصالح مهنة واحدة للعاملين في التنظيف من الجنسين؛
- إدخال معايير للتدريب المتواصل في مختلف الميادين؛
- إعادة تنظيم الهياكل الداخلية للإدارات؛
- اتخاذ تدابير لمكافحة المضايقات الجنسية والفوغائية داخل المرافق البلدية؛
- إجراءات تحليل المهن؛
- سياسة توظيف تحترم الاختصاص المهني؛
- تحليل احتياجات المرأة وغيرها؛
- إمكانية المرأة والرجل اللذين تمتعا بإجازة لأسباب عائلية في الاشتراك بترتيبات التدريب (يتبع).

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 دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تهما 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.

أطلقت وزارة النهوض بالمرأة في حوالي ٨ أيار/مايو حملة تليفزيونية للتوعية بشأن تقاسم المسؤوليات المهنية والخاصة. وفي لقطة عرضت في ساعات البث المفصلة قبل أو بعد الجريدة التليفزيونية، قامت الوزارة بإثارة حسّ المشاهدين/المشاهدات بإشعارهم بأن إسهام المرأة في سوق العمل لا يمكن أن يتحقق إلا بتقاسم أفضل للأعباء المهنية والعائلية بين القرينين. ولكن كان الغرض من الرسالة هو إنشاء علاقات ديمقراطية لدى القرينين، فإن من المهم أن يشعر الرجل بالدور الذي يمنحه له المجتمع.

وبعد القيام بدراسة نوعية للمرأة في الأسرة، دعيت ٦٠٠٠ امرأة إلى الاشتراك في دراسة بشأن ظروف حياتهن. وانصبت المقابلات الشخصية التي أجريت مع ١٥٤٩ امرأة على تكوين الأسرة، ورعاية الأشخاص المعالين، والعمل اليومي الذي تنجزه المرأة، وكونها تعتمد أو لا تعتمد على قرينها ماليا، وطلباتها من المجتمع في الميدان الثقافي والاجتماعي والسياسي، وتوفر هذه الدراسة معلومات بشأن حال المرأة في الأسرة. كما تحدد الدراسة فيما إذا كان نموذج المرأة ربة البيت يعتبر نموذجا لحياة الشابات. ومن المتوقع أن تكون نتائج الدراسة جاهزة في نهاية آذار/مارس ١٩٩٨.

وفي إطار العام الأوروبي ضد العنصرية، قامت المنظمة (Ouvre la bouche) التي لا تهدف إلى الربح، بالاشتراك مع منظمتي CLAE (Comité de Liaison et d'Actions des Etrangers) و l'ASTM (Association Solidarité Tiers Monde)، ومحطة إذاعة ARA، بالتعاون مع مركز الإعلام والتوثيق الخاص بالمرأة 'Thers Bode'، ومجلس المرأة الاشتراكية، خلال الفترة من ٢٤ إلى ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، بتنظيم حلقة دراسية تحت عنوان "المرأة، والعنصرية ووسائل الإعلام"، تتضمن دور الإذاعات الحرة في الكفاح ضد التمييز العنصري والجنسي بجميع أشكاله منذ تشكيل هذه الإذاعات حتى إخراج هذه البرامج.

وقام فريق العمل غير الرسمي للصحافيين الذي يحملون شهادة "صورة المرأة لدى وسائل الإعلام"، الذي تأسس منذ عام ١٩٩٥، بتنظيم تحقيق يتضمن "مركز المرأة في أجهزة الإعلام وصورة المرأة المحمولة إلى وسائل الإعلام". وقد جرت مناقشة ذلك التحقيق في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ في مجلس الصحافة.

وحضرت وزارة النهوض بالمرأة المؤتمر الوزاري الأوروبي الرابع بشأن المساواة بين المرأة والرجل، الذي نظمه المجلس الأوروبي في ١٣ و ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧. وجرى تحديد شعار المؤتمر العام والفرعي على النحو التالي:

الشعار العام: الديمقراطية والمساواة بين المرأة والرجل؛

الشعار الفرعي ١: المساواة بين المرأة والرجل باعتبارها معيارا أساسيا للديمقراطية؛

الشعار الفرعي ٢: تعزيز المساواة في المجتمع الديمقراطي: دور الرجل.

ولاحظت الوزيرة، في خطابها أمام المؤتمر، أن القواعد التي تحكم الحياة اليومية في مجتمعنا هي قواعد رجالية. فالدور الموكول للمرأة كما لو أنها مسؤولة عن الحياة العائلية والتربوية، وأن الرجل مسؤول عن الحياة العامة والقائم بتموين الأسرة ماديا، هذه المفاهيم لا تزال مستقرة تماما في عقليات المجتمعات الأوروبية.

فيتحتم إذن تعزيز مركز المرأة على نحو متواصل عن طريق التعريف بالوظائف والأعمال التي تمارسها المرأة. ويتألف الكادر الوظيفي في وزارة النهوض بالمرأة من النساء حصرا. كما تقوم الوزيرة بدعم ترشيحات المرأة في وظائف اتخاذ القرار، اذا كانت هناك ترشيحات نسائية، لوظيفة سفيرات أو مديرات مدارس، مثلا.

لذلك فإن أنشطة الوزارة تتجاوز كثيرا إطار النهوض بالمرأة.

وفي هذا السياق، تسعى الوزارة، عن طريق أنشطتها، لتقديم صورة واقعية أخرى للمرأة والرجل. إن إدخال مفهوم المساواة بين النساء والرجال، وبين البنات والأولاد، في عقليات جميع أعضاء مجتمعنا، يجب أن يتحقق منذ نعومة الأظفار لدى الأطفال من الجنسين، اذا أردنا للرجال والنساء، فيما بعد، أن يعيشون في بيئة تتسم بالمساواة في الحياة المهنية والخاصة.

وفي إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع، المتوسط الأجل، المعني بالمساواة في الغرض بين المرأة والرجل، قامت وزارة النهوض بالمرأة بطرح مشروع "لنقتسم المساواة - غلايشيت ديلين". ويتألف المشروع من مرحلتين: تعليم المساواة، والتدريب على المساواة. والشريحة المجتمعية المستهدفة من المرحلة الأولى، أي تعليم المساواة، هي، في المقام الأول، الأطفال من سن ٤ إلى ٦ سنوات، الذين يترددون على فصول التعليم قبل المدرسي على نحو إلزامي.

ويقصد المشروع البدء على نحو أساسي بتقديم تعليم يطبق مبادئ احترام المساواة بين المرأة والرجل. وهكذا فإن المعلمات هن اللاتي سيجري توعيتهن في البداية بشأن تعليم المساواة، نظرا لغياب

الرجل تقريبا عن التعليم قبل المدرسي (هناك ١٥ رجلا من مجموع ٥٨٥ من المعلمات، في هذه المرحلة).
فهن إذن الممثلات في الساحة.

وقدمت وزارة النهوض بالمرأة لهن ملاكا شهريا يتألف من عناصر تدريب نظري، وإعلام وتبادل
معلومات.

وفي هذا السياق فإن المعلمّات يضطلعن بما يلي:

- فحص إحساسهن الخاص بالأدوار التقليدية على نحو نقدي؛
- الاطلاع على التشابه والاختلاف الذي يواجهه كل من الأولاد والبنات خلال نمائهم وحياة كل
منهما؛
- الإمعان في التفكير على نحو منتظم بآثار عملهن؛
- الاشتراك بالتدريب المتواصل؛
- اختيار مواد تعليمية تنسجم مع أصول علم التربية فيما يتعلق بالمساواة؛
- وضع وحدات تربوية تهدف الى التعليم على المساواة.

وتجري توعية المعلمات في مجال إمكان تنمية الطفل في الواقع على نحو مختلف من شأنه أن
يعتمد دورا يتجاوز الدور الممنوح تقليديا للبنات والأولاد.

ويجري حث المعلمات على التفكير بأشكال الذكورة والأنوثة وفي مختلف أنماط الذكور والإناث.

كما يجري حثهن على التساؤل عن قيمة القواعد التي تحكم المجتمع. ويشترك حاليا في هذا
المشروع متطوعات لهن اهتمام خاص بالموضوع.

كما يشترك في هذا المشروع كل من وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني والمعهد العالي
للدسات والبحوث التربوية، ومعهد تدريب المعلمين، ومعهد المرأة للإعلام والتوثيق.

وتجري عملية التدريب بين البلدان مرتين في العام: الأولى للمعلمين/المعلمات، والأخرى
للمدربين/المدربات.

وتتناول المواد التعليمية المعتمدة دور المرأة والرجل. لذلك فقد أعدت، في عام ١٩٩٧/١٩٩٦،
وحدات خاصة لعيد الأم وعيد الأب.

وقام الأطفال، بمناسبة عيد الأم، بالتحدث عن أمهاتهم وعن أعمالهن اليومية، وأعمالهن المدرّبة للدخل، عند الاقتضاء. وقد تم تنظيم حقائق حياة الأم بالترتيب، عن طريق الصور الفوتوغرافية، والرسوم، والحكايات، ولعب الأدوار... الخ. واستطاع الأطفال ان يلاحظوا أن الأدوار تختلف على نحو كبير. ولا يوجد هناك دور نمطي ثابت للأم ولا للمرأة. وأعيدت نفس هذه التجربة بمناسبة عيد الأب.

والهدف من ذلك هو أن يتضح للأطفال أن المرأة والرجل يمكن أن يضطلعوا، في الحياة اليومية، بأدوار مختلفة، ومع ذلك فهي جديرة بالاحترام على نحو متساو.

وستقوم الفصول المدرسية، في العام الدراسي ١٩٩٧-١٩٩٨، بتناول موضوع المهنة.

وبغية إحاطة الأطفال بمهنة الآباء والأمهات، فقد استعان المشروع بمعونة الطلاب في فصول "الفنون الجميلة" في المدرسة التقنية للفنون والصناعات، بغية إنشاء ملف للصور الفوتوغرافية للمرأة والرجل في ميدان العمل. ومن خلال هذا النشاط انطلقت مناقشات في بعض فصول هذه المدرسة، بشأن المساواة في الحقوق بين البنات والأولاد.

ويجري استكمال المواد التعليمية من جانب المشاركين على الصعيد عبر الوطني على النحو التالي:

في النمسا: - le Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten

le Charlotte Buhler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung -

ويقوم المعهد الأخير بضمان متابعة المشروع على الصعيد العلمي.

وفي ألمانيا: - la Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken

وفي بلجيكا: - la Frauenliga de St Vith et d'Eupen

وتهدف الأنشطة عبر الوطنية الى إنشاء ملف تربوي أوروبي بشأن تحول الأدوار.

ومن خلال هذا المشروع فإن الأطفال:

- يعيشون تجارب غير متأثرة بقوالب السلوك التقليدية للذكور والإناث؛

- يقومون بتوسيع ميدان خبراتهم، ويعملون على تنمية شخصياتهم؛

- يتعرضون لتجربة العلاقات المتعادلة بين الآباء والأمهات.

والهدف التربوي من هذا المشروع هو احترام حق الطفل في تنمية جميع كفاءاته على نحو كامل، حتى اذا كان هذا السلوك وتلك التنمية يختلفان عن الأنماط التقليدية. والطفل بحاجة الى دعم هادف ليتمكن من التماس طريقه في الحياة.

وقد لوحظ أن الآباء، ولا سيما الأمهات، قد أظهروا اهتمامهم بالمشروع، ولا سيما أحداث الوحدة التربوية بشأن عيد الأم. وشعرت بعض الأمهات بالقلق بشأن الطريقة التي سيتحدث بها الطفل عنهن أو يقدمهن إلى أقرانه في الفصل. ومع ذلك فقد كانت النتائج أكثر من مشجعة. فقد كان الأطفال مهتمين جدا بلعبة الأدوار حيث شاركوا فيها على نحو فعال. وقد لاحظوا الاختلافات الظاهرة في أنماط الحياة لدى أمهاتهم، بيد أنهم ظلوا يحترمونها على نحو متكافئ.

ولا يمكن حصر العمل ضمن أنشطة محددة على نحو دقيق، ولكن ينبغي أن تصبح التربية المتعلقة بالجنسين المحور الذي تدور حوله جميع الأنشطة التربوية.

وكان من الواضح أن العمل في المدرسة ستكون له آثار داخل الأسرة. فقد كان الآباء يخشون من ميل الأطفال إلى عدم احترام العمل غير المأجور الذي تقوم به الأم بوجه عام. والحال أن هدف المشروع ينصب بشكل أساسي على تطوير الاحترام والتقاسم المتساوي لكل عمل، واحترام كل شخص، سواء كان امرأة أو رجلا.

وبغية الاستجابة للحاجة إلى إعلام الآباء والأمهات، يعمل المشروع على توفير الإحاطة به على نطاق مجتمعي.

لذلك يعمل المشروع على:

- إحاطة الآباء والأمهات بالتهذيب على المساواة؛
- تلقي الآباء والأمهات مقترحات تتعلق بإثارة اهتمامات أبنائهم وتشجيع مواهبهم الفردية؛
- تشجيعهم على التعاون مع المعلمات/المعلمين.

إن انتظام عمل المشروع يستجيب لإدماج مبدأ المساواة في التيار العام، وهو تصور تم انشاؤه في مؤتمر بكين واعتمده اللجنة الأوروبية.

ويضطلع مندوبو/مندوبات البلديات المعنيون بالمساواة، واللجان الاستشارية المحلية للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل واللجان المدرسية المحلية للبلديات التي تشترك في المشروع بدعمه محليا، بواسطة تنظيم دورات تدريب الراشدين (مدارس الآباء والأمهات). وهؤلاء هم الذين يساعدون المعلمات على تنظيم مؤتمرات ومعارض كتب، وزيارات للمشاريع وأعياد مدرسية. لماذا لا تنتخب ملكة لكرة القدم، أو ملك متخصص بالتغز على الحبل؟

ولكي يستفيد الأطفال من ذلك فإنهم، ذكورا وإناثا، يمارسون خبرات غير تقليدية ويلاحظون أن أنشطة الجنس الآخر تتطلب جهودا بقدر ما تتطلب أنشطتهم. وهكذا يتعلمون كيف يقدر هذه الأنشطة.

ووفر هذا المشروع، في الواقع، لمدنوبي ومدنويات البلديات بشأن المساواة، ميدانا منظورا للعمل. وأتاح للنساء اللاتي يرشحن لهذه الوظيفة طرح مادة للمناقشة في إطار موضوع المساواة.

وسيقوم الشركاء البلجيكيون والنمساويون باعتماد هذا المشروع وتحويله الى مناطقتهم. والى جانب الشركاء البلجيكيين والألمان والنمساويين، أثار المشروع اهتماما شديدا في بلدان أخرى.

وتتعلق المرحلة الثانية من مشروع التدريب على المساواة، بميدان العمل. وتستهدف تعزيز المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في مكان العمل. ويتكون المشاركون من الوزارات في ميدان التدريب والعمل، والتنظيمات المتعلقة بالتدريب، وغرف أرباب العمل والعمال والنقابات.

والأنشطة المعتمدة لا تختلف عن أنشطة المرحلة الأولى، إلا أنها موجهة، في المقام الأول، الى الراشدين.

* حيث يقوم المشاركون/المشاركات بـ:

- متابعة دورات التدريب على المساواة؛
- ممارسة العلاقات المتكافئة بين الشركاء في العمل؛
- توسيع ميدان خبراتهم وتطوير شخصياتهم.

* ويقوم المسؤولون عن الموارد البشرية: المعلمون/المعلمات، أرباب العمل، النقابيون، المدربون/المدربات، بما يلي:

- يدرسون على نحو نقدي مفهومهم الخاص للأدوار
- يحيطون علما بالتشابه والاختلاف الذي يواجهه المرأة في مجال التطوير الذاتي، وفي حياتهم كل على حدة؛
- يتبصرون على نحو منتظم بتأثير عملهم؛
- يساهمون في التدريب المتواصل؛
- يقومون باستكمال أساليب تدريبهم بإدخال جانب المساواة بين المرأة والرجل.

* وتقوم المؤسسات: الإدارات، والمشاريع، والنقابات، والمعاهد، ومدارس التدريب، بما يلي:

- الإحاطة علما بالتدريب على المساواة؛
- تلتقى اقتراحات لإتاحة التدريب الذي يراعي المصالح والمواهب الفردية للراشدين؛
- يجري تشجيعها على إدماج المساواة في تطوير هيكلها الرئيسية.

وبالتعاون مع الشركاء، تقوم وزارة النهوض بالمرأة، منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بإعداد وحدة لمشروع أساسي للتدريب على المساواة تستهدف، بوجه خاص، المدربين والمدربات، والمعلمات والمعلمين، في مختلف ميادين التعليم. وسجلت الغرف المهنية والنقابات موافقاتها لإدخال هذا المعيار لدى تقديم عروضها الخاصة بالتدريب. وجرى تنظيم اختبار في مجال التدريب في حزيران/يونيه ١٩٩٧.

ان سرعة قبول الشركاء على الصعيد الوطني اتخاذ الخطوات العملية الملموسة تعتبر، أمراً مشجعاً.

وقامت النقابات التي تمثل اتحاد لكسمبرغ للنقابات المسيحية والاتحاد النقابي المستقل للكسمبرغ بوضع معيار للتدريب المخصص لمستلزمات السكرتيرات النقابيات والمندوبين/المندوبات النقابيات للمساواة في المشاريع (انظر أيضاً تحت المادة ٣: آليات حماية حقوق الانسان).

وبالإضافة الى أنشطة التدريب التي طرحت في إطار مشروع "لنقتسم المساواة" شرعت وزارة النهوض بالمرأة أيضاً بإجراء تدريب على المساواة للمبادرين/المبادرات والمراقبين/المراقبات من الشباب، ورؤساء الموظفين والإدارات الحكومية، فضلاً عن تدريب المدربين/المدربات لمعهد التدريب الإداري (انظر أيضاً الفصل ١١: العمل).

وقام مرفق حال المرأة في بلدية بيتيمبورغ، في تشرين الأول/أكتوبر، بشن حملة بعنوان: الأبوة - العمل - التوفيق.

ويتضمن برنامج الحملة سلسلة مؤتمرات وافرة تبصّر تعنى بدور الأب قبل ولادة الطفل وبعدها، وآثارها في ميدان العمل فيما يتعلق برعاية الرضيع، والصعوبات المتعلقة بالوالد الوحيد، وحقوق الحضانة والزيارات. ومن خلال هذه الحملة تواصلت المساعي لتوعية المرأة لتعزيز وقبول الدور الفعال الذي يقوم به الأب. ومن جانب آخر، طرحت مناقشة بشأن مناخ عمل ملائم أكثر للالتزامات العائلية. وجرى عقد مائدة مستديرة تحت عنوان "مشاركة اخرى" جمعت رجال وآباء يعملون في ميدان السياسة والتجارة والرياضة. وقامت المصلحة الخاصة بحال المرأة للبلدية بإصدار دليل بشأن شبكة الحضانة المتوفرة للأطغال من كل الأعمار في بلدية بيتيمبورغ.

وواصلت أفرقة التبصر الإقليمية، التي أنشئت في عام ١٩٩٦ من جانب وزارة النهوض بالمرأة، أعمالها وكشفتها، خلال عام ١٩٩٧. كما أنشيت فريق جديد في المنطقة الشمالية من البلاد. والى جانب الاجتماعات المنتظمة في مختلف المناطق قام المسؤولون في الأفرقة بالتشاور على عدة دفعات بغرض تبادل الخبرات وتنسيق الأعمال.

ان المقترحات والأفكار الأولى المقدمة الى وزارة النهوض بالمرأة، تدور حول الموضوعات التالية:

- ضرورة تكثيف المعلومات عن المرأة في كل الموضوعات التي تعنيها؛
- اتخاذ تدابير لتحقيق توفيق أفضل بين الحياة الخاصة والحياة العملية؛
- اتخاذ تدابير تتعلق بدمج المرأة في ميدان العمل على نحو أفضل؛
- تكييف أفضل لإمكانات حضانة الأطفال والأشخاص المعالين، مع الاحتياجات الراهنة.

وخلال النصف الثاني من عام ١٩٩٧ قامت أفرقة التبصّر الإقليمية بالبدء في بلورة أعمالها وبإعداد نماذج ومقترحات تتلاءم مع الخصوصيات الإقليمية والمحلية. وكان موضوع حضانة الأطفال والأشخاص المعالين، هو الأول في قائمة الاختيار.

وفي تشرين الأول/أكتوبر، قامت وزارة النهوض بالمرأة بنشر دليل مدرسي بعنوان الحقوق المتساوية للبنات والأولاد، والنساء والرجال، وقدمته الى الجمهور من الطلبة من سن ١٧ إلى ٢١ عاما في المدرسة التقنية للفنون والصناعات، والذي استهدفت منه نشر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

والهدف الأول من الدليل هو توعية الشباب بالامساواة التي لا تزال قائمة في مجتمعنا إزاء الفتيات والنساء، مما يدعو الى اعتماد سلوك يتسم بالاحترام والتكافؤ، فيما يتعلق بالفتيات. والهدف الثاني هو تعريف الفتيات بحقوقهن على نحو جيد.

وقد جرى توزيع الدليل في جميع المدارس الثانوية العادية والتقنية، مما أدى الى أصداء واسعة في الصحافة المكتوبة.

وبالاتفاق مع وزارة النهوض بالمرأة، قام مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة، بالتحرك على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي. ومنذ ٨ آذار/مارس ١٩٩٧، أصبحت مكاتب المركز تقع في مركز مدينة لكسمبرغ، مما يكفل وصول الخدمات الى الجمهور عامة. ويبلغ عدد الكتب في المكتبة الآن ٦٠٠٠ كتابا و ٦٥٠ اسطوانة مكثفة، و ٥١ دورية متخصصة يشترك فيها المركز. ويمكن الاطلاع في المركز على فهرس يتضمن المقالات التي ظهرت في الصحافة اللكسمبرغية والتي تعالج حالة المرأة في البلد. وللمركز مجلة دورية إعلامية تصدر خمس مرات في السنة وتوزع على نطاق واسع. وتقوم هذه المجلة بالإعلام عن الأنشطة الثقافية والإعلامية للمرأة في لكسمبرغ أو المناطق المتاخمة، فضلا عن التقدم المحرز في المشاريع الأوروبية في ميدان المساواة بين الجنسين الجاري تنفيذها في لكسمبرغ. ويتخصص المركز اليوم في جميع القطع الموسيقية التي ألغتها المرأة، ويقوم بتنظيم عدد كبير من المؤتمرات والمعارض والتظاهرات الثقافية.

وقد استفادت التنظيمات النسائية من أيام "الباب المفتوح" بغية الحصول على المعلومات والوثائق بشأن مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة. ويقوم المركز بتنظيم برامج إذاعية بشكل منتظم. وشاركت

ممثلات المركز بانتظام في اجتماعات المنظمات النسائية الاتحادية: المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية وفريق الاتصال والمناقشة والعمل.

وقد قام مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة بوضع مكتبته المحلية تحت تصرف المنظمات النسائية الأخرى، ويستفيد من ذلك فريق الاتصال والمناقشة والعمل، ومنظمة روزا ليليا (جمعية النساء المثليات) وهي جماعة تقوم بوضع كتاب يجمع المقالات بشأن حالة المرأة في لكسمبرغ وحركة تحرير المرأة.

وشكّل مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة فريق عمل، يعنى الأول "بالمساواة في الغرض في المدرسة"، والثاني بـ "المرأة والثقافة". وشارك المركز بمؤتمرة عمالة المرأة (أنظر أدناه تحت المادة ١١ : العمل).

وقامت وزارة الثقافة مؤخرا بنشر مؤلف هام بشأن مشاركة المرأة في الميدان السياسي، وذلك في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. ويتناول هذا الكتاب، المعنون "عندما تكون لنا نحن النساء الكلمة كذلك..."، المرأة في لكسمبرغ من ١٨٨٠ إلى ١٩٥٠. والموضوعات المطروحة هي: تربية وتعليم الفتيات، المرأة والسياسة، المرأة والعمل، المرأة في الرياضة والثقافة، المرأة والاشتراكية الوطنية، والكتاب من تأليف ١٥ امرأة.

وقامت منظمتا روزا ليليا و"المساواة"، اللتين تدافعان عن مصالح الأشخاص المثليين جنسيا HOMOSEXUELLE، في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، بتنظيم مائدة مستديرة تحت عنوان "المثلية موجودة أيضا في لكسمبرغ؟!". وقامت وزارة الشباب، وحركة تنظيم الأسرة والثقافة الجنسية والسنة الأوروبية ضد العنصرية، بضمان رعاية التظاهرة التي كانت تهدف إلى إثارة مناقشة عامة بشأن قبول المثلية الجنسية من جانب المجتمع بوجه عام. وتكشف هذه التظاهرة كيف أن النساء والرجال المثليين يضطرون إلى التخفي، وما هي الصعوبات التي يواجهونها في الحياة اليومية وما هي العقبات التي تؤدي إلى إيذائهم.

* * *

وفي عام ١٩٩٧، قامت وزارة النهوض بالمرأة بعقد اتفاقيات مع إدارات مراكز ضيافة المرأة التالية:

- المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية، منظمة لا تهدف إلى الربح؛
- المرأة في محنة، منظمة لا تهدف إلى الربح؛
- مؤسسة دار الباب المفتوح؛
- مؤسسة أنصار الأسرة؛
- Noemi، منظمة لا تهدف إلى الربح.

وتقوم هذه المراكز باستقبال المرأة لوحدها أو مع الأطفال لإيوائها، ليلا ونهارا، بما في ذلك المرأة في حالات الشدة، مثل مشاكل العنف، أو الانفصال العاطفي، أو السكن، أو المرأة المثقلة بالديون، أو الحمل الإشكالي، أو الشدة الاجتماعية... وما إلى ذلك.

في المرحلة الأولى، تُستقبل المرأة مع أطفالها في المركز حيث يتاح لهم مناخ تثقيفي خلال النهار. وبعد مرحلة استقرار، فإن للمرأة أن تستفيد، خلال فترة محدودة، من البقاء في المركز المذكور كمرحلة ثانية، حيث يقوم الموظفون في مراكز استقبال المرأة بضمان عملية التنسيق. وتكون هذه المساكن تحت تصرف المرأة حيث يتاح لها دفع بدل إيجار ينسجم مع مواردها، حتى تمكنها عملية الإعداد للاعتماد على النفس للاندماج في إطار الحياة المستقلة.

وفي عام ١٩٩٧، مرّت بمراكز الضيافة هذه ٣٤٢ امرأة مع ٣٦٣ طفلا. وظل ٢٥٢ طالبا للقبول دون استجابة، إما بسبب عدم وجود شواغر، أو بسبب إلغاء الطلب. واستقبلت المراكز في عام ١٩٩٦، ٢٩٦ امرأة و ٣٤٢ طفلا، وظل ٢٩٧ طالبا دون استجابة. وفي عام ١٩٩٥، استقبلت هذه المراكز ٢٦٢ امرأة و ٢٩٨ طفلا، وبقي ٣٢٧ طالبا دون استجابة.

مراكز استقبال، ١٩٩٧	النساء المستشفيات	الأطفال المستشفيات	مشاكل العنف	مشاكل عاطفية	مشاكل السكن	أخرى	طلبات غير مستجابة
مراكز استقبال، ١٩٩٧	١٤٨	١٩٦	٥٠	٣٧	٤٧	١٤	١١٧
	١٨	١٧	٧	٢	٨		
	٥٧	٦٥	٧١	٥	١٨	١٣	
	١٦	٣١	١٠	٢	٤		
	١٧	١٢	١	٧	٣	١	
	٤٥	٧٠	١١	٧٠	١٤		
	١٠	١٩	٥٦				٧٤ ٧٤
	٤٣		٤١			٧	
	٤٨	٤١	٣٣	٢	١١	١	١٢
	٧٥	٤١	٨	١٥	١١	١	٨٥
مركز استقبال، ١٩٩٧	٧	٣			١	١	١٤
	١	٧			١	١	١٤
	١	١			١	١	١٤
المجموع	٣٤٢	٣٦٣	١٨٨	٥٥	٧٠	١٩	٧٥٢

وإلى جانب الضيافة حصراً والمتابعة الاجتماعية للنساء اللواتي يغادرن المركز، تقوم بعض مراكز
ضيافة المرأة بتقديم الخدمات الاستشارية والإعلامية، فضلاً عن الحضانة.

وفي عام ١٩٩٧، قامت مؤسسة "المرأة في محنة" التي لا تهدف إلى الربح، بفتح ملجأ تحت اسم
"دار الفتيات". ويستقبل دار الضيافة والمساعدة هذا الفتيات من سن ١٢ إلى ٢١ عاماً، اللواتي يتعرضن
لحالات الشدة، ليلاً ونهاراً.

ويفتح مكتب "دار الفتيات" خلال ثلاثة أيام في الأسبوع بنصف دوام، ويستقبل الفتيات اللواتي
يواجهن مشاكل أسرية، أو مدرسية، أو يتعرضن لحالات شدة جسدية أو نفسية، أو اللواتي يتعرضن لإيذاء
جنسي، كما يستقبل الأشخاص موضع ثقة الفتاة؛ الأم، الأصدقاء، أو أعضاء الأسرة.

وخلال عام ١٩٩٧، تلقت مكتب الاستعلامات في "دار الفتيات" ٢٨٩٩ نداء هاتفياً، ورتب ١٥٥
موعداً، وقدم ٨٥ استشارة فردية.

وقامت المعينات في "دار الفتيات" بتنظيم حلقات عمل تحت شعار "لا تعني لا"، في عدة مدارس
ابتدائية ومتوسطة وفي دور الشباب. وقمن بتنظيم أنشطة تدريبية بشأن "الإساءة الجنسية" لمجموعة من
شرطة قوات الأمن.

وخلال عام ١٩٩٧، سجّلت "مؤسسة دار الباب المفتوح"، بالمقارنة مع السنوات السابقة، زيادة في
عدد النساء الأجنبيات اللواتي يتعرضن لمحنة، وخاصة النساء المهاجرات من يوغوسلافيا السابقة. وعالجت
هذه المؤسسة عدداً من حالات المديونية المرهقة.

وما برحت طلبات المشورة تتزايد لدى مركز الضيافة والاستشارة التابع لـ "مؤسسة أنصار الأسرة".
ومعظم الاستشارات تقع في إطار أنشطة إيجاد ملجأ للمرأة، وتؤدي في الغالب إلى القبول في الدار أو
التوجيه إلى مرافق أخرى منافسة.

ومنذ إطلاق حملة "محاربة العنف الموجه ضد المرأة"، التي نظّمت في عام ١٩٩٣، قامت مديرة
مؤسسة "أنصار الأسرة" بإعطاء دروس بشأن التدريب على مشكلة العنف الزوجي، في مدرسة ثكنة الشرطة
على نحو منتظم.

وفي عام ١٩٩٧، احتفل المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية بالذكرى العاشرة لإنشاء "دار
الجنوب - المرأة في محنة". وعن طريق دار الجنوب، قام المجلس الوطني بالاشتراك في الأعمال
التحضيرية للمركز الأوروبي الجديد المعني بتشجيع السياسة المناوئة للعنف، الذي قام بإنشاءه اللوبي

الأوروبي المعني بالمرأة. ويبلغ معدل إشغال هذه الدار، التي توفر ١٧ مكانا وه شقق في المرحلة الثانية، ٧٦ في المائة.

وتوفر دار نويمي، منظمة لا تهدف إلى الربح، ثلاثة أماكن. ويبلغ معدل الإشغال ١١٧ في المائة. وتقدم هذه الدار معلومات في ميدان الولادة المجهولة والتبني.

المادة ٦

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

جرى شرح الأحكام القانونية النافذة في هذا الميدان في التقرير الأولي لعام ١٩٩٦.

كان محور عمل رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي يتركز حول محاربة العنف ضد المرأة، الذي يتضمن هدفا أولويا ينصب على محاربة الاتجار بالمرأة.

وفي إطار متابعة مؤتمر لاهاي المعقود في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧، قامت لكسمبرغ بالمبادرة في الإعداد لحملة وقاية وإعلام للاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية بشأن محاربة الاتجار بالمرأة، لأهداف الاستغلال الجنسي، في بلد الأصل. وانعقدت اجتماعات لعدة أفرقة عمل، وحلقات دراسية. ومن المتوقع القيام بحملة في بولندا وأوكرانيا، تحت رئاسة بريطانية نمساوية. ويتعلق الأمر بإعلام الفتيات من بلد الأصل بالأخطار المرتبطة بالهجرة.

وبالإضافة إلى ذلك، اقترح البرلمان الأوروبي، إعتبار ١٩٩٩ "السنة الأوروبية لمكافحة العنف ضد المرأة".

ومن المقرر أن يجري في لكسمبرغ افتتاح "مرفق استقبال المومسات خلال عام ١٩٩٨. وستكون من وظائف هذا المرفق تقديم الدعم اللازم للشابات من ضحايا الاتجار بالرقيق الأبيض.

كذلك تتضمن خدمات المرفق ما يلي:

- مشورات نفسية - اجتماعية؛
- معلومات ومعونة قانونية؛
- تقديم الرعاية والمشورة على الصعيد الطبي، والتي تتضمن الوقاية من الأمراض التي تنتقل جنسيا والكشف عنها.

ولقي المؤتمر العام، الذي نظّمته المنظمة غير الحكومية المسماة فريق الاتصال والمناقشة والعمل تحت شعار "البغاء"، إقبالا كبيرا.

وفي الماضي القريب، قامت الشرطة باتخاذ عدد معين من التدابير العملية في ميدان الوقاية من العنف ضد المرأة وقمعه.

وقد اتخذت هذه التدابير على عدة مستويات:

- مستوى تدريب الموظفين؛
- مستوى الوقاية؛
- مستوى الردع.

تدريب العاملين في جهاز الشرطة

- تدريب أساسي في كلية الدرك والشرطة: نظمت دورة استغرقت ست جلسات تحت عنوان "العنف ضد المرأة" في عام ١٩٩٤. وبالإضافة إلى ذلك، فإن برنامج التدريب الموجه إلى المرشحين من نواب الضباط يتضمن عدة بيانات بشأن المسألة مدار البحث، تقدم من جانب محاضرين/محاضرات، ينتمون إلى القطاع الخاص: دار الباب المفتوح، مركز أسرة بيت لحم، المرأة في محنة، منظمة لا تهدف إلى الربح، والطب. وتتضمن الدورة التي تحت عنوان "السلوك في حالة العنف" تجربة عملية تتعلق بتدخل الشرطة في الوسط العائلي في حالة العنف الجسدي.

- التدريب المتواصل:

اشترك موظفو الأقسام ومجموعات البحث في دورة عنوانها "مقابلة معرفية". وهذا التدريب، الذي نظمته الشرطة والدرك بالتعاون مع مؤسسة Kannerschlass Suessem، يهدف إلى التعلم على الاستفادة من تقنيات مقابلة الأشخاص ضحايا المخالفات الخطيرة (الأشخاص الذين يعاملون معاملة قاسية، المعتدى عليه/عليهن، الإساءة الجنسية ...)، التي تضمن إمكانية الاستفادة على أفضل وجه من التصريحات، مع التخفيف إلى أقصى حد ممكن من الآثار الصادمة التي قد تنشأ من جلسة الاستماع.

وفي نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، قام هؤلاء الموظفون بمتابعة تدريب استمر ثلاثة أيام، يتضمن المقابلة الأولى، المسجلة بالفيديو، لطفل قاصر ضحية لإساءة جنسية. وخلال السنوات الأخيرة، قام عدة أعضاء من الفروع ومجموعات البحث، بالاشتراك في حلقة دراسية بعنوان "جريمة العنف الجنسي" في (Fribourg) Landespolizeischule du Bade-Wurttemberg. إن موضوع العنف الجنسي يشكّل عنصراً للتدريب المتواصل للعاملين في جهاز الشرطة.

الوقاية

وقام الدرك والشرطة بإصدار مطوية تتضمن نصائح موجهة الى الآباء لمساعدتهم في حماية أطفالهم ضد أعمال الإساءة الجنسية. وقد تم توزيع هذه المطويات في المدارس. كما وضعت في صالات الانتظار في مراكز الشرطة، وذلك لتوعية الجمهور.

الردع

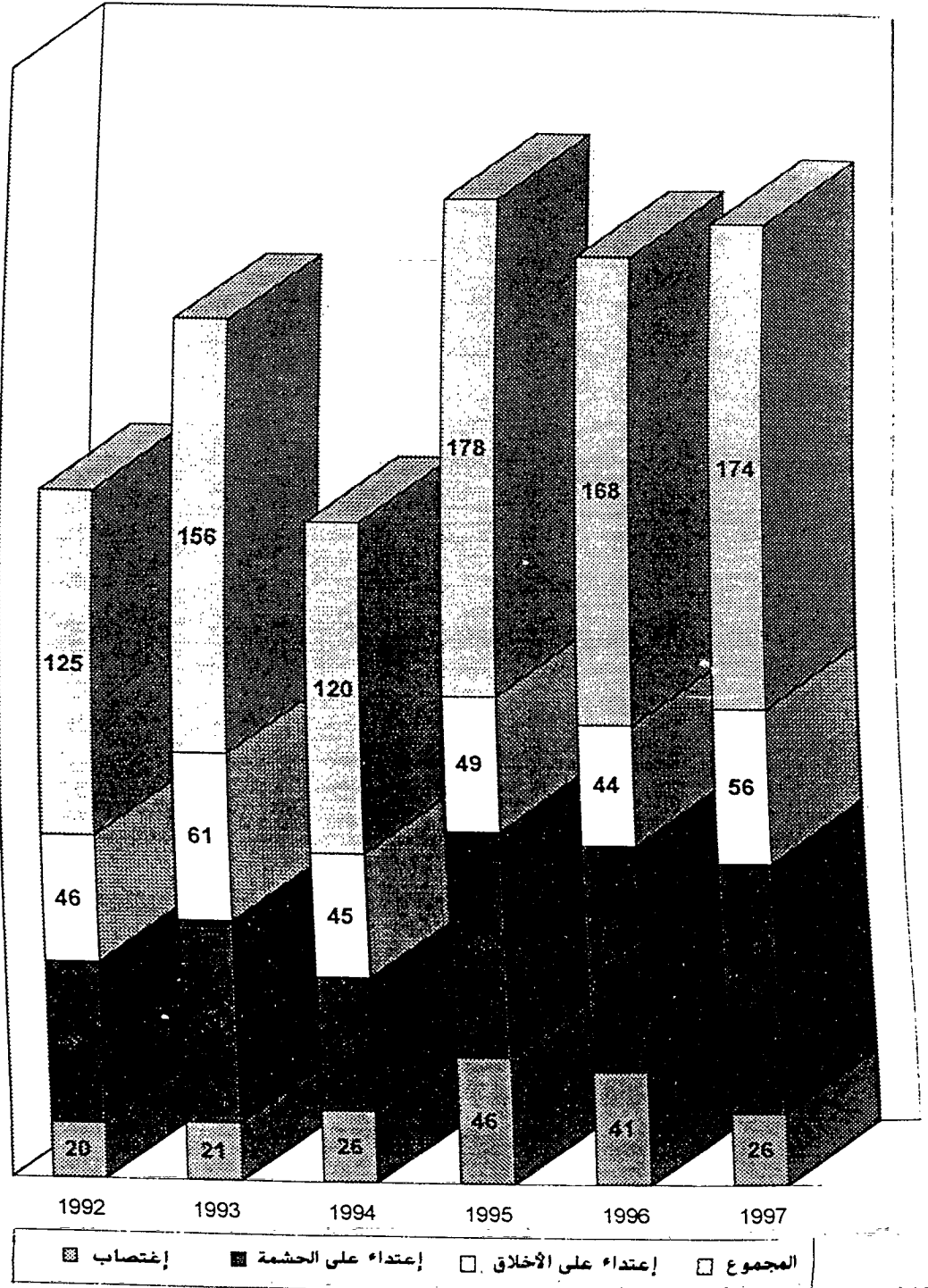
في حالة الشكوى المتعلقة بالعنف الجنسي ضد المرأة، يحال التحقيق القضائي تلقائيا الى القسم أو الى مجموعة باحثين متخصصين على صعيد الإقليم. ويجري العمل لوضع الأدلة اللازمة المؤدية الى التحقيق وتحرير المحضر. وبغية الاستماع الى الضحية، يقوم المحققون بذلك بمساعدة أحد أفراد الشرطة من الإناث.

الإحصاءات

ومن الملاحظ ان البيانات المتوفرة لا تتضمن أي تمييز يتعلق بجنس ضحية الجريمة، وتنظم الجرائم تبعا لتسجيلها من جانب قوات حفظ النظام.

تطور القضايا الأخلاقية

١٩٩٧ - ١٩٩٢



الإعتداء على الأشخاص

فيما يتعلق بالجرائم والجنح ضد الأشخاص، تلاحظ التطورات التالية:

- * ارتفاع نسبة القتل و الشروع في القتل؛
- * انخفاض جنح التهديد؛
- * الإصابات الإرادية في انخفاض بالمقارنة مع سنة ١٩٩٦، سواء فيما يتعلق بالإصابات التي تؤدي الى التعطيل عن العمل أو فيما يتعلق بالإصابات التي لا تؤدي الى التعطيل عن العمل؛
- * جرائم الاعتداء على الأخلاق انخفضت قليلا بكل أقسامها؛ الإهانات العلنية للأخلاق الحميدة، الاعتداء على الحشمة أو الاغتصاب؛
- * كما في السنوات السابقة، لم تلاحظ عمليات اتجار بالجنس تنطوي على الاعتداء مع ما يرتبط بها من تجريم. وعلى النقيض من ذلك، فإن الجانب الصحي يعتبر مشكلة، لانتشار الأمراض التي تنتقل عن طريق الجنس، وخاصة مرض متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز).

وقامت قوات حفظ النظام بتسجيل المومسات (١٣٤ في عام ١٩٩٢، و١٧٥ في عام ١٩٩٤، و١٧٦ في عام ١٩٩٥، و٢٨١ في عام ١٩٩٦) يعملن إما في الطرق العامة أو في الفنادق. كما لاحظت انخفاضا في عدد المومسات العاملات في الشوارع. ويبدو أن البغاء ينتقل الى الشقق والفنادق (٥٨٨ من المومسات في عام ١٩٩٧، مقابل ١٢٨ في عام ١٩٩٦، و٨١ في عام ١٩٩٥).

عدد قضايا الاتجار بالجنس

١٦	١٩٩١
٦	١٩٩٢
١٠	١٩٩٣
٩	١٩٩٤
٨	١٩٩٥
١٢	١٩٩٦
٤	١٩٩٧

المادة ٧

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

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب اعضاؤها 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 والمنظمات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

تمسك الحكومة بتحفظها الوارد لدى تصديقها الاتفاقية الذي ينص على الضحوى التالي:

"لا يؤثر تطبيق المادة ٧ في صلاحية المادة ٣ من دستورنا فيما يتعلق بالنقل الوراثة لتاج دوقية لكسمبرغ الكبرى وفقا لميثاق الأسرة لعائلة ناسو بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٧٨٣، المعتمد في المادة ٧١ من معاهدة فيينا المؤرخة ٩ حزيران/يونيه ١٨١٥ والمعتمد صراحة في المادة الأولى من معاهدة لندن المؤرخة ١١ أيار/مايو ١٨٦٧".

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

الانتخابات

تقوم وزارة الداخلية، التي نظمت الانتخابات البلدية بموجب اختصاصها، بتنفيذ مهامها دون تمييز بموجب القوانين والأنظمة التي تحكم مختلف الشؤون، وهي نصوص تنطبق على المرأة والرجل على السواء.

وتعمل هذه الوزارة على مواجهة زيادة إبراز التمثيل لكلا الجنسين عن طرق وضع إحصاءات مستقلة للمرأة والرجل، في الانتخابات القادمة.

وبالإضافة الى ذلك، فإن نظام الدوقية الكبرى المتعلق بالإجازة السياسية للمنتخبين المحليين قد تعدل بنظام الدوقية الكبرى في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٤، على نحو يكون فيه حق التعويض عن الإجازة السياسية ساريا على "الأشخاص الذين لا يمارسون مهنة والذين لا يستفيدون من النظام التأسيسي" وعلى "الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا بدوام جزئي". ونظرا لأن المرأة هي التي ستستفيد من هذا التعديل

النظامي، بوجه خاص، فإن من المتوقع ان يساهم هذا النص لدى الاقتضاء في حفز أكبر عدد ممكن من النساء على التقدم للترشيح للانتخابات عام ١٩٩٩.

الاستخدام العام والوظائف العامة

لدى تكافؤ الجدارة، تستخدم المرأة على قدم المساواة مع الرجل، في مختلف مناصب الوظيفة العامة.

تمركز الموظفين في مختلف المهن والعاملين بدوام كامل

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	الأقسام
النسبة المئوية على الأعمدة			النسبة المئوية على الأسطر						
٣٩ر٧	٣٠ر٧	٤٢ر٧	١٠٠ر٠	٢٢ر١	٧٧ر٩	٤٠٣٧	٨٩٢	٣١٤٥	الإدارة العامة
١ر٣	٢ر٣	٠ر٩	١٠٠ر٠	٥٠ر٥	٥٠ر٠	١٣٨	٦٩	٦٩	القضاء
١٢ر٦	١ر٥	١٦ر٩	١٠٠ر٠	٣ر٤	٩٦ر٦	١٢٨٩	٤٤	١٢٤٥	القوات العامة
٤٢ر٧	٦٥ر٤	٣٣ر٧	١٠٠ر٠	٤٣ر٧	٥٦ر٣	٤٤٠٩	١٩٢٦	٢٤٨٣	التعليم
٠ر١	٠ر١	٠ر١	١٠٠ر٠	٢٣ر٠	٧٧ر٠	١٣	٣	١٠	وظائف خاصة
٤ر١	٠ر٥	٥ر٧	١٠٠ر٠	٢ر٠	٩٨ر٠	٤٢٨	١٥	٤١٣	الجمارك
١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	٢٨ر٦	٧١ر٤	١٠٣١٤	٢٩٤٩	٧٣٦٥	المجموع

* بما في ذلك المتقنون.

الإدارة العامة

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	المهنة*
النسبة المئوية على الأعمدة			النسبة المئوية على الأسطر						
١٤ر٠	١٠ر٧	١٥ر٠	١٠٠ر٠	١٦ر٢	٨٣ر٨	٥٦٣	٩١	٤٧٢	عليا
٣٦ر٤	٥٠ر٧	٣٢ر٣	١٠٠ر٠	٣٠ر٨	٦٩ر٢	١٤٦٩	٤٥٢	١٠١٧	متوسطة
٤٩ر٧	٣٩ر١	٥٢ر٧	١٠٠ر٠	١٧ر٥	٨٢ر٥	٢٠٠٥	٣٤٩	١٦٥٦	دنيا
١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	٢٢ر١	٧٧ر٩	٤٠٣٧	٨٩٢	٣١٤٥	المجموع

* بما في ذلك المتقنون.

معظم النساء مستخدمات في المستويات المتوسطة للوظيفة في الإدارة العامة.

التعليم

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

المهنة*	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع
	النسبة المئوية على الأسطر			النسبة المئوية على الأعمدة					
عليا	١٣١٦	٥٨٨	١٩٠٤	٦٩,٣	٣٠,٩	١٠٠,٠	٥٣,٠	٣٠,٥	٤٣,٧
متوسطة	١١٤٧	١٣١٥	٢٤٦٢	٤٦,٦	٥٣,٤	١٠٠,٠	٤٦,٦	٦٨,٣	٥٥,٨
دنيا	٢٠	٢٣	٤٣	٤٦,٥	٥٣,٥	١٠٠,٠	٠,٩	١,٢	١,٠
المجموع	٢٤٨٣	١٩٢٦	٤٤٠٩	٥٦,٣	٤٣,٧	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

* بما في ذلك المتمرنون.

الحضور النسائي على أشده في المهن الوسطى للتعليم قبل المدرسي والابتدائي.

الموظفون في إدارة المدارس الثانوية الرسمية:

٨ مدارس ثانوية تقليدية:
١٧ مستخدما في ملاك الإدارة؛
١٣ رجلا (٧٦٥ في المائة)؛
٤ نساء (٢٣٥ في المائة): ٣ مديرات، معاونة مدير واحدة.

٤ مدارس ثانوية تقنية:
٢٨ مستخدما في ملاك الإدارة؛
٢٣ رجلا (٨٧ في المائة)؛
٥ نساء (١٣ في المائة): مديرة واحدة، ٤ معاونات مدير.

وفي عام ١٩٩٧ جرى تعيين أول مديرة مدرسة ثانوية تقنية.

المعلمون في التعليم الابتدائي

السن	ابتدائي نساء	ابتدائي رجال	المجموع	قبل المدرسي نساء	قبل المدرسي رجال	المجموع	المجموع
> ٣٠	٢٤٨	٩٧	٣٤٥	١٤٠	٢	١٤٢	
٣٠-٣٩	١٦٨	١٦٠	٣٢٨	١٣٩	١٣	١٥٢	
٤٠-٤٩	٣٢٤	٢٥١	٥٧٥	٧٣		٧٣	
< ٥٠	٣٢٤	٢٩٥	٦١٩	٣		٣	
معلمات روضة الأطفال				٢١٥		٢١٥	
المجموع	١٠٦٤	٨٠٣	١٨٦٧	٥٧٠	١٥	٥٨٥	٢٤٥٢

الموظفون في القضاء الإداري

جرى إنشاء المحكمة الإدارية العليا والمحكمة الإدارية في بداية عام ١٩٩٧.

المحكمة الإدارية (العليا):

٥ قضاة: امرأة واحدة نائب رئيس، وامرأة واحدة مستشار.

المحكمة الإدارية:

٧ قضاة: امرأة واحدة قاضي أول، امرأة واحدة قاض؛
المجموع: ١٢ قاضيا، منهم أربعة نساء.

المنظمات غير الحكومية

إن حضور النساء الأعضاء في المنظمات غير الحكومية والمنخرطات في الحياة العامة والسياسية، غير موثق بشكل إحصائي.

وبمناسبة سنة الانتخابات البلدية، التشريعية والأوروبية في عام ١٩٩٩، وضع المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية نصب عينيه استرعاء انتباه الأحزاب السياسية بشأن الفصل السابع من خطة العمل ٢٠٠٠ "المرأة واتخاذ القرار". وانصب حرص المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية ومنظماته الفرعية على بحث التدابير التي يمكن أن تتخذها الأحزاب السياسية لإعادة النظر في هيكلها وإجراءاتها، بغية القضاء على جميع العقبات التي تحول دون اشتراك المرأة على نحو مباشر أو غير مباشر.

ولاحظ المجلس الوطني باهتمام ان الحكومة تشدد في خطة العمل ٢٠٠٠ على وجوب اشتراك المرأة على نحو كامل ومتكافئ في عمليات التقدم الى الترشيح في الانتخابات أو تسمية المرشحين.

ويعرب المجلس الوطني عن سروره لأن الحكومة تدعم بشدة مبادرة سياسة البلديات للمساواة في الغرض بين المرأة والرجل، التي طرحها المجلس والتي تتألف من دعم مندوبي/متدوبات المساواة على الصعيد البلدي، في جهودهم/جهودهن. ويلاحظ بأسف أن هناك عددا كبيرا من البلديات لم يتم بمتابعة إيجابية لهذه المبادرة، ولم تتخذ إجراءات ملموسة الا من عدد جد قليل.

وقام المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية بطرح اقتراح بشأن تمثيل المرأة في اللجان الاستشارية للبلديات على الصعيد الوطني (انظر تحت المادة ٣: آليات المحافظة على حقوق الانسان).

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.

تستطيع المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أن تصل الى الوظائف الدولية، وخلال رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي كان هناك عدد كبير من النساء الموظفات اللواتي يعملن في إدارة جماعات العمل، واللجان والاختصاصات على الصعيدين الأوروبي والدولي.

تمثيل المرأة في أجهزة اتخاذ القرار لدى وزارة الخارجية

على الصعيد السياسي: وزير الخارجية (رجل)
وكيل وزارة الخارجية (امرأة) عُيِّنت في شباط/فبراير ١٩٩٨

على صعيد الوظائف التوجيهية: سفير ومدير
٢٢ موظفا، منهم ثلاث نساء (امراتان عُيِّنتا في شباط/فبراير
١٩٩٨)

السلك الدبلوماسي (مجموع): ٦٠ شخصا، منهم تسع نساء.

ينبغي أن تتيح النسبة المتزايدة من النساء في مجموع أعضاء السلك الدبلوماسي، خلال السنوات الأخيرة والسنوات القادمة، تحقيق تمثيل أفضل للمرأة في أجهزة اتخاذ القرار في وزارة الخارجية.

الإجراءات والتدابير المستقبلية المتخذة لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

في إطار التظاهرات المتعلقة بالاحتفال بمرور ٥٠ عاما على صدور الإعلان العالمي لحقوق الانسان، تنوي الوزارة طرح أنشطة إعلام وتوعية تكريما لحقوق الانسان، بما في ذلك كل ما يتصل بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

مشاريع لكسمبرغ للتعاون في مجال التنمية الهادفة إلى النهوض بالمرأة

تولي مصلحة التعاون للكسمبرغية أهمية خاصة للنهوض بالمرأة في عدة مشاريع ثنائية وغيرها، ولا سيما في ميدان الصحة والتعليم. وفي مجال عمليات تحديد وإعداد جميع المشاريع، تلتقى عناصر المساواة اهتماما خاصا.

ومن جهة أخرى، يقضي قانون ٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بأن النهوض بأحوال المرأة يعتبر أحد التوجهات في البلدان النامية، حيث يمكن أن تتدخل صناديق التعاون في مجال التنمية. وفضلا عن ذلك فعندما تقوم منظمة غير حكومية معتمدة برنامجا أو مشروعا، فإن بإمكان الوزير أن يمنح لهذه المنظمة، في حدود الموارد المتوفرة في الميزانية، تمويلا أو منحة إجمالية يمكن أن ترتفع إلى حد ثلاثمائة في المائة من الحصة المستثمرة من جانب المنظمة في البرنامج أو في المشروع.

(أ) المشاريع الثنائية

مالي - محو الأمية الوظيفي والنهوض بالمرأة في المناطق المتاخمة لمدينة باماكو: حي لاسا ومنذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، قامت دوقية لكسمبرغ الكبرى بتمويل مشروع. ثنائي في مالي بمبلغ ٠٠٠ ٠٠٠ ٢٠ فرنك لكسمبرغي، يستهدف تعزيزا متعدد الجوانب لمجموعات النساء الأميات في منطقة مجاورة للمدينة، من خلال مشروع محو الأمية والتدريب المهني والتعليم الاجتماعي - الصحي.

تونس - دعم الحرف النسائية

منذ تموز/يوليه ١٩٩٧، قامت دوقية لكسمبرغ الكبرى بتمويل مشروع ثنائي في تونس، بمبلغ ٠٠٠ ٨٠٠ ١٥ فرنك لكسمبرغي، بهدف الإسهام في تنمية الإنتاج والتنوعية وتطوير وسائل الاتجار بالحرف النسائية، عن طريق إنشاء جهاز لتجميع منتوج المرأة صاحبة الحرفة المخصصة للبيع، وعرضها.

وفي شهر حزيران/يونيه ١٩٩٧، أعربت دوقية لكسمبرغ الكبرى عن موافقتها على تمويل مشروع ثنائي يهدف إلى منح الاتحاد الوطني للمرأة التونسية مركزا نموذجيا للتدريب المهني الذي يمكن أن يتيح للشابات اللواتي تركن المدرسة من حي المدينة في تونس، تدريباً مهنياً نوعياً في ميادين الخياطة وصناعة الحلبي والرسم على السيراميك. وبقدر ما يتعلق بمساهمة لكسمبرغ الحالية في ميزانية المشروع، فإن الاستثمار يرتفع إلى ١٩ مليون فرنك ولمدة تقدر بـ ١٨ شهرا.

(ب) المشاريع المتعددة الأطراف

المساهمات المالية في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

تزايدت مساهمات لكسمبرغ في الموارد المالية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة باستمرار. وقد بلغت ١٤ مليوناً في عام ١٩٩٨، مقابل ١٠ ملايين فرنك لكسمبرغي في عام ١٩٩٧ و ٨ ملايين في عام ١٩٩٦.

نيكاراغوا - النهوض بالمرأة اقتصاديا وسياسيا على الصعيد المحلي

يدعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المنظمة غير الحكومية المحلية (CENZONTLE)، التي تعرض إهتماما على المرأة المنحدرة من بيئة تتسم بالحرمان والتي تضطلع بمشروع صغير. والهدف هو منح المرأة في نيكاراغوا مزيدا من التدريب والقدرة الاقتصادية، بغية تحسين مستوى معيشتها ومعيشة أسرتها. وقامت لكسمبرغ بتمويل هذه الأنشطة في عام ١٩٩٧ بمساهمة مالية مقدارها ٦٠٠ ٦٨٩ ٦٠٠ فرنك لكسمبرغي.

بوركيينا فاصو - إنتاج زبدة الكريته

يقوم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، من خلال هذا المشروع الذي يستغرق ثلاث سنوات، بدعم المرأة المنتجة لزبدة الكريته، بغية زيادة كفاءتها الانتاجية، فضلا عن زيادة الطلب على زبدة الكريته على صعيد السوق الدولية. وقامت لكسمبرغ بتمويل هذا المشروع بمبلغ ٩٠٠ ٠٩٠ ١٠٠ فرنك لكسمبرغي في عام ١٩٩٧.

السلفادور - المرأة والديمقراطيات المحلية

يأمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في زيادة اشتراك المرأة في وضع وتنفيذ السياسات البلدية، في ست قرى في السلفادور، من خلال مشروع توعية المرأة وتدريبها. وقامت لكسمبرغ بتمويل هذه الأنشطة بمبلغ ٣٧٠ ٠٠٠ ٥ فرنك لكسمبرغي، في عام ١٩٩٧.

(ج) مشاريع موكولة لمنظمات غير حكومية

قامت وزارة الخارجية بإيلاء عدة مشاريع للنهوض بالمرأة إلى منظمات غير حكومية مختلفة، في عام ١٩٩٦.

مشروع مكافحة ختان النساء في مالي

في عام ١٩٩٧، قامت وزارة الخارجية والتعاون بمنح موافقتها المبدئية على تمويل مشروع مكافحة ختان البنات والنساء في مالي بمبلغ ٧٠ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسمبرغي. وسيوكل مشروع "التدريب" الى صندوق الأمم المتحدة للسكان.

المادة ٩

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

ورد تفصيل الأحكام التشريعية النافذة ذات الصلة في التقرير الأولي.

ولدى قيام اللجنة المعنية بالتضاء على التمييز ضد المرأة بدراسة التقرير الأولي والتقرير المرحلي الثاني في تموز/يوليه ١٩٩٧، فإن المعلومات المقدمة بشأن المادة ٩ لم تتمخض عن أي ملاحظات.

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 تضيّق، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

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

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
(ح) الوصول إلى معلومات تربية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة.

في رسالتها المؤرخة ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، أعلنت وزيرة التربية الوطنية والتدريب المهني عن أنها قامت بتعيين شخص مسؤول عن تنسيق أنشطة وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني، فيما يتعلق بتعزيز دور المرأة والمساواة في الفرص.

ومن جهة أخرى، قامت ١٧ مدرسة ثانوية بتعيين مراسل/مراسلة للمساواة في الفرص، تضطلع بتقديم المعلومات وتنفيذ الإجراءات التي تتخذها وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني في كل مدرسة من تلك المدارس.

التوجيه المهني

في إطار المشروع الأوروبي LEONARDO، أجري استقصاء بشأن المشجعين للكسمبورغيين لمشروع "fem-training-net"، الخاص بضرورة العمل في مجال التدريب والمساواة في الفرص.

وتعتبر عروض التدريب وعروض العمل للنساء - اللواتي يرغبن في الالتحاق مُجددا بسوق العمل الأم الوحيدة - والمرأة المعيلة للأطفال، والبنات اللواتي ليس لديهن كفاءات مهنية غير كافية. يضاف الى ذلك النقص الموجود على صعيد المعلومات المتاحة، والعقبات البنيوية التي تجعل وصول المرأة الى التدريب المهني أمرا صعبا، والإمكانات القليلة المتوفرة للمرأة لتحقيق مهنة فنية، بالنسبة لمهن معينة، ولا سيما فيما يتعلق بالحصول على التدريب التقني.

وغالبا ما تذكر عوامل أخرى، تشكل ربع الصعوبات المدرجة تحت هذا الصنف: منها تأثير الأعراف الاجتماعية، والقيم التي تحكم مجتمعنا، التي لا تمنح المرأة إلا دورا مهنيا تقليديا ومحدودا جدا؛ سواء يحدث ذلك بسبب الصور السلبية المنقولة عن طريق العمليات الاجتماعية أو التقليدية، أو التعليم، أو بواسطة أجهزة التوجيه والتدريب، أو موقف الآباء والأمهات إزاء أطفالهن، أو موقف الرجل رب العمل الذي يفضل الرجل على المرأة، أو كذلك موقف بعض المدربين في استقبال الفتيات في عملية التدريب. ويضاف الى كل ذلك كثرة المفاضلة في اختيار المهنة استنادا الى وظيفة كل جنس، التي يقوم بها الآباء إزاء أولادهم.

والمرأة نفسها تحمل العوامل المانعة: فقدان الثقة بالنفس، عدم الاهتمام بمهن معينة وفي بعض الميادين الاقتصادية، فقدان الدافع، وأحيانا فقدان المؤهلات والخبرات - ويمكن أن يثبط عزم المرأة لدى مقارنتها الحسنات، مثل الأجور والمهنة، وميدان النشاط؛ والسيئات مثل النفقات المترتبة على نشاط مهني، على ميزانية الأسرة، وحضانة الأطفال، والوضع المالي، والتنظيم اليومي... المرتبطة جميعها بنشاط اقتصادي متوقع. وتعتبر السيئات عاملا للتثبيط عند الاشتراك في سوق العمل.

وقدمت مختلف الدراسات والاستقصاءات التي قامت بها وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني نتائج هامة.

استقصاء جرى بالتعاون مع المعهد التكنولوجي العالي والمنظمة غير الحكومية LIDIA، في إطار نشاط التوعية في موضوع إدماج الفتيات في الفصول المهنية وفي التعليم الثانوي التقليدي وفي التعليم الثانوي التقني وفي ميدان التدريب والمهن التقنية

تاريخ الاستقصاء: أيار/مايو ١٩٩٧
أرسل الاستبيان الى ١٧٥ امرأة.

جرى التحقيق مع الفتيات بشأن الموضوعات التالية:

- ١ - النية في مواصلة الدراسة؛
- ٢ - ميدان الدراسات المقبلة؛

- ٣ - أماكن الدراسات المقبلة؛
- ٤ - دوافع الاختيار؛
- ٥ - المؤسسات أو الأشخاص الذين شجعوا الفتاة على مواصلة الدراسة العليا؛
- ٦ - المعلومات بشأن امكانات الدراسة؛
- ٧ - الحياة المهنية؛
- ٨ - توقعات المرأة الشابة التي تختار مهنة تدريب في الميدان التكنولوجي؛
- ٩ - تأثير وجود الطفل في الحياة المهنية.

توزيع الإجابات من جانب المؤسسة المدرسية

المؤسسة	؟؟	LGE	LTAM	AL	LGL	LTE	ECG	LTML	LTA	LCD	LMR	LRS	LN	LTC	LHC	LTMA	LTB
الإجابات	٦	١٣	٨	١٧	١٧	٩	٢١	٣	٧	١٦	١٧	١٠	١٧	٧	٢٨	١	١

النية في استمرار الدراسة

نعم	١٣٦	٧٦%
لا	٢٢	١٢%
لم تقرر بعد	٢٠	١١%

ميادين الدراسة المقبلة

الطب	١٣	٧%
العلوم الطبيعية	١٥	٨%
العلوم الإنسانية	٢٤	١٨%
اللغات	١٦	٨%
علوم اقتصادية	١٩	١٠%
الميدان التكنولوجي	١١	٦%
مدرسة متخرجة، مساعدة اجتماعية	١٧	٩%
معلمة	٤٦	٢٤%
غير ذلك	١٨	١٠%

أماكن الدراسة المقبلة

لكسمبرغ	٧٩	٤٥%
خارج البلد	٩٥	٥٥%

لا تتوفر في لكسمبرغ سوى دورة جامعية مصفرة الى سنة أو سنتين من الدراسات الجامعية. لذلك فإن الطلبة يضطرون الى الانخراط في الجامعات الأجنبية.

دافع الاختيار

الاهتمام الخاص	١٤٦	٪٨٣
توقعات حسنة لسوق العمل	٢٦	٪١٥
غير ذلك	٤	٪٢

المؤسسات أو الأشخاص الذين شجعوا الفتيات على متابعة الدراسة العليا

دافع ذاتي	١٤٥	٪٦٩
أبوي أو أقربائي	٣٦	٪١٧
أساتذتي	٩	٪٤
رفقائي	١٢	٪٦
خدمات التوجيه المدرسي والمهني	٥	٪٢
غير ذلك	٢	٪١

المعلومات عن إمكانات الدراسة

جيدة	٢٢	٪١٤
مقبولة	٧٠	٪٤٤
غير مقبولة	٦٧	٪٤٢

الحياة المهنية

العمل المستقل	٥٤	٪٣٤
العمل في فريق	١٠٣	٪٦٦

توقعات فتاة اختارت مهنة/تدريباً في الميدان التكنولوجي: المساواة في الفرص للمرأة على صعيد:

	لا		نعم	
الدراسة	١١	%٩٤	١٦١	%٦
سوق العمل	١٣٩	%١٩	٣٢	%٨٢
التقدير الاجتماعي	١٠٢	%٤٠	٦٨	%٦٠
ان كان الرد بالنفي، فلماذا؟				
أحكام مسبقة		%٦٠	١٣٤	
عوائق جسدية		%١٠	٢٣	
المسؤوليات العائلية		%٢٦	٥٧	
غير ذلك		%٤	٩	

تأثير وجود الطفل على الحياة المهنية

أواصل العمل بدوام كامل	٣٢	%١٦
أتوقف عن العمل	٤	%١
أواصل العمل بعض الوقت	٦٠	%٢٩
أتوقف عن العمل سنة واحدة	٢٤	%١٧
أتوقف عن العمل أكثر من ذلك	٣١	%١٥
أتوقف عن العمل حتى سن دراسة الطفل	٤٥	%٢٢

إمكانات الانخراط في الدراسة

إن إمكانات انخراط الفتاة في مختلف أقسام الدراسة لا تختلف، من حيث المبدأ، عن إمكانات الأولاد. ومع ذلك، يلاحظ أنه على الرغم من الأنشطة الهادفة إلى توعية المرأة وتوجيهها نحو الدراسات التقنية، فإن عددا كبيرا من الفتيات يتوجه نحو التدريب المهني التقليدي: بائعات، سكرتيرات، مصنفات شعر.

إلغاء التوالب الجاهزة

تنوي وزارة التربية والتدريب المهني إنشاء "لجنة قراءة" تقوم بتحليل كل نشرة تصدرها الوزارة لإخضاعها لمنظور عدم تداول التوالب الجاهزة.

ويهدف مشروع "لنقتسم المساواة، غلايشيت ديلين"، الذي تضطلع به وزارة النهوض بالمرأة، القيام بالتوعية في مرحلته ١: على صعيد تعليم المساواة بين الجنسين للأطفال في التعليم قبل المدرسي (٤-٦ سنوات)، وفي مرحلته ٢: بالتدريب على المساواة، وبإعلام المدربين/ المدربات على اعتماد نهج تربوية مختلفة فيما يتعلق بالمرأة عما يتعلق بالرجل (أنظر المادة ٥: أنماط السلوك).

ويتابع المعلمون المشتركون في المشروع دورات التدريب المتواصل في ميدان التربية المختلط بين الجنسين.

تقديم المنح الدراسية وغيرها من الإعانات

تقدم المنح الدراسية والإعانات بصرف النظر عن الجنس؛

والكشف التالي يبين الطلبة الذين يلتمسون معونة مالية من الدولة؛

تاريخ وقف الكشف ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦؛

الاختصاصات التي تطرقها المرأة بنسبة تزيد على ٥٠ في المائة وردت بالخط البارز؛

الاختصاصات التي تطرقها المرأة بنسبة تزيد على ٨٠ في المائة وردت بالخط البارز والمائل.

الطلبة اللكسمبورغيون حسب الاختصاص وحسب الجنس تبعا لبيانات الكتاب والسنوات الاحصائي

لمركز علم النفس والتوجيه المدرسي.

الاختصاص	امراة	Z للمرأة	رجل	Z للرجل	المجموع
هندسة زراعية	١٠	٢٨	١٦	٦٢	٢٦
هندسة معمارية، وداخلية، وطبيعية	٧٥	٤٨	٨٠	٥٢	١٥٥
فنون	٦٥	٥٢	٥٨	٤٧	١٢٢
مساعدة اجتماعية	٤٢	٧٩	١١	٢١	٥٢
تربية	٢٥	٤٤	٢٢	٥٦	٥٧
كيمياء	٢٢	٤٠	٢٤	٦٠	٥٧
قانون	١١٦	٥٢	١٠٥	٤٨	٢٢١
علم الغابات	٣	٢٨	٥	٦٢	٨
جغرافيا، علم طبقات الأرض	١٥	٥٠	١٥	٥٠	٣٠
تاريخ، وعلم الآثار	٢٥	٥٠	٢٥	٥٠	٧٠
إعلام	١	٢	٥٨	٩٨	٥٩
هندسة مدنية	٢٥	٩	٣٦٤	٩١	٣٩٩
هندسة، تدريب مختصر	٤	١١	٢٢	٨٩	٣٦
آداب وفلسفة	١٣١	٦٠	٨٧	٤٠	٢١٨
رياضيات	١١	٢٤	٣٤	٧٦	٤٥
طب، وطب مساعد	١٥٠	٥٢	١٣٦	٤٨	٢٨٦
موسيقى	٩	٤٢	١٢	٥٧	٢١
تعليم أولي وقبل المدرسي	٢٠٨	٨١	٤٨	١٩	٢٥٦
معلمون خريجون	١٤	٧٠	٦	٣٠	٢٠
تربية علاجية	١٨	٨٦	٣	١٤	٢١
علم تقويم اللغظ	١١	١٠٠	صفر	صفر	١١
مربون	٢٦	٦٧	١٣	٣٢	٣٩
مرشحون لمهنة أستاذ في التعليم الثانوي	١٦٦	٥٨	١٢٢	٤٢	٢٨٨
فيزياء	٦	١٤	٢٨	٨٦	٤٤
طيار خطوط	صفر	صفر	٣	١٠٠	٣
علم النفس	٩١	٧٢	٣٢	٢٧	١٢٤
علم الاتصالات	٤٢	٤٨	٤٧	٥٢	٩٠
علم الاقتصاد، نمط طويل	١١٢	٢٩	٢٧٠	٧١	٣٨٢
علم الاقتصاد، نمط قصير	١١	٥٠	١١	٥٠	٢٢
علوم سياسية	١٥	٤٧	١٧	٥٢	٣٢
علم الاجتماع	١٤	٤١	٢٠	٥٩	٣٤
علم اللاهوت	٨	٧٢	٢	٢٧	١١
سياحة	٩	٧٥	٢	٢٥	١٢
ترجمة تحريرية، وشفوية	٣١	٧٩	٨	٢١	٣٩
المجموع	١٥٢٢	٤٧	١٧٥٩	٥٢	٣٢٩٢

برامج التعليم ومحو الأمية

البرامج مفتوحة لجميع الأشخاص بصرف النظر عن الجنس.

ترك المدرسة

تحليل إحصائي للنتائج المدرسية:

في الأجلين القصير والمتوسط، وضعت وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني الأهداف التالية على مستوى تحليل اشتراك الفتيات والنساء في التدريب.

الإحصاءات الأساسية

في إطار المشروع "البياني" تقوم وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني بتصنيف الإحصاءات الأساسية حسب الجنس على صعيد الطلبة وإدارة نظام التعليم، بغية تطبيق مؤشرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الخاصة بتنظيم التعليم.

الاستقصاءات والتحليلات

تنصب الاستقصاءات والتحليلات على الموضوعات التالية:

- * الاختيار المدرسي؛
- * النجاح والترقية؛
- * التخرج ومنح الشهادات؛
- * النتائج المدرسية في الرياضيات وفي العلوم الطبيعية؛
- * التمييز على صعيد التدريب وسوق العمل.

وتنشر إحصاءات النتائج المدرسية في الميادين التالية: امتحان اختتام الدراسة الثانوية، والإحصاءات الشاملة للتعليم الثانوي العام.

إختيار الدراسات

بغية تشجيع المرأة على العمل في الميادين العلمية والتقنية، تحققت اجراءات للتوعية في مجال "الفتيات والتدريب التقني"، بالتعاون مع المعهد العالي للتكنولوجيا، ومرافق علم النفس، والتوجيه المدرسي، ودائرة التدريب المهني.

وعلى صعيد الأجلين القصير والمتوسط، تعتزم وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني وضع تحليل وطني للعوامل التي تحدد الاختيار المدرسي والمهني للفتيات. وسيستند الى الإستقصاءات الأولية التي جرت

خلال سنة "التعلّم طوال الحياة"، والمشروع النموذجي الذي يجري تنفيذه بالاشتراك مع المعهد العالي للتكنولوجيا، المذكور آنفاً.

وعن طريق إجراءات التوعية والإعلام تقوم وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني بتشجيع الفتيات على الانخراط في الدراسات الجامعية، وخاصة في الميدان العلمي والتقني. ويقوم مشروع: "لكي أصبح امرأة صناعية"، بتوعية الفتيات للدخول في دراسات تتناول الميادين التالية:

* الهندسة المدنية

- في مجال أقسام الدراسات:
المفاهيم العامة، وضع الدراسات التفصيلية، إنجاز مشاريع تنفيذية، الرقابة التقنية، الطوبوغرافيا (علم رسم التضاريس الأرضية).

- في مجال مشاريع الإنشاءات:
تنظيم ورش العمل، الرقابة على الأعمال، إنجاز التصاميم وعقود التعهد، حساب وتحديد ما أنجز من عمل.

- في مجال الإدارة التقنية:
الإدارة العامة للأعمال، العلاقات مع القطاع الخاص.

* الدراسات الميكانيكية

- الإطار التقني الموجه داخل مشاريع الإنتاج والتنمية، الإدارة الحكومية، المرافق التقنية للبلديات.
- مهندسة وباحثة في مراكز الأبحاث ومكاتب الدراسات.
- مهندسة استشارية.
- مهندسة متشعبة لمشاريع بفضل قوانين المؤسسات، مهنة حرة.

* علم الإعلام التطبيقي

- مهندسة تنمية، رئيسة مشروع أبحاث تطبيقية وتكنولوجية.
- مديرة نظم معلوماتية.
- مهندسة تقنية - تجارية لصنع منتجات عالية التقنية.
- رئيسة مشاريع خاصة، مهنة حرة.

* كهربائيات تقنية

- تخطيط وتنفيذ المشاريع من مختلف الأصناف في الميدان الصناعي.
- تنظيم ورش ومواقع العمل، عقود تعهد، مشتريات مواد.
- استثمار وصيانة جميع المواد الكهربائية والشبكات الألكترونية، بما في ذلك الضبط والسيطرة على الصعيد الصناعي.
- خدمات الرقابة والتنوعية.
- الخدمات التقنية - التجارية.
- تنفيذ مشاريع البحث
- إدارة الطاقة والبيئة.

التدريب المهني المتواصل

في إطار التدابير التي اتخذتها لتدريب العاطلين وطالبي العمل، قامت دائرة التدريب المهني بمتابعة دائمة لاشتراك المرأة في مختلف التدابير. ومن حيث التقويمات الخارجية و/أو التحليلات الداخلية، تقوم دائرة التدريب المهني بتقويم نجاح مختلف التدابير المتخذة - على صعيد الانخراط المهني للمرأة. وهكذا تعرض دورات إعادة توجيه مدرسي للمرأة نحو الميادين العلمية والتقنية، حسب مقتضيات الحاجة.

وعلى صعيد أنشطة استقصاء الاستشراق، تقوم دائرة التدريب المهني ببحث الوسائل الجديدة للتدريب التي من شأنها أن تستجيب لاحتياجات المشاريع، من جهة، ولاحتياجات المرأة طالبة العمل، من جهة أخرى.

وفي إطار "التدريب التكميلي" المقترح بإرشاد لجنة التنسيق "الثلاثية" في أيار/مايو ١٩٩٥، المسؤولة عن تحليل تطور سوق العمل، قامت دائرة التدريب المهني وإدارة التشغيل، بتنفيذ تدابير تدريب في الميادين التالية:

- * تدريب إضافي في مجال علم الإعلام. (WORD et EXCEL)
- * تدريب نوعي في مجال التسويق.
- * تدريب نوعي في ميدان الترتيق والخياطة.
- * تدريب تكميلي في ميدان المطاعم السريعة.
- * تدريب تكميلي في مجال المعونة الصيدلانية.

مشاريع التدريب في الميادين التالية قيد الإعداد:

- مساعدة/ سكرتيرة طيبة.
- مدربة في مجال علم الإعلام.

- بائعة متخصصة.

وفي إطار الهدف ٧ للصناديق الاجتماعية الأوروبية، تقوم دائرة التدريب المهني، بالتعاون مع إدارة التشغيل، و"زارابينا أسبل"، بتنفيذ مشروع يتناول الميادين الثلاثة التالية:

- تحليل سوق العمل والبحث عن إمكانات جديدة لتشغيل المرأة على الصعيد الإقليمي.
- توعية المشاورين والمدربين بمستقبل المرأة.
- تطوير مفاهيم جديدة للتدريب في ميادين أعمال المكتب، والبيع والمهن التقنية.

وفي إطار مشروع ليوناردو دافنشي "شبكة تدريب المرأة"، تقوم دائرة التدريب المهني بتنفيذ هياكل تنسيق بين جميع المدربين الذين يقدمون للمرأة تدريباً بشأن أعمال المكتب وعلم الإعلام.

وفي نطاق برنامج ليوناردو دافنشي، تشترك دائرة التدريب المهني في مشروع بحثي، يهدفان إلى تحديد إمكانات جديدة للعمل والتدريب للمرأة الباحثة عن عمل. وينصب أحد هذين المشروعين للبحث، بوجه خاص، على المرأة في الوسط الريفي.

وعلى صعيد الأجل المتوسط، يعمل وزير التربية الوطنية والتدريب المهني على:

- * تنويع الخيارات المهنية للمرأة الباحثة عن عمل؛
- * حث المرأة على الاستفادة من جميع التدابير القائمة، بما فيها تلك التي يستفيد منها الرجل حتى الآن، على وجهه الأولوية؛
- * توعية المدربين والمستشارين بمستقبل المرأة؛
- * القيام بالبحث والتطوير في مجال التدريب التكميلي المرتبط بوظيفة معينة؛
- * التشجيع على التدريب الذي يتمخض عن شهادة وطنية.

الإشتراك في الأنشطة الرياضية والتربية البدنية

الفتيات لا يشعرن بالتمييز على صعيد دروس التربية البدنية.

وفيما يتعلق بأساتذة التربية البدنية، فإن تمثيل المرأة/الرجل لا يزال غير متناسب جداً، وينبغي حث المرأة على اختيار هذه المهنة.

التعليم في مجال الصحة ورفاهية الأسرة

تعمل وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني على دعم هذا الميدان عن طريق المشاركة في أنشطة التعليم والتدريب التي تنفذها وزارة النهوض بالمرأة، ولا سيما في إطار مشروع "لنتقسم المساواة" الذي يجري في مختلف فصول التعليم قبل المدرسي (أنظر تحت المادة ٥، أنماط السلوك).

ومن جملة أهداف المشروع العمل على تغيير سلوك الرجل لصالح تقاسم المساواة في المسؤوليات التعليمية بين المرأة والرجل.

وتقدم الحركة اللكسمبرغية لتخطيط الأسرة والتثقيف الجنسي دروسا في التعليم الجنسي في مختلف المدارس الثانوية.

وصول الفتيان/ الفتيات المهاجرين/ المهاجرات الى التعليم

وعلى صعيد التعليم الأولي وبعده، جرى تحقيق مشاريع مختلفة لتسهيل إدماج الفتيان/ الفتيات المهاجرين/ المهاجرات في النظام المدرسي اللكسمبرغي، بغية تجنب رسوبهم في الدراسة (دورات خاصة باللغة الأم، دورات مكثفة في اللغات، من سلالة الغرانكوفونية والجرمانوفونية... الخ). وعلى صعيد وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني، يوجد تعاون وثيق بين العاملين المسؤولين عن تنسيق هذه الأنشطة والعاملين المعنيين بتنسيق أنشطة المساواة في الفرص.

وصول النساء المعاقات

نظرا لأن مجمل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاما في لكسمبرغ يخضعون للالتزام المدرسي، فإن بإمكان الأشخاص المعاقين من كلا الجنسين الوصول الى التعليم على قدم المساواة مع الآخرين.

وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة للوصول المتكافئ للنساء المعاقات الى التعليم، تجدر الإشارة، على وجه التحديد، الى أن النصوص ذات الصلة لا تميز بين الأشخاص المعاقين من جنس الذكور أو الإناث وبين الأشخاص الآخرين.

تدريب المدربين

في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع للمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة، قامت وزارة النهوض بالمرأة، بالتعاون مع وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني، والغرف المهنية، بتنظيم مؤتمر بعنوان "المدرّب/المدرّبة في عالم متحوّل"، بتاريخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.

ويمكن أن تصبح المساواة في الفرص في موضع العمل بين المرأة والرجل حقيقة واقعة، إذا تمكن جميع النساء وجميع الرجال من تطوير مؤهلاتهم وقدراتهم الفردية على نحو كامل. إن التحولات الجارية

في سوق العمل تشكّل تحدياً لمجتمعنا. والمشورة التي تقدم في هذا المجال، بوجه عام، هي إيلاء دور مركزي للإنسان، بغية حثّه كذلك على زيادة عطائه للمشروع على هذا النحو. وهنا يصبح للتدريب دور استراتيجي. وإن مشروع "لنقتسم المساواة" في مرحلته الخاصة بـ "التدريب على المساواة"، الذي أطلقتته وزارة النهوض بالمرأة، يهدف إلى تصعيد التدريب إلى أقصى مستوى، مع دمجّه بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. (انظر أيضاً تحت المادة ٥: أنماط السلوك).

المادة ١١

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

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

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

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في 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 المتبادل 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 الرعاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب.

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 استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

تقدم الدراسة الإحصائية المعنونة "المرأة وسوق العمل"، التي وضعتها وزارة النهوض بالمرأة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، صورة شاملة لتطور حال المرأة في سوق العمل للفترة ١٩٩٦-١٩٨٨.

وفي الفصل التمهيدي الأول جرى عرض خصائص السكان الناشطين في لكسمبرغ.

تطور عدد العمال/العاملات بأجر حسب الجنس خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٨٨^(١)
المصدر: التفتيش العام للضمان الاجتماعي.

نساء		رجال		السنة
الاختلاف في المائة	العدد	الاختلاف في المائة	العدد	
	٥٢ ٦٥٠		١٠١ ٤٤٦	١٩٨٨
٥ر٣	٥٥ ٤٣٩	٤ر٠	١٠٥ ٥٠٤	١٩٨٩
٥ر٥	٥٨ ٥٠٦	٣ر٧	١٠٩ ٣٧٠	١٩٩٠
٥ر٧	٦١ ٥٤٢	٤ر٤	١١٤ ٢٠٣	١٩٩١
٤ر٧	٦٤ ٤٤٥	٣ر٣	١١٧ ٩٧٢	١٩٩٢
٣ر٧	٦٦ ٨١٢	١ر٨	١٢٠ ١٥٠	١٩٩٣
٣ر٣	٦٨ ٩٨٥	١ر٢	١٢١ ٥٧٤	١٩٩٤
٢ر٩	٧١ ٠١٤	٢ر٥	١٢٤ ٥٨٦	١٩٩٥
٣ر٠	٧٣ ١٥٢	٢ر١	١٢٧ ٢٥٠	١٩٩٦
٤ر٢		٢ر٩		معدل الاختلاف خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٨٨

(١) تتيح السجلات الإدارية للضمان الاجتماعي متابعة نمو السكان العاملين بأجر. وابتداءً من عام ١٩٩٣، أصبح بالإمكان أيضاً متابعة نمو العمال/العاملات المستقلين/المستقلات. وابتداءً من عام ١٩٩٥ أصبح بالإمكان متابعة جميع السكان الناشطين في لكسمبرغ، عدا الأشخاص المتطوعين في الجيش، والعاطلين/العاطلات عن العمل، والمتقاعدين قبل سن التقاعد، والأشخاص المستفيدين من "سنة الرضيع"، وهؤلاء الذين يعملون بمهن مؤقتة. وتمثل هذه الإحصاءات الخروقات في النسبة المئوية في ٣١ آذار/مارس من كل عام. وهذه البيانات تمثل في الواقع آخر الإحصاءات المتاحة، ولم تكن المعلومات متوفرة، في تموز/يوليه ١٩٩٧، عن الحالة في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٧.

وخلال الفترة المذكورة ازداد حجم استخدام الذكور بمعدل ٢٩ في المائة في السنة، وارتفع حجم استخدام الإناث بمعدل ٤٢ في المائة وبلغت نسبة النساء العاملات ٣٧ في المائة من مجمل العاملين، في عام ١٩٩٦.

توزيع العاملين حسب الجنس وحسب الإقامة في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٨ و ١٩٩٦
المصدر: التفتيش العام للضمان الاجتماعي

المجموع	امرأة	رجل	النسبة المئوية أفقياً			المجموع	امرأة	رجل	المجموع
			النسبة المئوية عمودياً	المجموع	امرأة				
١٩٨٨									
٨٤٠	٨٧٠	٨٢٥	١٠٠	٢٥٤	٦٤٦	١٢٩ ٥٢٩	٤٥ ٨٢٦	٨٢ ٦٩٢	مقيمون/مقيمات
									منهم:
									لكسمبرغيون
٥٨٩	٥٩٠	٥٨٨	١٠٠	٢٤٣	٦٥٧	٩٠ ٨٦٤	٢١ ١٢٩	٥٩ ٧٢٥	أجانب/أجنبيات
٢٥٠	٢٧٩	٢٢٧	١٠٠	٢٨٠	٦٢٠	٢٨ ٦٦٥	١٤ ٦٩٨	٢٢ ٩٦٧	حدوديون/حدوديات
١٦٠	١٢٠	١٧٥	١٠٠	٢٧٧	٧٢٣	٢٤ ٥٦٧	٦ ٨١٢	١٧ ٧٥٤	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٤٧	٦٥٨	١٥٤ ٠٩٦	٥٢ ٦٤٩	١٠١ ٤٤٧	المجموع
١٩٩٦									
٧١٢	٧٤٧	٦٩٠	١٠٠	٢٨٠	٦٢٠	١٤٢ ٦٢٠	٥٤ ٦٤٥	٨٧ ٩٧٥	مقيمون/مقيمات
									منهم:
									لكسمبرغيون
٤٢٣	٤٤٠	٤٢٨	١٠٠	٢٧٠	٦٢٠	٨٦ ٧٦٠	٢٢ ٧٢٩	٥٤ ٥٣١	أجانب/أجنبيات
٢٧٩	٢٠٧	٢٦٣	١٠٠	٤٠٠	٦٠٠	٥٥ ٨٦٠	٢٢ ٤١٦	٢٢ ٤٤٤	حدوديون/حدوديات
٢٨٨	٢٥٣	٢٠٩	١٠٠	٢٢٠	٦٨٠	٥٧ ٧٨٢	١٨ ٥٠٧	٢٩ ٢٧٥	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٢٧٠	٦٢٠	٢٠٠ ٤٠٢	٧٢ ١٥٢	١٢٧ ٧٥٠	المجموع

معدل الاختلاف السنوي بين العاملين/العاملات خلال الفترة ١٩٩٦-٩٨٨

متوسط الاختلاف السنوي	٩٦/٨٨	المجموع	امرأة	رجل	
١٠٢٪	١٠١٪	١٤٢ ٦٢٠	٥٤ ٦٤٥	٨٧ ٩٧٥	مقيمون/مقيّمات منهم:
٥٩-٪	٦٦-٪	٨٦ ٧٦٠	٣٢ ٢٢٩	٥٤ ٥٣١	لكسبرغيون
٤٧٥٪	٤٤٩٨٪	٥٥ ٨٦٠	٢٢ ٤١٦	٣٢ ٤٤٤	أجانب/أجنبيات
١١٢٨٪	١٣٥٢٠٪	٥٧ ٧٨٢	١٨ ٥٠٧	٢٩ ٢٧٥	حدوديون/حدوديات
٣٣٣٤٪	٣٠٠٥٪	٢٠٠ ٤٠٢	٧٣ ١٥٢	١٢٧ ٢٥٠	المجموع

وتبدأ الدراسة المعنونة "المرأة وسوق العمل" بتحليل قطاعي، يتيح تعيين القطاعات التي تعمل فيها المرأة.

توزيع الموظفين/الموظفات حسب فئات العاملين بدوام كامل أو بدوام جزئي المصدر: إدارة العاملين في الدولة.

المهنة*	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع
			النسبة المئوية على الأسطر				النسبة المئوية على الأعمدة		
الإدارة العامة	٣ ١٦١	١ ١٣٠	٤ ٢٩١	٧٣٫٧	٢٦٫٣	١٠٠٫٠	٤٢٫٧	٣٢٫٣	٣٩٫٣
القضاء	٦٩	٦٩	١٣٨	٥٠٫٠	٥٠٫٠	١٠٠٫٠	٠٫٩	٢٫٠	١٫٣
القوات العامة	١ ٢٤٦	٥٠	١ ٢٩٦	٩٦٫٢	٣٫٨	١٠٠٫٠	١٦٫٨	١٫٤	١١٫٩
التعليم	٢ ٥٠٦	٢ ٢٢٥	٤ ٧٣١	٥٣٫٠	٤٧٫٠	١٠٠٫٠	٣٣٫٩	٦٣٫٧	٤٣٫٤
الوظائف الخاصة	١٠	٢	١٢	٧٧٫٠	٢٣٫٠	١٠٠٫٠	٠٫١	٠٫١	٠٫٢
الجمارك	٤١٣	١٧	٤٣٠	٩٦٫٠	٤٫٠	١٠٠٫٠	٥٫٦	٠٫٥	٤٫٠
المجموع	٧ ٤٠٥	٢ ٤٩٤	١٠ ٨٩٩	٦٨٫٠	٣٢٫٠	١٠٠٫٠	١٠٠٫٠	١٠٠٫٠	١٠٠٫٠

* بمن فيهم المتدربون/المتدربات.

ويبين التحليل حسب الفئات توزيعاً متوازناً بين الرجال والنساء في المهن القضائية. وبينما تبدو المرأة في ميدان التعليم ممثلة على نحو متفوق، إلا أنها ممثلة على نحو متدن في القوات العامة، فضلاً عن الجمارك والوظائف الخاصة. وتجمع الوظائف الأخيرة هذه بين الوظائف في الحكومة وفي رئاسة ديوان المحاسبات.

حالة الموظفين/ الموظفات العاملين/العاملات بدوام غير كامل

المصدر: إدارة العاملين في الدولة.

النساء			الرجال			
النسبة المئوية	منهم دوام جزئي	المجموع	النسبة المئوية	منهم دوام جزئي	المجموع	
٢١ر	٢٣٧	١ ١٢٠	٠ر	١٦	٣ ١٦١	الإدارة العامة
-	-	٦٩	-	-	٦٩	القضاء
١٢ر	٦	٥٠	٠ار	١	١ ٢٤٦	القوات العامة
١٣ر	٢٩٩	٢ ٢٢٥	٠ر	٢٣	٢ ٥٠٦	التعليم
-	-	٣	-	-	١٠	الوظائف الخاصة
١١ر٧	٧	١٧	-	-	٤١٣	الجمارك
١٥ر٦	٥٤٢	٣ ٤٩٤	٠ر	٤٠	٧ ٤٠٥	المجموع

تمركز الموظفين/الموظفات في جميع المهن المختلطة والعاملين بدوام كامل وبدوام جزئي في الوظيفة العامة.

في شباط/فبراير ١٩٩٧، كانت نسبة الموظفين/الموظفات العاملين بدوام كامل ٦٥٫٩ في المائة في القطاع العام، مقابل ٣٤٫١ في المائة منهم بدوام جزئي.

المصدر: إدارة العاملين في الدولة.

المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٦٥٩	٥٩٤	٨٢٣	١٠٠	٦٤٣	٣٥٧	١٦٧٩	١٠٧٩	٦٠٠	دوام كامل
٣٤٩	٤٠٦	١٧٧	١٠٠	٨٥	١٤٩	٨٦٧	٧٣٨	١٢٩	دوام جزئي
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧١	٢٨٦	٢٥٤٦	١٨١٧	٧٢٩	المجموع

العمال/العاملات في القطاع العام في شباط/فبراير ١٩٩٧ العاملون بدوام كامل أو بدوام جزئي

عدد العاملين /العاملات في جميع المهن على اختلافها

المصدر: إدارة العاملين في الدولة.

المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المهنة
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٤٩٧	٨٤٥	٢	١٠٠	٩٨٣	١٧	١٠٤٩	١٠٣١	١٨	ألف
٣٦٠	١٣٢	٦٧٣	١٠٠	٢١٢	٧٨٨	٧٦١	١٦١	٦٠٠	باء
٥٣	١٥	١٠٦	١٠٠	١٦	٨٤	١١٢	١٨	٩٤	جيم
٤٧	٠	١٠٩	١٠٠	١	٩٨٩	٩٨	١	٩٧	دال
٤٣	٠	٩٢	١٠٠	٨٩	٩١	٩٠	٨	٨٢	هاء
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥٧٨	٤٢٢	٢١١٠	١٢١٩	٨٩١	المجموع*

* يتضمن المجموع العاملين/العاملات بدوام كامل أو بدوام جزئي.

تعريفات المهنة:

- ألف - مُعين/مُعيّنة للمنزل، مساعد/مُساعدة/عامل/عاملة، موزع/موزعة صحف.
 باء - مساعد/مُساعدة في المطبخ، مدير/مديرة منزل، عامل/عاملة تصنيف رسائل.
 جيم - رئيس/رئيسة/خدم، طبّاخ/طباخة (دون شهادة جدارة تقنية ومهنية)، عامل/عاملة بمهنة حرفية.
 دال - سائق فني، أمين مخزن (يحمل شهادة جدارة).
 هاء - حرفيون/حرفيات (يحملون شهادة، جدارة).

وتسجل فئة المهنة ألف نسبة مئوية جد عالية في مجال استخدام المرأة، في حين أن المهنة دال تضم، على نحو واسع، رجالا.

العمال/العاملات العاملون بدوام جزئي

المجموع	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٩٣ر٢	٢٧ر٨	٩٤ر٦	١٠٠ر٠	٠ر٠	٩٩ر٤	٧٩٥	٥	٧٩٠	ألف
٥ر٥	٢٧ر٨	٥ر١	١٠٠ر٠	١١ر٦	٨٩ر٥	٤٨	٥	٤٢	باء
٠ر٦	١٦ر٦	٠ر٣	١٠٠ر٠	٦٠ر٠	٤٠ر٠	٥	٢	٢	جيم
-	-	-	-	-	-	-	-	-	دال
٠ر٦	٢٧ر٨	-	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	٥	٥	-	هاء
١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠	٢ر١	٩٧ر٩	٨٥٢	١٨	٨٢٥	المجموع

- لا أحد.

العاملون/العاملات بأجر حسب الجنس وفرع النشاط الاقتصادي

العاملون/العاملات بأجر حسب الجنس وفرع النشاط الاقتصادي في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦.

المصدر: التفتيش العام للضمان الاجتماعي.

فرع النشاط الاقتصادي	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	المجموع	التسبة المئوية عموديا
	العدد	التسبة المئوية أفقيا	التسبة المئوية عموديا	العدد	التسبة المئوية أفقيا	التسبة المئوية عموديا	
زراعة، حراثة، زراعة الكرم	١ ١٤٢	٢٦٠	١ ٤٠٢	٨١	١٨	١٠٠	٠٫٧
الطاقة والماء	٧٧٤	١٠١	٨٧٥	٨٨	١١	١٠٠	٠٫٤
تحويل الفلزات غير النعالة، كيمياء	١١ ٩٠٧	١ ٢٩٢	١٣ ١٩٩	٩٠	٩	١٠٠	٦٫٤
تحويل المعادن، ميكانيكا	٦ ١٢٠	١ ٥٩٦	٧ ٧١٦	٧٩	٢٠	١٠٠	٢٫٨
صناعات انتاجية أخرى	١٠ ٥٧٥	٢ ٦٢٢	١٣ ٢٠٨	٨٠	١٩	١٠٠	٦٫٤
إنشاءات، هندسة مدنية	٢١ ٧٤٨	١ ٢٠٢	٢٣ ٠٦١	٩٤	٥	١٠٠	١١٫٢
تجارة	١٩ ٩٠٧	١٨ ١٥٨	٣٨ ٠٦٥	٥٢	٤٧	١٠٠	١٨٫٦
نقل، اتصالات	١٢ ١٦٩	٢ ٥٧٥	١٤ ٧٤٤	٨٢	١٧	١٠٠	٧٫٢
مصارف، تأمين، خدمات المشاريع	٢١ ٥٢٤	١٦ ٠٤٢	٣٧ ٥٧٧	٥٧	٤٢	١٠٠	١٨٫٣
خدمات غير تجارية، إدارة عامة	١٥ ٧٦٩	١٠ ٧٤٩	٢٦ ٥١٨	٥٩	٤٠	١٠٠	١٢٫٩
خدمات غير تجارية، إدارة خاصة	١ ٢٢١	٢ ٥٦٧	٤ ٨٧٨	٢٧	٧٢	١٠٠	٢٫٤
خدمات تجارية أخرى	٤ ٢٢٢	١٢ ٠٦٣	١٦ ٢٨٦	٢٥	٧٤	١٠٠	٧٫٩
خدمات منزلية	٨٦	٢ ٦٨١	٢ ٧٦٦	٢	٩٦	١٠٠	١٫٢
أنشطة غير معينة	٢ ٢٠٢	١ ٦٧٢	٤ ٨٧٥	٨٦	٢٤	١٠٠	٢٫٤
المجموع	١٢٠ ٤٧٧	٧٤ ٦٨٢	٢٠٥ ١٦٠	٦٢٫٦	٣٦٫٤	١٠٠	١٠٠

فيما يتعلق بالتوزيع حسب الجنس، فإن حضور المرأة يختلف على نحو واضح تبعا للقطاع الاقتصادي.

تشمل احصاءات القطاع الخاص جميع العاملين/العاملات بأجر، دون تمييز بين العمل بدوام كامل أو بدوام جزئي.

..../

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، نشرت غرفة الموظفين في القطاع الخاص نتائج استقصاء بشأن الموظفين في القطاع الخاص، يتضمن معلومات في الموضوعات التالية: العمل النسائي، ظروف العمل، عمل الأسرة، سكان الحدود، أنشطة فوق - مهنية، التدريب المتواصل، وقت الفراغ.

وفي دورية "المعلومات" الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، العدد ١١٤-١، نُشرت فصول تتضمن آراء غرفة الموظفين في القطاع الخاص، تتعلق بميزانية الدولة النافذة خلال الأعوام ١٩٩٦ و ١٩٩٧ و ١٩٩٨، التي تورد أحوال عمل المرأة.

* * *

ويقدم الجزء الثاني من الدراسة الإحصائية "المرأة وسوق العمل" خلاصة بشأن التدريب الأولي والتدريب المتواصل. وقد أولت هذه الدراسة اهتماما خاصا للمرأة التي تعود الى دخول سوق العمل، بعد قطيعة مهنية، لأسباب عائلية. ويعالج هذا القسم أيضا البطالة والتدابير المتخذة لمكافحة البطالة مثل مسألة الأجور والمعاملة.

توزيع السكان المقيمين (من ١٥ إلى ٦٤ عاما) تبعا لمستوى الشهادة التعليمية، المتحقق في عام ١٩٩٦ (نتائج نهائية).

الوحدة بالنسبة المئوية

المصدر: EFT 1996 du STATEC.

المجموع	نساء	رجال	مستوى التعليم العام
٣٥٨	٣٨٨	٣٢٦	ابتدائي
٣٤٩	٣٥٠	٣٤٩	ثانوي أدنى
١٣٦	١٣١	١٤١	ثانوي أعلى
١٤٤	١١٧	١٧١	دراسات عليا
١٣	١٤	١٣	تعليم آخر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

قامت بهذه الحسابات مؤسسة CEPS/INSTEAD.

حالة تطور البطالة

		1997				1991				1990						
متم اجانب	المجموع	نساء	رجال	متم اجانب	المجموع	نساء	رجال	متم اجانب	المجموع	نساء	رجال	متم اجانب	المجموع	نساء	رجال	
1 717	2 104	1 574	2 120	1 502	2 010	1 318	1 692	1 423	2 979	1 262	1 716	1 716	2 979	1 262	1 716	كاثوليك الثاني/بيلانز
1 684	2 068	1 506	2 112	1 400	2 016	1 274	1 722	1 474	2 991	1 268	1 723	1 723	2 991	1 268	1 723	شباط/فرايزر
1 021	2 221	1 212	1 878	1 240	2 806	1 201	1 700	1 220	2 802	1 188	1 714	1 714	2 802	1 188	1 714	آندرس سارس
1 074	2 292	1 207	1 926	1 290	2 722	1 180	1 072	1 222	2 717	1 178	1 489	1 489	2 717	1 178	1 489	جيسان البريل
1 022	2 122	1 220	1 844	1 266	2 788	1 140	1 048	1 121	2 492	1 082	1 410	1 410	2 492	1 082	1 410	أيار سايو
1 422	2 902	1 222	1 680	1 224	2 082	1 110	1 422	1 100	2 422	1 082	1 200	1 200	2 422	1 082	1 200	جوزيان/بوفيه
1 299	2 826	1 222	1 709	1 222	2 711	1 122	1 488	1 122	2 222	1 022	1 200	1 200	2 222	1 022	1 200	تموز/بويليه
1 409	2 924	1 246	1 728	1 220	2 706	1 122	1 482	1 109	2 200	1 022	1 228	1 228	2 200	1 022	1 228	آرييا غسطنس
1 412	2 911	1 200	1 706	1 242	2 714	1 148	1 477	1 100	2 422	1 092	1 220	1 220	2 422	1 092	1 220	أفول/ستمبر
1 422	2 004	1 222	1 722	1 222	2 811	1 228	1 082	1 192	2 499	1 102	1 222	1 222	2 499	1 102	1 222	فترين الأول/الكتور
1 004	2 228	1 421	1 812	1 409	2 021	1 201	1 220	1 222	2 221	1 220	1 406	1 406	2 221	1 220	1 406	فترين الثاني/بوفيه
1 229	2 422	1 404	1 982	1 022	2 208	1 222	1 910	1 228	2 922	1 220	1 206	1 206	2 922	1 220	1 206	كاثوليك الأول/ريستمبر
1 028	2 191	1 200	1 849	1 242	2 822	1 220	1 702	1 200	2 122	1 120	1 429	1 429	2 122	1 120	1 429	المعتوسط

طلبات الاستخدام غير المستجابة

نشرت لجنة الأحوال الاقتصادية في ٢٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ الأرقام التالية:

١ - تطور عروض الاستخدام:

تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	
٩٢٢	٦٩٨	٨٢٥	عروض استخدام غير المستجابة

٢ - تطور طلبات الاستخدام غير المستجابة

تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	
٦ ٤٦٠	٦ ٥٤٤	٦ ٥٩٨	٦ ٥٠٢	طلبات استخدام غير مستجابة
+ ٥٤ (٠,٨%)		+ ٩٥ (١,٥%)		

٣ - حال المرأة في سوق العمل

٢ ٧٦٤ = ٤٢,٥% من طلبات الاستخدام	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦:
٢ ٨٨٠ = ٤٣,٦% من طلبات الاستخدام	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧:
٢ ٩٤٨ = ٤٥,٥% من طلبات الاستخدام	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧:

٤ - المستفيدون من الدخل الأدنى المضمون

٧٤٩ = ١١,٤% من طلبات الاستخدام	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧:
٨٠٧ = ١٢,٣% من طلبات الاستخدام	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧:

٥ - الفئات المهنية

المجموع	عمال غير مهرة	عمال مهرة	موظفون تقنيون بائعون	
٦ ٥٩٨	٢ ٤٩٨ = ٣٧,٩%	١ ٦٥٨ = ٢٥,٥%	٢ ٤٤٢ = ٣٧,٥%	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧
٦ ٥٠٢	٢ ٤٢٦ = ٣٧,٣%	١ ٦٢٦ = ٢٥,٢%	٢ ٤٤١ = ٣٧,٥%	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

٦ - الفئات العمرية

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	
١ ٧٣٨ = ٢٦,٧%	١ ٦٦٢ = ٢٥,٢%	> ٢٥ سنة
٢ ٩٧٧ = ٤٥,٨%	٣ ٠١٤ = ٤٥,٧%	٢٥ - ٤٠ سنة
١ ٣١٩ = ٢٠,٣%	١ ٣٧٤ = ٢٠,٨%	٤٠ - ٥٠ سنة
٤٣٩ = ٦,٧%	٥١٢ = ٧,٨%	٥٠ - ٦٠ سنة
٣٠ = ٠,٥%	٣٦ = ٠,٥%	< ٦٠ سنة
٦ ٥٠٣	٦ ٥٩٨	المجموع

٧ - الشباب المتخرجون حديثا

٦٢٣ = ٩,٦% من طالبي العمل	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦:
٦٣٧ = ٩,٧% من طالبي العمل	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧:
٧٢٠ = ١١% من طالبي العمل	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧:

٨ - العاطلون بالكامل الذين يتلقون تعويضات

٣ ٤٣٧ = ٥٢,٢% من طالبي العمل	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧:
١ ٤٥٤ = ٤٢,٣% من العاطلين الذين يتلقون تعويضا	منهم النساء:
١ ٦٣٩ = ٤٧,٧% من العاطلين الذين يتلقون تعويضا	من الأجانب:
٣ ٣٠٨ = ٥٠,٩% من طالبي العمل	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦:

٩ - التشغيل المعلن

١٩٠ = ١٧,٧%	رعايا لكسمبرغ:
٨١٩ = ٧٦,٥%	رعايا الجماعة الأوروبية:
٦٢ = ٥,٨%	أجانب آخرون:
١ ٠٧١	المجموع:

التدابير المتخذة لمكافحة البطالة

جميع الإحصاءات الصادرة عن "دائرة التشغيل" المتعلقة بطالبي العمل بتعويض أو بغير تعويض، تميز بين المرأة والرجل.

وللحصول على عدد السكان الناشطين، يضاف عدد العاملين على الصعيد الوطني بالفعل إلى جميع المقيمين غير العاملين، الذين يبحثون عن عمل، ومسجلون في دائرة التشغيل. ويشتمل السكان الناشطون على العمال بدوام جزئي كذلك.

إن معدل البطالة المرتفع قليلا في لكسمبرغ لا يفسره اللجوء إلى العمل بدوام جزئي.

والفرق بين المسجلين من النساء العاطلات والرجال العاطلين يُفسر بنسبة النشاط المختلف بين الرجل والمرأة.

التدابير المتخذة في لكسمبرغ لصيانة العمالة ومحاربة البطالة
هذه التدابير لا تتضمن تمييزا بين الجنسين.

١ - تدابير للمحافظة على الأشخاص في العمل:

- التعويض عن البطالة الجزئية
- معونة إعادة الاستخدام
- أعمال استثنائية للمصلحة العامة
- تعويض متوازن في حالة البطالة غير الإرادية (تقلبات الجو، الحوادث، التقنيات)

٢ - تدابير مساعدة العاطلين:

- التعويض عن البطالة الكاملة
- معونات تقدم لدى استئجار العاطلين من كبار السن والعاطلين لفترة طويلة
- معونات للانتقال الجغرافي لطالبي العمل
- ضمان الديون المترتبة على الأجور في حالة إفلاس رب العمل
- تخفيض ضريبة الدخل في حالة استئجار العاطلين
- تشغيل طالبي العمل المسجلين لدى دائرة التشغيل

٣ - تدابير تدريب وإعادة توجيه طالبي العمل وتحريكهم على صعيد المهنة - فضلا عن دورات

- الإدماج وإعادة الإدماج المهني لطالبي العمل المسجلين في دائرة التشغيل:
- إعادة التعليم المهني والتوجيه للعمال المهددين بفتقدان وظائفهم

٤ - التدابير المتخذة في سبيل إنشاء أعمال جديدة:

- معونات لإنشاء وظائف نافعة على الصعيد الاجتماعي - الاقتصادي
- معونات لإنشاء مشاريع من جانب العاطلين الذين يتلقون تعويضات

- ٥ - تدابير لصالح استخدام الشباب:
- عقد تمرين - ابتدائي
- شعبة المساعدين - المؤقتين
- تدريبات للإعداد في المشاريع
- معونات ومكافآت للتشجيع على التلمذة المهنية
- ٦ - تدابير تتعلق بأوقات العمل:
- التقاعد المبكر - التضامني
- التقاعد المبكر للعمل في فترة المساء
- التقاعد المبكر - تسوية
- التقاعد المبكر التدريجي

التدابير المحددة/المتخذة لمكافحة بطالة المرأة التي يقوم بتنفيذها عدة ممثلين/ممثلات تنصب التدابير التي تستهدف المرأة الراغبة في إعادة الدخول الى سوق العمل على الميدان المكتبي بوجه خاص. والمرأة الراغبة تجهز بمؤهلات وخبرات مهنية في هذا الميدان. وتتيح لها الدورات المكتبية إعادة تفعيل وتحيين لمعرفتها، استنادا الى الخبرات المهنية السابقة. وتشدد الدروس، بوجه خاص، على التكنولوجيات المعلوماتية التكنولوجية.

التدابير التي يتخذها مركز التدريب المهني المتواصل لمكافحة البطالة

حتى عام ١٩٩٦:

العدد	مركز التدريب المهني المتواصل في إيش سور الزيت	العدد	مركز التدريب المهني المتواصل في أتيلبروك
٥٩	مكتبي	١١	مكتبي
	٧٠		المجموع

الاشتراك متقسم حسب الجنس والسن ومستوى المؤهلات والحالة

المجموع	مركز التدريب المهني المتواصل في إيش سور الزيت		مركز التدريب المهني المتواصل في أتيلبروك		
	Z	العدد	Z	العدد	
٩٥١		٦٩٢		٢٥٩	المجموع
					الجنس
٦٢	٥٩٤	٤١١	٦٨٧	١٧٨	رجال
٢٨	٤٠٦	٢٨١	٢١٢	٨١	نساء
					المؤهلات
٧٩	٧٦٢	٥٢٧	٨٦١	٢٢٢	غير مؤهل/مؤهلة
٥	٢٠	١٤	١٢٥	٢٥	مستوى شهادة الجدارة التقنية والمهنية
صنتر	٠	١	٠	١	مستوى البكالوريا أو أعلى
١٦	٢١٧	١٥٠			لا تتوفر معلومات
					السن
٥٢	٤٦٢	٢٢٠	٦٩٥	١٨٠	> ٢٥
٤٧	٥٢٨	٢٧٢	٢٠٥	٧٩	< ٢٥
					الحالة
٢٠	١٦٩	١١٧	٢٨٢	٧٢	عاطل/عاطلة ^١
٧٢	٧٥١	٥٢٠	٦٥٦	١٧٠	يحصل/تحصل على تمويض طالبو/طالبات عمل
٧	٨٠	٥٥	٦٢٤	١٦	المنتفعون من الدخل الأدنى المضمون

التدابير التي تتخذها منظمة "المرأة في محنة" التي لا تهدف الى الربح، لمكافحة البطالة "تأسست منظمة "المرأة في محنة" التي لا تهدف الى الربح في عام ١٩٧٩. وتعمل الجمعية على إنشاء وتطوير وإدارة دور خاصة للنساء اللواتي يتعرضن لمحنة، لتقدم لهؤلاء النساء وأطفالهن حماية فعالة ضد عنف الرجل. وتعمل الجمعية على الإسهام في تحسين ظروف المرأة المعيشية، ولا سيما بمساعدتها في الاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وضمان مساعدتها على الصعيدين النفسي والقانوني والاجتماعي قدر الامكان (المادة ٧).

ومن بين الخدمات التي تقدمها، إتاحة المعلومات التي تتضمن المتابعة المتواصلة للمرأة والأسرة وحيدة الوالدية، فيما يتعلق بالمشاكل التي يمكن ان تواجهها في حياتها اليومية: حضانة الأطفال، حقوق الزيارات، إنفصال القرينين، أنشطة أوقات الفراغ، التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة.

وفي إطار صناديق البنى الأوروبية قام المشروع، الهادف الى تحسين المساواة في الفرص في ميادين العمالة، بالعمل في ورشة ناكسي (NAXI).

وتعتبر ورشة ناكسي احدى فعاليات منظمة "المرأة في محنة" التي لا تهدف الى الربح، التي تساعدها وزارة العمل والاستخدام والاتحاد الأوروبي، في إطار برنامج المعونة والإدماج المهني للمرأة، خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٩.

وتعتبر ورشة ناكسي للاصلاح والغسيل والخياطة، مشغلا لغسيل الملابس وكيّها وإصلاحها، والخياطة على المتاس، لخدمة الزبائن من الأفراد والمؤسسات. ويتألف فريق الغسيل والاصلاح من نساء لا يحملن مؤهلات، ويتمتعن بالحد الأدنى من الدخل المضمون. وفي إطار الوضع داخل نطاق العمل، تتعلم المرأة السلوك المهني، في ظروف واقعية للعمل التنافسي، بغية إعدادها للاندماج في سوق العمالة.

كما تعتبر ورشة ناكسي للمعلوماتية مكانا لاستكمال المعلومات، مخصصة للنساء الراغبات في الحصول على عمل، أو العودة الى العمل بعد فترة الولادة والنفاس، حيث أصبحت المعلومات غير محيئة أو لا تتوافق مع متطلبات الزمن المعلوماتي. والدروس مجانية، باللغات اللكسمبرغية والألمانية والفرنسية. ويتفرع الفصل الى مجموعات صغيرة تتألف من خمسة أشخاص وتُعنى بالميادين الأكثر طلبا في سوق العمل (WINDOWS، و WORD، و EXCEL). وبإمكان المرأة أن تمارس على نحو فردي التمرين على الحاسوب.

وتقوم ورشة ناكسي للبحث عن العمل بتقديم المشورة الشخصية للمرأة (كل يوم اثنين أو بموجب موعد خاص) وذلك لمساعدتها في إنشاء مشروع مهني خاص، أو إعداد صحيفة المؤهلات. كما تقوم الورشة بإعداد دورات لكل فريق: توجيه معلوماتي، بغية تحديد مشروع مهني (كل دورة تستمر لفترة ٦ أيام): دورات توجيه نحو مهن النسيج (دورات لفترة ثلاثة أشهر بمعدل نصفي يوم في الأسبوع).

تدابير مبادرة منظمة ريم شافين، التي لا تهدف الى الربح، لمكافحة البطالة

أنشئت مبادرة منظمة ريم شافين التي لا تهدف الى الربح (مبادرة - العودة الى العمل) في عام ١٩٨٨، وتمتع بالمعونة المالية لوزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام والصناديق الاجتماعية الأوروبية.

تتوجه مبادرة "ريم شافين" الى المرأة التي تبحث عن العودة الى سوق العمل. وتقوم بدعم المرأة في مجال التوجيه المهني، والاستشارات بشأن إمكانات سوق العمل، وتجييب على جميع أسئلتها المتعلقة بالبحث عن عمل وتعرفها بدقائق قانون العمل.

وتقدم ورشة الأربعاء - تحقيق النجاح في البحث عن عمل - للمرأة إمكانية تبادل الخبرات والأفكار. وفي هذا المجال جرى تنظيم مؤتمرات بمشاركة متخصصين في سوق العمل.

وخلال عام ١٩٩٧، قامت مبادرة "ريم شافين"، التي يقع مكتبها الرئيسي في لكسمبرغ - المدينة، بفتح مكتب آخر في ايش - سور - الزيت (جنوب البلد).

تدابير "منظمة زارابينا التي لا تهدف الى الربح - مبادرات من أجل المرأة" لمكافحة البطالة

تهدف "منظمة زارابينا التي لا تهدف الى الربح - مبادرات من أجل المرأة" الى تعزيز المساواة في الفرص بين المرأة والرجل، خاصة من حيث تنمية الأنشطة الهادفة الى إدماج المرأة على الصعيد الاجتماعي - المهني.

وفي هذا الإطار، تقوم هذه الجمعية بتنفيذ مشروع يدعى "النهوض بالمرأة والتنمية الإقليمية".

ويجري تنفيذ هذا المشروع النموذجي في إطار برنامج الهدف ٧ المجتمعي (١٩٩٧-١٩٩٩)، ويستفيد من دعم الصناديق الاجتماعية الأوروبية، وصناديق التشغيل، وبلديتي كانتون ديش، وكانتون دي كابلين (في الجنوب).

ويهدف المشروع الى:

- إدخال الجهات المعنية بالمساواة في الفرص في عملية التنمية المحلية والإقليمية.
- إنشاء أساليب وأجهزة جديدة للتدريب بغية الاستجابة لمستلزمات المؤهلات المستقبلية.
- تعزيز التعاون على الصعيد المحلي والإقليمي.

وبغية تعزيز دينامية المساواة في الفرص، جرى تعاون وثيق بين جمعية المبادرة من أجل المرأة ودائرة الاستخدام، ومركز التدريب المهني المتواصل والمشاريع والبلديات والناقبات.

وتشتمل هذه الأنشطة على:

- * تحقيق عمليات تحليل سوق العمل
- * تدابير التدريب المتواصل من أجل مختلف مجموعات هدف - المرأة
- * إعداد أدلة للعمل، ومواد إعلامية وتدريبية، فضلا عن الوثائق
- * استشارات فردية وتدريبات عشية إنشاء المشروع
- * تنفيذ أعمال النشر والطبع والعلاقات العامة
- * الاستشارات الفردية ودورات التوجيه والإعلام للمرأة الراغبة في إعادة الاندماج في سوق العمل

تدابير دائمة حال المرأة لبلدية بيتيمبورغ، لمكافحة البطالة

بقدر ما يتعلق بالهدف ٧ من أهداف الصندوق الاجتماعي الأوروبي، يظطلع "مشروع التشغيل الكامل" لدائرة أحوال المرأة لبلدية بيتيمبورغ بوظيفة أساسية تنصب على تعزيز المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمل.

ومنذ شباط/فبراير ١٩٩٧، جرى تنفيذ الاجرائين التاليين:

- شباك - التوظيف، المكرس للقضايا المتعلقة بسوق العمل، والتدريب المعلوماتي للمرأة المبتدئة وتلك التي ترغب في إنشاء مشروعها الخاص أو ترغب في الاستعادة من العمل من خلال وسائل الاتصال من بعد؛

- مركز الوثائق الذي يعالج قضايا العمل والتدريب المهني والمسؤوليات العائلية، وتطوير تدابير التدريب، فضلا عن البحث عن إمكانات العمل على الصعيد المحلي.

وقامت كل من غرفة التجارة وغرفة المهن، بالتعاون مع جمعية "زارابينا" للمبادرات من أجل المرأة، بتنظيم حلقات دراسية للنساء اللواتي يقمن بإنشاء مشاريع والأزواج المساعدين. وتتيح هذه الحلقات الدراسية للنساء المعنيات، فرصة تبادل الخبرات مع الأخريات اللواتي قمن بإنشاء مشاريع خاصة. وتلقى النساء معلومات فيما يتعلق بحصول النساء صاحبات المشاريع على الائتمان في الإطار القانوني، ولهن، في مجال الضمان الاجتماعي، متعهدون ومساعدون. وضمت الحلقة الدراسية للإعلام، التي جرت في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، ٦١ مشتركة. وجرى عقد ثلاث وحدات متعاقبة للتدريب في تشرين الثاني/نوفمبر ،

وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وكانون الثاني/يناير ١٩٩٨، ضمت كل وحدة حوالي عشرين امرأة. وقامت واحدة منهن بفتح صالون لتقليم الأظافر، على حسابها الخاص.

ويقضي القانون رقم ٤٢٢٩ المقترح من جانب نائب الحزب المسيحي - الاشتراكي، اتخاذ تدابير ملائمة لاستئجار المرأة العائدة الى العمل. ويتعلق هذا بأول اقتراح ذي طابع تشريعي معد خصيصا لتشجيع النشاط المهني للمرأة الراغبة في العودة الى سوق العمل. والتدبير المقترح يقضي بقيام صندوق التشغيل بالاضطلاع بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي للموظف المضمون لفترة لا تزيد عن ١٨ شهرا.

الإدماج المهني للمرأة المهاجرة

لا توجد تشريعات معينة تتعلق بحق العمل للمرأة اللاجئة و/أو المهاجرة. وبقدر ما يتعلق مصطلح "المرأة المهاجرة" بالمرأة من بلد آخر، خارج الاتحاد الأوروبي، فإن المرأة العاملة المهاجرة تخضع لنفس شروط الاستئجار والحصول على إجازة العمل التي يخضع لها الرجل المهاجر. ومن الصعوبة تحديد نسبة النساء المهاجرات نظرا لأن مواطني ومواطنات الاتحاد الأوروبي لا يعتبرون مهاجرين.

وهكذا فإن مجمل النساء المهاجرات الى لكسمبرغ ينتمين الى الاتحاد الأوروبي على وجه الحصر تقريبا. ويتمتعن بنفس الحقوق، فيما يتعلق بحق العمل والوصول الى الوظيفة التي يتمتع بها المواطنون. وفي حالة كونهن، خلافا لذلك، من رعايا بلد آخر، فإن عليهن الحصول على إجازة عمل نافذة.

وليس هناك تدابير خاصة متخذة لضمان إدماجهن الفعال. ومن حيث المبدأ فإن التدابير المتخذة في أي من الميادين، تشمل جميع النساء المقيمت في البلد.

وفي مجال التعليم، جرى تنظيم دورات إضافية لتعليم اللغة الفرنسية خلال عامين لجميع النساء المهاجرات من يوغوسلافيا السابقة، واشتركت ٢٤ امرأة في هذه الدورات.

وفي إطار المادة ٦ من نظام الصناديق الاجتماعية الأوروبية، قامت مفوضية الحكومة لشؤون الأجانب، بمساعدة المجلس الوطني للأجانب (جهاز استشاري)، بإعداد مشروع تتألف مجموعته المستهدفة من المهاجرين الى لكسمبرغ. والأولوية لأولئك الذي يستبعدون من سوق العمل بسبب الحواجز اللغوية، وخاصة الأمهات ربات البيوت.

ويجري اتخاذ الاجراءات التالية:

- توعية الجمهور المعرض أكثر للاستبعاد عن سوق العمل
- تدريب المدربين

- التدريب اللغوي لمجموعات مختارة، بغية إدماجها الاجتماعي والمهني
- نشر الوسائل والأساليب المعدة لذلك.

الإدماج المهني للأشخاص المعاقين

استنادا إلى تحليل جرى مؤخرا، فإن المرأة المعاقة لا تظل مسجّلة في سجل العاطلين لفترة أطول من الرجل: العاطلون لفترة طويلة (سنة فأكثر) ١٩ في المائة من الرجال، و ١٦ في المائة من النساء.

وبموجب قانون ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١، فإن مهمة دائرة العمال المعاقين هي القيام، دون تمييز بين الجنسين، وتبعا لمدى التدريب، بضمان التشغيل، وإعادة التعليم وإعادة الإدماج المهني للمصابين أثناء العمل، والعاجزين من جراء الحرب، فضلا عن الأشخاص المعاقين جسديا أو عقليا أو حسيًا، والذين يعانون من نقص قدراتهم على العمل بنسبة ٣٠ في المائة.

وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، جرى الإقرار بـ ١٦٢١ عاملا معاقا منهم ٢٩٢ امرأة. وفي نفس هذا التاريخ كان هناك ٧١ رجلا و ١٦ امرأة يبحثون عن عمل.

وفي حزيران/يونيه ١٩٩٧، ارتفع عدد طالبات العمل إلى ١٦ من مجموع ٣٧٥ عاملة معاقة، أي ما يساوي ٤ في المائة. وكان عدد طالبي العمل من الرجال قد بلغ ٥٩ من مجموع ١١٩٤ رجلا أُعترف لهم بكونهم عمالا معاقين، أي ٤ في المائة (المصدر: دائرة العمال المعاقين)، ومن هذه الأرقام يمكن الاستنتاج ان إمكانات وصول المرأة المعاقة مساوية لمثيلاتها لدى الرجل.

تنظيم العمل

في إطار رئاسة لكسمبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، قامت وزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام، بالتعاون مع اللجنة الأوروبية، والإدارة العامة الخامسة، ووحدة المساواة في الغرض بين المرأة والرجل والسياسة العائلية، بتنظيم مؤتمر بشأن تنظيم العمل، في يوم ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧.

وكانت الأهداف العامة للمؤتمر:

- الاسهام في المناقشة المطروحة في الكتاب الأخضر "للجنة: التشارك من أجل تنظيم العمل الجديد" (COM (97) 128 final)
- الإعداد لمؤتمر قمة العمالة الذي عقد في ٢٠-٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ في لكسمبرغ.

أما الأهداف المحددة للمؤتمر فهي:

- نشر نماذج للممارسات الجيدة بشأن الأنماط الجديدة لتنظيم العمل
- تعزيز التشراك لتحقيق أنماط جديدة لتنظيم العمل
- إدماج بُعد المساواة في الغرض في تنظيم العمل.

وكافت مضامين المؤتمر كالاتي:

- دراسة حالة خمسة بلدان أوروبية، مع التشديد على عرض النماذج المقنعة للأنماط الجديدة لتنظيم العمل: على صعيد السياسة الوطنية، وصعيد المشاريع (العامة أو الخاصة، أو المشاريع المتوسطة والصغيرة، أو متعددة الجنسية)، وصعيد العاملين.
- مجلس مناقشة لمنح فرصة الكلام لممثلي اللجنة الاستشارية للمساواة في الغرض بين المرأة والرجل، والمشاركين المجتمعيين، والمسؤولين الوطنيين عن سياسة الاستخدام وعلاقات العمل.

ويتألف الفريق الهدف على الصعيدين الأوروبي والوطني من:

- ١ - على الصعيد الأوروبي:
 - اللجنة الاستشارية للمساواة في الغرض
 - لجنة إدارة البرنامج الرابع للعمل المجتمعي للأجل المتوسط للمساواة في الغرض بين المرأة والرجل
 - لجنة المديرين العاميين للعمالة
 - لجنة المديرين العاميين للعلاقات الصناعية
 - المشاركون المجتمعيين
 - البرلمان الأوروبي: لجنة "حقوق المرأة" ولجنة "الشؤون الاجتماعية"
 - المجلس الأوروبي: لجنة حقوق المرأة
 - ممثلين من اللجنة الأوروبية ومن مكتب العمل الدولي ومن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

٢ - على المستوى الوطني:

- غرف أرباب العمل والإجراء، النقابات والاتحادات
- المجلس النيابي
- ممثلي الحكومة والأشغال العامة
- ممثلي السفارات
- المنظمات المفتوحة لصالح المرأة
- المرافق الاجتماعية
- المشاريع المرتبطة بالاتحاد الصناعي، وبغرفة المهن وبرابطة المصارف والمصرفيين.

وقد حضر المؤتمر، الذي ترأسته وزيرة النهوض بالمرأة، ٤٠٠ شخص منهم ١٠٠ من الأجانب.

وتضمنت رسائل المؤتمر ما يلي:

- التنظيم المستقبلي للعمل يعتبر جديدا لكل واحدة وواحد من النساء والرجال
- ان التوفيق بين الاقتصادي والاجتماعي، والمواءمة بين الحياة الخاصة ومصالح المشروع، يتحققان من خلال نهج انساني في مجال العمل من شأنه إدخال المساواة في الغرض بحصة متساوية في سياسة المشروع
- ان التنظيم الجديد للعمل، ولا سيما اعداد وتنظيم دوام العمل، يمكن أن يؤدي الى المحافظة على العمالة بل خلقها

إدماج بعد المساواة بين المرأة والرجل في تدابير الكفاح من أجل العمالة ومكافحة البطالة

بتاريخ ٢٠ و ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، نظمت رئاسة لكسمبرغ للاتحاد الأوروبي، مؤتمر قمة أوروبية استثنائية بشأن العمالة. وتحقيقا لهذا الغرض، قامت اللجنة الأوروبية بإعداد خطوط توجيهية تتضمن تحسين كفاءة الدمج المهني، وتطوير معنويات المشروع، وتشجيع كفاءة تكييف المشاريع والعاملين فيها، وتعزيز سياسات المساواة في الغرض.

وقامت وزيرة النهوض بالمرأة بالتدخل لدى رئيس الوزراء، رئيس المجلس، طالبة إدماج منظور الجنس في المفاوضات بشأن جميع الأنشطة المتعلقة بمكافحة البطالة.

وتقوم خطة العمل ٢٠٠٠، التي اعتمدها مجلس الحكومة، في ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٧، بمتابعة الأهداف التالية في الفصل ٦: المرأة وعالم الاقتصاد.:

- ١ - تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة عن طريق وصولها الى الموارد والعمالة والأسواق والتبادل التجاري
- ٢ - فتح الأبواب لدخول المرأة الى الأسواق، والمعلومات، والتكنولوجيا
- ٣ - تعزيز الكفاءة الاقتصادية والشبكات التجارية للمرأة
- ٤ - إلغاء العزل المهني وجميع أشكال التمييز داخل ميدان العمل
- ٥ - تحقيق الموازنة بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

وطالبت وزارة النهوض بالمرأة بما يلي:

- * تحقيق الإدماج في التيار الرئيسي على نحو فعال
- * تحقيق إطار أكثر ملاءمة لعمالة المرأة مع مراعاة طلبات المنظمات النسائية الوطنية في ميدان الملاك والتعليم والعمالة
- * تحقيق الإجراءات المؤدية الى وضع عقد اجتماعي جديد، من شأنه انخراط المرأة في جميع مستويات اتخاذ القرار، ودمج مفهوم الجنس في جميع الاجراءات السياسية بواسطة:
- أنشطة التوعية بشأن عمل المرأة
- أنشطة التوعية بتقاسم المسؤوليات العامة والخاصة بين المرأة والرجل
- الالتزام الملموس بإعادة تعريف العمل عن طريق إعادة تقسيم العمل المأجور وغير المأجور، وتنفيذ الأنماط الجديدة لتنظيم العمل:
- المشاركة في العمل
- الدوام الجزئي الطوعي
- تخفيض ساعات العمل الإضافية والمضافة
- * القيام بتحليل منتظم لتطور سوق العمالة، وتقسيمه حسب الجنس في جميع الميادين.

ونظرا لأن عمالة المرأة قد عولجت على نحو مستقل وارتبطت بتدابير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، قامت المنظمات غير الحكومية في لكسمبرغ بتنظيم "مؤتمر قمة المرأة من أجل العمالة" بالتعاون مع "اللوبي الأوروبي للمرأة" وذلك في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧. ولدى قيام هذه التظاهرة،

التي حققت نجاحا بارزا جدا على الصعيد الوطني والاوروبي، جرى إيداع الإعلان التالي لدى وزارة النهوض
بالمرأة:

مطلع الإعلان:

مطالب المرأة والرابطات النسائية المتضامنة مع قمة المرأة من أجل العمالة، التي جرى تنظيمها في
٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، في دوقية لكسمبرغ الكبرى، توازيا مع القمة الأوروبية بشأن العمال.

شاركت سياسة الاتحاد الأوروبي، على نحو واسع، في تعزيز المساواة في المعاملة بين المرأة
والرجل أمام القانون، خاصة فيما يتعلق بالأجور، والضمان الاجتماعي والوصول الى العمالة.

بيد أن المساواة أمام القانون بعيدة عن ترجمتها الى مساواة على أرض الواقع:

- نادرا ما تشغل المرأة وظائف إدارية ذات مستوى عال؛ بل على عكس ذلك، فإنها ممثلة
على نحو واسع في الأعمال العارضة والوظائف غير القياسية، بين العاملين بأجر ضعيف
وبين المطالبين بالعمل؛

- يظل عدد كبير من النساء مستبعدا من سوق العمل والحماية الاجتماعية الملائمة؛

- تنظيم العمل وصرامته، فقدان الهياكل الأساسية الموضوعية تحت تصرف المجتمع، فضلا
عن أن التوزيع غير العادل للمسؤوليات المهنية، والعائلية والاجتماعية، بين المرأة والرجل،
تواصل توليد عدم المساواة القائمة حاليا؛

ولهذا فإن النساء ورابطات المرأة المتضامنة مع "قمة المرأة من أجل العمالة"، أطلقوا نداء يدعو
الى تعجيل المقررين المجتمعين في القمة الأوروبية للعمالة للقيام بما يلي:

- اتخاذ قرارات ملموسة لواقع المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمالة وفي
عالم العمل؛

- حث الحكومات الوطنية والشركاء المجتمعيين على تنفيذ سياسات إقتصادية للمساواة في
الفرص؛

- إعداد تقرير سنوي حول نتائج هذه السياسة

وهذه السياسة تتضمن ما يلي:

- إدماج أوجه المساواة في الفرص في الاتجاه العام لجميع السياسات؛
- تمثيل عادل للمرأة في جميع هيئات التشاور واتخاذ القرار على جميع المستويات؛
- تعميم الأنشطة الإيجابية الموجهة لصالح المرأة على النحو الوارد في معاهدة أمستردام؛
- الكفاح ضد التمييز المتخفي، ولا سيما في الهياكل الأساسية للأجور؛
- تعزيز أنماط جديدة للعمل والحماية الاجتماعية، مما يؤدي إلى تشجيع المساواة في الفرص، وفي ذات الوقت، يساعد على تحقيق نوعية معيشة المرأة والأسرة.

وستقوم بتسهيل:

التفاوض على إبرام "عقد جديد بين المرأة والرجل" يضع حداً للتقسيم المتقلب للمهام، ويتيح للمواطنين والمواطنات إنشاء أوروبا على قدم المساواة.

نحن نطالب بنفس الحقوق، بنفس المسؤوليات، بنفس الأجور، بنفس سلطات اتخاذ القرار، للمرأة والرجل.

ختام الإعلان:

وعلى صعيد لكسمبرغ، اشتركت التنظيمات التالية:

- المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية:
 - الجبهة الكاثوليكية للمرأة اللكسمبرغية؛
 - رابطة المرأة الحرة؛
 - مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة "Thers Bode"؛
 - اتحاد لكسمبرغ للنساء الجامعيات؛
 - الاتحاد الوطني للمرأة اللكسمبرغية؛
 - المرأة اليوم؛
 - المرأة المسيحية المجتمعية؛
 - المرأة الاشتراكية اللكسمبرغية؛
 - اتحاد المرأة الاسرائيلية؛
 - اتحاد المرأة اللكسمبرغية؛
 - اتحاد لكسمبرغ للسوروبتيميست الدولي.

- فريق الاتصال والمناقشة والعمل:

- مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة "Thers Bode";
- Dei Greng - Fraen
- منظمة المرأة في محنة التي لا تهدف الى الربح؛
- المرأة الاشتراكية للكسمبرغية؛
- FNCTTFEL (فرع المرأة - الاتحاد الوطني لعمال السكك الحديدية وعمال النقل موظفون ومستخدمون، لكسمبرغ)؛
- مبادرة Liewensufank؛
- حركة تحرير المرأة؛
- Nei Lenk - Fraen
- Rosa-Lila؛
- اتحاد المرأة للكسمبرغية.

- نادي رودس: رابطة ثمن المرأة في أوروبا

- المرأة الشيوعية للكسمبرغية
- أسرة المرأة
- مبادرة Rem Schaffen
- LCGB المرأة (فرع المرأة في اتحاد النقابات المسيحية للكسمبرغ)
- اللوبي الأوروبي للمرأة
- الحركة الأوروبية، الفرع النسائي
- OGB-L Fraen (فرع المرأة - اتحاد النقابات المستقل في لكسمبرغ)
- خدمة أحوال المرأة - بيتيمبورغ
- إتحاد النساء الإيطالي
- زارابينا - مبادرة من أجل المرأة.

وبالإضافة الى حضور اللوبي الأوروبي للمرأة، باعتباره منظما مشتركا، فقد اشترك عدد كبير من التنظيمات النسائية الأجنبية، ولا سيما من مناطق ليمتروف، في "قمة المرأة من أجل العمالة". كما أحيل نص المطلب الى الوزراء المجتمعين في القمة الأوروبية الاستثنائية بشأن العمالة.

* * * *

وحول التطورات الأخيرة في لكسمبرغ بغية تحقيق سياسة مساواة في الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمل، قامت السيدة مونيك لاروش - ريف بإعداد تقرير موجز لعرضه على المؤسسة الأوروبية لتحسين الأحوال المعيشية والعمل.

وقامت غرفة المهن بإجراء استقصاء موجه الى جميع الرعايا المسجلين في قائمة الحرفيين.

ويهدف الاستقصاء، الذي طرح في شباط/فبراير ١٩٩٦، الى إيضاح ظاهرة منتشرة جدا في القطاع الحرفي للقرين الذي يشترك على نحو فعال في التسيير الملائم للمشروع الى جانب رئيس المشروع.

وتنصب الدراسة على أوضاع القرينين باعتبارهما رئيسي المشروع، استنادا الى توجيهين رئيسيين.

أولا، التحليل يتناول القرين الذي يساعد في العمل داخل المشروع. وقد وضعت عدة معالم، مثل تأثير حجم المشروع، والوضع القانوني للمشروع، فضلا عن الاختلافات الواردة على مجموعات المهن المتميزة.

وقد كرست المرحلة الثانية من التحليل على حالة قرين رئيس المشروع فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.

وينبغي التشديد هنا على أن الأمر يتعلق بجميع قرناء رؤساء المشاريع، مهما تكن الوظيفة التي يشغلونها داخل المشروع، أو حتى اذا لم يَضطلعوا بأي منها. وتشكل المرأة الجزء الأكبر من هذه الفئة.

والجزء الثاني يركز بوجه أساسي على تحديد التشريعات التي تطبق على القرينين، وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية.

وفي ختام هذا الجزء، جرى تحليل الانضمام المحتمل الى المركز العام للضمان الاجتماعي للقرين باعتباره مساعدا، وقوائد ذلك للأزواج رؤساء المشاريع. وقد جرى عقد مؤتمر ضم المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية وغرفة المهن، بغية توعية رؤساء المشاريع والقرناء - القرينات للحرص على انضمام القرناء المساعدين الى الضمان الاجتماعي.

وتحاول هذه الدراسة إضفاء قيمة مضافة، بالمقارنة مع الاستقصاءات التقليدية، وذلك بإتاحة معلومات مفيدة للقرينين الحرفيين، تمكنهما من الوصول الى نهاية الخدمة المهنية على نحو أكثر استقرارا.

التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة

في أعقاب جلسة الاستماع العامة، المعقودة في ٦ آذار/مارس ١٩٩٧، بشأن "المرأة والعمالة" نظمت مناقشة توجيهية بشأن موضوع تشغيل المرأة، في المجلس النيابي، في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧.

وقام المجلس النيابي باعتماد المقترح التالي:

"إن المجلس النيابي،

- مدركا لأهمية القيام بتقاسم أفضل لمختلف المهام المهنية والعائلية بين القرينين، لتعزيز عمل المرأة،
- وحرصا منه على عدم حصر حياة الرجل بالقطاع المهني فحسب، وعدم فصله عن مسؤوليات تربية الأطفال والمهام المتعلقة بصيانة الأسرة،
- ومدركا بأن تغيير العقلية داخل المجتمع بكامله، تجاوزا للأجراءات التشريعية والسياسية المتخذة، ستشكل طليعة ثمينة لكل عمل سياسي أو تشريعي،

يدعو الحكومة الى:

- القيام بإعداد استراتيجية شاسعة، متعددة السنوات، للإعلام والتوعية تهدف الى إتاحة وسائل النجاح لتقاسم عادل بين الرجل والمرأة للحياة المهنية، والمهام المرتبطة بالأسرة والمرافقة التربوية للأطفال."

ويعالج الجزء الثالث من الدراسة الاحصائية التي تنصب على "المرأة وسوق العمالة"، كذلك التوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية للمرأة الناشطة كذلك.

الحالة الزوجية للمرأة النشطة

جدول إجمالي لنسب النشاط حسب السن وتبعاً للحالة الزوجية.

يبين هذا الجدول نسبة السكان النشطين حسب الحالة الزوجية إزاء إجمالي السكان في نفس السن.

الوحدة : في المائة

المصدر : EFT 1996 du STATEC.

الناشطون/النشاطات سنة ٦٤-١٥	٦٤-٥٥ سنة	٥٤-٤٥ سنة	٤٤-٣٥ سنة	٣٤-٢٥ سنة	٢٤ - ١٥ سنة	الحالة الزوجية الشرعية
						رجل
٦٤ر٣	٣٧ر٨	٨٧ر٢	٩٣ر٩	٨٩ر٥	٣٩ر٥	أعزب
٨٣ر٧	٣٥ر٨	٩١ر٠	٩٧ر٩	٩٩ر٢	٩٧ر٠	متزوج
٥١ر٥	٢٥ر٣	-	-	-	-	أرمل
						مطلق أو منفصل
٨٢ر٩	٣٦ر٤	٨٨ر٤	٩٢ر٨	٩٥ر٧	-	قانوناً
						امرأة
٥٤ر٩	٣١ر٧	٨٧ر٢	٨٥ر٣	٨٦ر٠	٣٣ر٤	عزباء
٤٠ر٩	٨ر١	٣٦ر١	٤٩ر٧	٥٣ر٩	٧١ر٠	متزوجة
٢١ر٥	٥ر٣	٤٦ر٣	٥٩ر٥	-	-	أرملة
						مطلقة أو منفصلة
٧٤ر٩	٣٦ر٧	٧٤ر٢	٨٧ر٥	٧٣ر٦	-	قانوناً

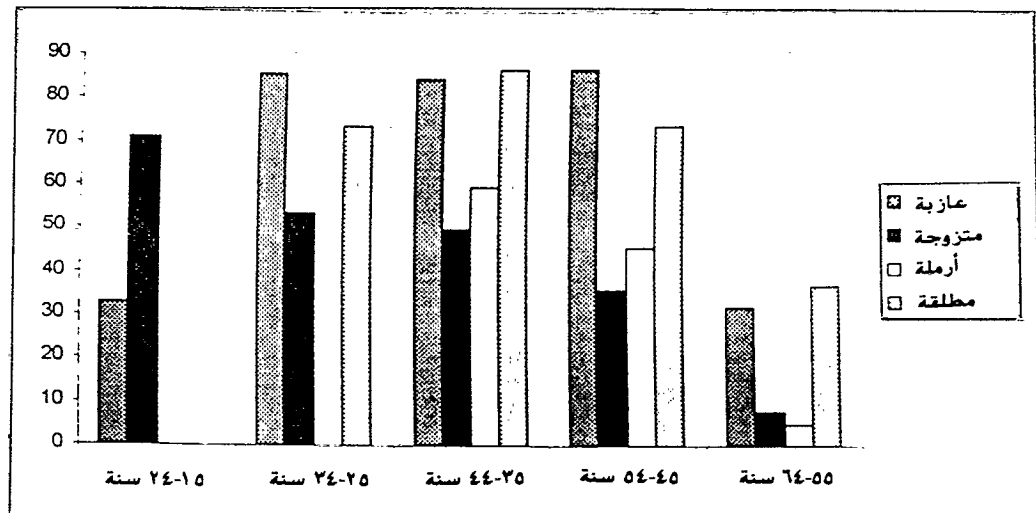
= النتيجة صفر.

أجرت الحسابات CEPS/INSTEAD.

نسبة النشاط النسائي حسب السن والحالة الزوجية

الوحدة : في المائة

المصدر : EFT 1996 du STATEC



أجرى الحسابات CEPS/INSTEAD

من مجموع الناشطين/الناشطات، من ١٥ الى ٦٤ سنة، يظهر أن المرأة المطلقة (أو المنفصلة قانوناً) هي الأكثر نشاطاً (٧٤٩ في المائة)، تليها المرأة العزباء (٥٤٩ في المائة). ومن بين الأشخاص من سن يتراوح بين ٤٥ و ٥٤ سنة، تبدو المرأة العزباء بنفس نشاط الرجل الأعزب. أما المرأة الأرملة فإنها أقل نشاطاً، ولكنها أكبر سناً أيضاً.

ومع ذلك فإن الحالة الزوجية التي جرى تحليلها على هذا النحو، لا تقدم بعد معلومات عن نسبة النشاط النسائي وعلاقتها بعدد الأطفال. ويعتبر هذا الأمر عنصراً حاسماً في قرار المرأة اللجوء الى العمل المأجور.

وتدعم الحكومة مراكز حضانة الأطفال دعماً فعلياً.

وقامت وزارة الأسرة بالتوقيع على اتفاقيات مخصصة لتنظيم المشاركة المالية للدولة في نفقات عمل دور الأطفال والمراهقين، مع ٤١ دار حضانة.

وخلال المرحلة الابتدائية من هذه المشاريع، فإن وزارة الأسرة تضطلع بنفقات المعدات المنقولة التي تعود الى دور الحضانة المتعاقدة معها، عن طريق معونة مالية استثنائية مخصصة للجمعيات الإدارية. وبإمكان هذه الجمعيات كذلك أن تستفيد من المعونة المالية الاستثنائية لدى الحاجة الى استبدال الأثاث أو الآلات المستهلكة. ومقابل ذلك فإن نفقات الهياكل الأساسية بالمعنى الصحيح مثل إيجار المباني، ونفقات البناء، ونفقات التغييرات أو صيانة المباني، من حصة البلديات ذات العلاقة، من حيث المبدأ.

وفيما يتعلق بنفقات التشغيل، تقوم وزارة الأسرة بتغطية عجوزات دور الحضانة، فهي تسدد جميع النفقات التي لا تغطي بالاشتراكات المالية للأباء. ونظراً لأن الاشتراكات المالية للأباء محسوبة تبعاً لمعايير تراعى فيها تكوين الأسرة، فضلاً عن دخلها، فإن العجز الذي تغطيه وزارة الأسرة يعتبر نسبياً عالياً جداً بالمقاييس الى حصة دخل دور الحضانة. وتختص الأسر أحادية الوالدية وذات الدخل المنخفض بأولوية القبول.

ونشير، من جهة أخرى، الى وجود عدد معين من دور الحضانة المسماة "الباب المفتوح" مخصصة، في الأحياء التي توجد فيها مشاكل اجتماعية كثيرة، لاستقبال الأطفال، من جنسيات أجنبية في الغالب، بين آخرين، بغية استغلال أوقات الفراغ أو لمساعدتهم في إعداد واجباتهم المدرسية. وتحرص هذه المؤسسات على إقامة علاقة مع الآباء، وخاصة مع الأمهات، بغية أن تتضمن المتابعة التعليمية للطفل التوافق المشترك.

وهناك نماذج أخرى كذلك لدعم دور الحضانة والمؤسسات الخاصة على وجه التحديد التي تقوم بخدمات الحضانة والاستقبال في المساكن.

الإجازات الوالدية

لا توجد إجازات الوالدية بعد حتى اليوم في لكسمبرغ. ولا تزال المناقشات جارية بشأن ادخالها، استنادا الى توجيه أوروبي. وتنصرف النية الى اتجاه تقسيم الإجازة الى جزئين متساويين بين القرينين. ويرد هذا الاقتراح في إطار الإجازة الممنوحة لأغراض أسرية، بغية توزيع المهام التربوية على نحو عادل بين الأب والأم. وجاء في العرض الذي يبين أسباب وضع مشروع القانون بهذا الشكل ما يلي: "لهذا السبب، فإن الجزء الخاص بكل جانب أصبح غير قابل للتحويل. ففي حالة غياب هذا التحفظ سيكون على الأم ان تعتني بالطفل المريض حصرا، بينما يؤدي عدم إمكان تحويل الإجازة الخاصة الى دفع الأب الى الاضطلاع بحصته من المسؤولية.

والمراد بذلك إرساء دعامة باتجاه المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة في الميدان العائلي" (انظر التقرير الأولي ١٩٩٦).

وفيما يتعلق بإجازة الوالدية بالنسبة للأب، قامت وزارة العمل والاستخدام بدعوة الشركاء المجتمعيين لمناقشة نماذج الإجازة الوالدية التي تواجهها لكسمبرغ، استنادا الى الاتفاق - الاطار بشأن إجازة الوالدية، المعقود بين الشركاء المجتمعيين على صعيد الاتحاد الأوروبي.

ويقوم مرفق دوهم (Krank Kanner Doheem) التابع لجمعية "المرأة في محنة" بتقديم الرعاية للأطفال المرضى في المسكن حين يضطلع الأبوان بعمل خارج البيت.

ويعرض هذا المرفق أيضا القيام بمصاحبة الأطفال المصابين بالسرطان للحصول على علاج معين خارج البلد اذا تعذر على الأبوين الحصول على اجازة خاصة. وفي عام ١٩٩٧، سجل مرفق دوهم زيادة مقدارها ٢٢ في المائة من الطلبات الخاصة بالاضطلاع بمسؤولية الأطفال المرضى خلال قيام الأبوين بنشاط مهني، بالمقارنة مع عام ١٩٩٦.

الضمان الاجتماعي

ولكن تم القضاء على التمييز المباشر في النصوص التشريعية، يبدو مع ذلك ان التمييز غير المباشر ينجم بوجه خاص بسبب أن المرأة تفضل نمط عمل بوقت أقل أو بدوام جزئي مما يولد حقوقا أدنى من جانب الضمان الاجتماعي

وحرصا على القضاء أوجه التصور القائمة في ميدان المساواة، قامت المفتشية العامة للضمان الاجتماعي، على صعيد الاتحاد الأوروبي، بالاشتراك في عقد أفرقة خبراء ومؤتمرات مما أدى الى إعداد

دراسات تهدف الى رصد التمييز غير المباشر والقضاء عليه أو البحث عن سبل جديدة في مجال المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال الضمان الاجتماعي، تحقيقا لخصوصية الحقوق بوجه خاص.

وفي سياق هذه الآراء، اتخذت الحكومة عدة تدابير تهدف الى انشاء مزيد من الحقوق الشخصية للمرأة، دون المساس بالحقوق الفرعية.

وفي إطار مشروع القانون الذي يتضمن إدخال تأمين الإعاقة، الذي يقضي بأن يقوم الشخص المؤمن بضمان المساعدة والرعاية لشخص مُعال، وذلك بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٧١ من قانون التأمينات الاجتماعية. وهذا يعني أن فترات الرعاية تعتبر فترات عمل مهني. أما سداد الاشتراكات فيقوم بها تأمين الإعاقة حتى مستوى الحد الأدنى للأجر الاجتماعي.

والشيء نفسه ينطبق على الفترات التي يستقبل فيها الشخص طفلا لتعهده نهارا وليلا أو تعهده نهارا من جانب منظمة معتمدة. إذ تتحمل الهيئات المعتمدة الاشتراكات المتعلقة بذلك بحد أقصى يصل الى مستوى الحد الأدنى للأجر الاجتماعي. وتسدد الدولة (وزارة الأسرة) تلك الاشتراكات للهيئات المعتمدة من خلال اعتمادات الميزانية.

وفي إطار مشروع القانون الذي يعتمد النظام العام لضمان التقاعد، انصرفت النية الى اجراء تعديلات دقيقة، أعلن عنها في الإعلان الحكومي تحت فصل "المساواة في الفرص"، الذي يميل الى تحسين امتيازات الشيخوخة لدي المرأة، التي استحدثت التقاعد قبل كانون الثاني/يناير ١٩٨٨. (تاريخ نفاذ قانون ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨٧، الذي يعدل ضمانات التقاعد)، والذي يسمح بإكمال فترة استخدام المرأة في المهنة.

١ - إعادة احتساب بدل التقاعد الصادر قبل ١٩٨٨ مع ادخال فترات تربية الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٦ سنوات.

٢ - تخفيف احتساب سنوات - الرضيع.

- إلغاء فترة الـ ٢٤ شهرا لتقديم الطلب من أحد الأبوين تحقيقا لتربية الطفل.
- إمكانية كلا الأبوين لتقاسم سنوات الرضيع.

٣ - مراعاة فترات الضمان التي تعادل عمل مأجور خلال أقل من ٦٤ ساعة في الشهر لتقاعد الشيخوخة، ولتقاعد الشيخوخة المعجل ولاحتمساب الزيادات الإجمالية.

٤ - توسيع الضمان الطوعي والإشتراك الرجعي:

- إدخال الضمان الطوعي بشرط الإقامة في لكسمبرغ، ولكن دون شرط فترة تمرين سابقة؛
- والفترات المتعلقة بذلك لا تحتسب لمرحلة تقاعد العجز، وللمحد الأدنى للتقاعد.
- إمكانية أحد الزوجين، الذي يترك أو يخفض نشاطه المهني خلال فترة الزواج، أن يغطي بأثر رجعي الفترات المذكورة عن طريق القيام بضمان طوعي.

وقد ورد شرح التدابير التشريعية النافذة في التقرير الأولي تحت المادة ١١.

حماية الأمومة

وفيما يتعلق بحماية الحامل في مكان العمل، قامت وزيرة النهوض بالمرأة، في ١٨ شباط/فبراير ١٩٩٧، بتقديم مشروع قانون يتوخى تطبيق تعليمات 92/85/CEE المؤرخة ١٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٢، المتعلقة بتنفيذ التدابير الهادفة إلى التشجيع على تحسين الضمان الاجتماعي وصحة العاملات الحوامل، أو النساء المرضعات في العمل.

ويضطلع قانون ٧٥/٧/٣ المتعلق بحماية أمومة المرأة، أثناء العمل، بكفالة عدد معين من الحقوق الحمائية للحوامل، مثل إجازة الأمومة لفترة ١٦ أسبوعاً، أو ٢٠ أسبوعاً في حالة الولادة المبكرة أو المتعددة أو في حالة الرضاعة. وفي هذا السياق، فإن قانون ٧٥/٧/٣ يذهب أبعد من تعليمات قانون 92/85/CEE، التي لا تقدم سوى إجازة أمومة لا تقل عن ١٤ أسبوعاً.

ويتيح قانون ٧٥/٧/٣، في الواقع، إعفاء من العمل الليلي وحماية ضد الفصل.

إن المحافظة على الحقوق المرتبطة بعقد العمل مضمونة بمنح المرأة المعنية تعويضات الأمومة خلال طوال فترة إجازة أمومتها.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قانون ٧٥/٧/٣، يتضمن حظر قيام المرأة الحامل أو النساء المرضعات بأعمال معينة شاقة أو ضارة. ويضاف إلى هذا الحظر التزام رب العمل بتقديم تخصيص آخر للمرأة المعنية.

فلئن تقيت التعليمات بأنه من مجموع ١٤ أسبوعاً من إجازة الأمومة فإن أسبوعين فقط يجب التمتع بهما إلزامياً قبل و/أو بعد الوضع فإن الفترة ١ من المادة ٣ المعدلة من مشروع القانون تتضمن ما يلي: "خلال ثمانية أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة، المثبت بشهادة طبية، ينبغي عدم تشغيل المرأة الحامل. وتسمى هذه الفترة "إجازة قبل الولادة".

وإذا حصلت الولادة قبل الموعد المفترض فإن جزء إجازة قبل الولادة المفقود يجب أن يضاف الى إجازة بعد الولادة على النحو المذكور في الفقرة التالية.

وإذا حصلت الولادة بعد التاريخ المتوقع من الطبيب، فإن الحظر يستمر حتى الولادة، دون تخفيض مدة الإجازة التي ينبغي التمتع بها الزاميا بعد الولادة..."

وتتسع قائمة الأعمال الشاقة والضارة، ويجري إضافة الاعفاء من العمل دون فقدان الأجور حينما لا يتيح التدبير المؤقت للوقت وظروف العمل تجنب كل خطر، ولا يتسنى تغيير إمتيازات المرأة المعنية أو لا يمكن أن تطلب على نحو معقول لأسباب تعتبر مبررة.

ويفرض مشروع القانون على رب العمل التزاما بإعلام كل النساء المستخدمين في المشروع بشأن الأعمال التي لا يمكن أن تمارسها المرأة الحامل أو النفساء والمرضعة. وبشأن التدابير المتخذة لتجنب أي خطر. وهذه المعلومات عينا ينبغي أن تنتقل الى مندوب الموظفين أو الى مندوب/مندوبة المساواة، ان وجد.

ويقضي مشروع القانون، فضلا عن ذلك، إعفاء عن العمل دون فقدان الأجور للعاملات الحوامل، بغية أن تتاح لهن الفرصة للذهاب الى الفحص الطبي الإلزامي قبل الولادة، وفقا للتشريع الخاص بالرقابة الصحية المنتظمة على النساء الحوامل، وفي مجال تخصيصات الولادة في حالات اجراء الفحوص أثناء أوقات العمل.

ان تدابير الحماية المنصوص عليها في تشريعات لكسمبرغ، وخاصة منع القيام بالعمل و/أو تحديده، وإجازة قبل الولادة، تتوخى هدفا صحيا مباشرا، أي إبعاد الأخطار المرتبطة بالعمل حنظا لصحة الأم والطفل. ان تخفيض إجازة قبل الولادة يبطل الحجج الصحية التي تبررها، ويؤدي الى أخطار معينة قد تحدث في المرحلة الثالثة للحمل.

ان حماية أمومة المرأة في العمل تكتسب أهمية متزايدة من حيث أنها تساعد على زيادة عدد النساء وأمهات المستقبل العاملات، وتحول العمل النسائي نحو قطاعات أنشطة كانت محصورة في الرجل فقط.

ان العلاقات بين عمل أمهات المستقبل، من جهة، وحدوث الحمل وقضيته، من جهة أخرى، ذات طابع معقد جدا، من حيث ان العوامل الشخصية تلعب دورا حاسما. ويضاف الى ذلك المهمة المزدوجة للعمل في الخارج والمهام الأسرية التي يواجهها معظم أمهات المستقبل اللواتي يعملن.

المادة ١٢

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

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

ان الوثيقتين اللتين صدرتا مؤخرا: "أضواء على الصحة في لكسمبرغ" لمنظمة الصحة العالمية - تموز/يوليه ١٩٩٧، و "الصحة والحياة في أوروبا" للجنة الأوروبية، يقدمان موجزا شاملا لنظام الصحة في لكسمبرغ.

وسائل منع الحمل

ملاحظات:

المبادئ العامة لتوزيع المنتجات الصيدلانية:

- يجري تنظيم الاعلان والتوزيع، وتجهز الأدوية استنادا الى وصفات طبية بوجه عام.
- والأدوية المجهزة استنادا الى وصفات طبية حصرا يغطيها الضمان الطبي.

١ - وسائل منع الحمل والوصفات الطبية

من بين وسائل و/أو أساليب منع الحمل، ينبغي التفريق بين:

- الوسائل التي تشكل موانع خارجية ولا تحتاج الى مساعدة طبية (مثل الواقيات الذكرية والأنثوية والكريم الواقي من السائل المنوي) وهي معروضة للبيع ولا تغطي بالتأمين الصحي (شأنها شأن كل المنتجات التي تباع دون قيد).

- الوسائل التي تشكل موانع خارجية، والتي تحتاج الى مساعدة طبية (مثل حاجز منع الحمل، وغطاء عنق الرحم)، وليست متاحة في الصيدليات، بل في سوق المعدات الطبية.

- موانع الحمل الهرمونية التي تعتبر أدوية، تجهز فقط استنادا الى وصفة طبية (شأنها شأن جميع المنتجات الهرمونية).

- أجهزة داخل الرحم التي توضع بواسطة التدخل الطبي (وتعتبر من أصناف الأجهزة الطبية).
- التعقيم الطوعي، الذي لا يزال غير منظم في بلادنا.

٢ - تغطية التأمين الصحي

ومن حيث تغطية النفقات عن طريق التأمين الصحي، فإن موانع الحمل الهرمونية تعتبر بشكل واضح من الأدوية وتجهيزات الرفاه، ولا تغطي نفقاتها من جانب التأمين الصحي.

وتغطي هذه النفقات بالأسعار العادية، إذا وصفت طبيا لأغراض علاجية. وفي هذه الحالة ينبغي الحصول على إذن مسبق من الرقابة الصحية.

أما وسائل منع الحمل الأخرى فإنها غير مشمولة بنظام التأمين الصحي.

الإستشارات الطبية مغطاة بالتأمين الصحي.

خلاصة:

ان توزيع وسائل منع الحمل تعامل بنفس الطريقة التي تعامل بها الأدوية الصيدلانية والأجهزة الطبية، فيما عدا الواقيات المتاحة على نحو واسع في المحلات التجارية وأجهزة التوزيع الأوتوماتيكية.

ويمكن تنظيم ضمها الى مخصصات التأمين الصحي وتغطيتها بأنظمة التأمين الصحي، التي يضعها مجلس تمثيلي متعادل، يتألف من ممثلين عن المؤمنین ومن أرباب العمل (المجلس الإداري لاتحاد الصناديق الصحية).

ومن حيث التأمين الصحي، فإن وسائل منع الحمل تعتبر من اسباب الوقاية، التي لا تخضع للتغطية (فيما عدا بعض الوسائل المعينة على وجه التحديد). ان توقعات تعديل الأنظمة بهدف تغطية النفقات من جانب التأمين الصحي، غير مواتية في وقت تتركز فيه الجهود نحو تخفيض نفقات ذلك التأمين.

وتقترح حركة لكسمبرغ لتنظيم الأسرة والتعليم الجنسي (asbl) تنظيم مجموعات للنساء الحوامل، فضلا عن التعليم الجنسي في مختلف المدارس ذات التعليم الثانوي. وفي أعقاب الاستشارة الطبية، تضع الواقيات وموانع الحمل الهرمونية مجانا تحت التصرف.

ويقدم كل من مراكز تنظيم الأسرة في لكسمبرغ و Esch/Alzette et Ettelbruck، خدمات معلومات الاغتصاب. وتتعهد بأنشطة الخدمات فرق تتكون من الأطباء وعلماء النفس من الجنسين، وتتضمن هذه الخدمات الاستقبال، والمعلومات، والوقاية، والمساعدة الطبية، والدعم، والتحرير من الخطيئة، ومحضر ضبط الشكوى المحتملة، فيما بعد. ويظل الفريق متعاوناً متعاوناً وثيقاً مع الخدمات الاجتماعية، والجمعية اللكسمبرغية للوقاية من سوء معاملة الأطفال، وخدمات الحماية من جانب قوات الدرك والشرطة. وبناءً على الطلب، تقوم مراكز تنظيم الأسرة بتقديم دروس بالمعلومات بشأن الموضوع. ويظل الأطباء والنفسانيون على استعداد لسماع أقوال جميع الضحايا، الذين تعرضوا لاعتداء قديم أو جديد.

وخلال عام ١٩٩٧، قدمت مؤسسة "مبادرة لبدء الحياة" مجموعة كبيرة من الدروس للإعداد، خلال فترة قبل الولادة وما بعدها، ومؤتمرات تتصل بهذا الموضوع. وفي ميدان تعزيز ودعم وحماية الرضاعة الثديية، قامت هذه "المبادرة" بتحقيق أعمال التوعية العامة في إطار الأسبوع العالمي للرضاعة الثديية. كما قامت المبادرة، في عام ١٩٩٧، بمساعدة مالية من وزارة النهوض بالمرأة، بإصدار عدة كراسات تعالج الولادة الجواله، ومشروع "دولا" والتشخيص قبل الولادي والرضاعة الثديية. وقد تم توزيع ١٦٠٢٥ كراساً أو إرسالها إلى المهتمين.

برامج الكشف والتشخيص المبكر

تقرير إجراءات برنامج فحص الثدي (الماموغرام)، ١٩٩٧ (وزارة الصحة).

منذ مطلع البرنامج في عام ١٩٩٢، تم إجراء ٧٩٩ ٤٠ فحصاً، وجرى متابعة تشخيصية لحالة ٣٤٩٨ مريضة (نسبة العودة إلى إجراءات التشخيص تبلغ ٨٥٧ في المائة).

وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، تم تقييم ٢١٨ حالة سرطان (نسبة تشخيص حالات السرطان ٦ في الألف).

وابتداءً من كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، ستجري دعوة النساء من المجموعة المستهدفة، من سن ٥٠ سنة، لإجراء الفحص التشخيصي الرابع.

نتائج عام ١٩٩٦

١٦ ٦٦٠	الدعوات المرسله
٨ ٧٤٨	عدد النساء المشتركات
٥٧ر٥٠ في المائة	نسبة الاشتراك:
١٧ في المائة	نسبة الاشتراك بعد الاستدعاء من بين غير المشتركات
٨ في المائة	نسبة العودة الى اجراءات التشخيص
٥٧ حالة سرطانية مكتشفة	حالات سرطان الثدي
٦ر٥ في الألف	نسبة اكتشاف السرطان
١٠ر٥ في المائة	نسبة حالات السرطان الموضوعية

٣٠ في المائة من حالات المكتشفة في عام ١٩٩٦ يبلغ حجمها أقل من سنتيمتر، و٦٢ر٥ في المائة من الحالات يبلغ حجمها أقل من ١ر٥ سنتيمتر و ٩ في المائة من حالات السرطان الموضوعية.

وجرى في عام ١٩٩٧ دعوة ١٦ ٨٣٧ امرأة من الفريق المستهدف، كما شارك ٨٥٤٣ امرأة في البرنامج خلال العام. وكانت نسبة المشاركة ٥٠ر٧٥ في المائة.

برنامج ضمان النوعية

وقامت اللجنة الأوروبية في عام ١٩٩٦ بنشر توصيات جديدة بشأن ضمان النوعية.

وبعد مرحلة اختبار، صدرت تعليمات وزارية بتاريخ ١١ شباط/فبراير ١٩٩٧، تحدد متطلبات النوعية التقنية التي ينبغي ان تستجيب لها المراكز المجازة في اطار برنامج فحص الثدي.

وسيكون مركز التنسيق التقني التابع لبرنامج فحص الثدي مسؤولا عن تقييم هذه المرحلة. ويعتبر مركز التنسيق التقني للبرنامج مسؤولا عن برنامج ضمان النوعية في مجال فحص الثدي.

حملة التوعية

وقد أرسلت في شباط/فبراير ١٩٩٧ نشرة اتصال تتضمن نتائج الدفعة الثانية (١٩٩٥-١٩٩٤) الى السلك الطبي، والى المعاونين/المعاونات الطبيين/الطبيات.

وجرى تنظيم ثلاثة عشر مؤتمرا للمجموعات المستهدفة، بالتعاون مع وزارة النهوض بالمرأة والجمعيات النسائية؛ وتنظيم مؤتمرين مع مؤسسة لكسمبرغ لمكافحة السرطان.

وجرى إنشاء نظام اعادة فحص منتظم للنساء اللواتي لم يستجبن للدعوة بعد مرور ٦ أشهر منذ عام ١٩٩٦.

وتم اصدار منشور بلاستيكي يمكن تعليقه في الحمام، يتضمن توصيات بشأن الفحص الذاتي للثدي: "تذكري ان تفحصي ثديك كل شهر". وقد أرسل الى السلك الطبي، والى المستشفيات والجمعيات النسائية، بعد أن تعرض لفحص أولي من عشر نساء ممثلات للمجموعة المستهدفة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر، في اطار الأسبوع الأوروبي لمكافحة السرطان، جرى تنظيم حملة مناقشة على الغداء مع الصحافة، في لكسمبرغ، بالاشتراك مع مؤسسة لكسمبرغ لمكافحة السرطان، بغية تقديم الحملة الجديدة بشأن سرطان المرأة. وخلال شهر تشرين الأول/أكتوبر، جرى توزيع الكراسيات والاعلانات بعنوان "نكسر الصمت" على العيادات والصيدليات والأطباء. وبواسطة مؤسسة لكسمبرغ لمكافحة السرطان، تم توزيع الكراسيات في جميع المجمعات والمنظمات النسائية تقريبا (حوالي ٦٠ ٠٠٠).

وخلال ذلك الأسبوع، تم تنظيم مؤتمر بشأن سرطان المرأة يتوجه الى الجمهور عموما، وخاصة الى مندوبي المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، في البلديات، بغية التوعية على إدخال "صحة المرأة" في أنشطتهم البلدية.

خلاصة

بعد ست سنوات من العمل، أصبح برنامج فحص الثدي معروفا على نحو جيد من جانب المرأة، ونال التقدير حتى من جانب السلك الطبي نفسه.

وجرى الأسبوع الأوروبي الثاني لمكافحة السرطان، الذي يتناول موضوع السرطان في أوروبا، خلال الفترة من ٦ إلى ١٢ تشرين الأول/أكتوبر.

حالات سرطان الثدي وعنق الرحم في لكسمبرغ

حالات السرطان الجديدة المكتشفة بالسنة - إحصاءات نشرت خلال الأسبوع الأوروبي لمكافحة السرطان
تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧.

السنة	المجموع (رجل + امرأة)	النساء حالات السرطان الجديدة
١٩٨٧	١٢٧٢	٥٩٦
الثدي		١٩٠ (٣١,٨٨٪)
عنق الرحم		٣٣ (٥,٥٤٪)
موضعي		+ ١٦ موضعي
١٩٨٨	١٢١٦	٥٩٧
الثدي		١٨٤ (٣٠,٨٢٪)
عنق الرحم		٣٠ (٥,٣٧٪)
موضعي		+ ٢٨ موضعي
١٩٨٩	١٢٦٠	٦١٤
الثدي		٢١٦ (٣٥,١٨٪)
عنق الرحم		٣٣ (٥,٣٧٪)
موضعي		+ ٣٩ موضعي
١٩٩٠	١٤٠٩	٦٦٤
الثدي		١٩٣ (٢٩,٠٣٪)
عنق الرحم		٣١ (٤,٦٦٪)
موضعي		+ ٤٧ موضعي

الجدول (تابع)

النساء حالات السرطان الجديدة	المجموع (رجل + امرأة)	السنة
٦٤٢	١٣٧٧	١٩٩١
١٩٦ ٤٣ و ٣٠%		الثدي
٢٨ ٤٣ و ٤%		عنق الرحم
+ ٣٥ موضعي		
٧٠٧	١٤٧٧	١٩٩٢
٢٤٦		الثدي
٢٦		عنق الرحم
+ ٦٧ موضعي		
٦٤٧	١٤٥٥	١٩٩٣
٢٠٠ ٣٠ و ٣%		الثدي
٢٦		عنق الرحم
+ ٦٧ موضعي		
٧١٠	١٥٣٩	١٩٩٤
٢٥٤ ٣٥ و ٨%		الثدي
٢٨ ٤%		عنق الرحم
+ ١٠٢ موضعي		
٧٧٠	١٦٦٤	١٩٩٥
٢٥٧ ٣٣ و ٣%		الثدي
٢٤ ٣ و ١%		عنق الرحم
+ ٧٢ موضعي		

المصدر: سجل فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام) للأورام.

استقصاء رابطة الأبحاث الدولية، بروكسل
أوروبا ضد السرطان، تموز/يوليه ١٩٩٧

لكسمبرغ

إجمالي الاتحاد الأوروبي

"هل سبق لك التفكير بإمكان إصابتك يوماً ما بسرطان الثدي أو عنق الرحم؟"

٧٩٪	٧٧٪	نعم:
١٥٪	١٩٪	لا:
١٨٪	١٦٪	أصبت به (عقوياً)
٣٣٪	١٩٪	لا رد، لا تعلم

"من بين الفحوص التالية، أيها أجريت لك مرة واحدة على الأقل؟"

٥٥٪	٤٤٪	فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام)
٨٠٪	٥٨٪	الفحص اليدوي للثدي
٨٨٪	٧٧٪	فحص الأجهزة التناسلية للنساء
٧٧٪	٦٥٪	الفحص المهبل الشفوي
٥٢٪	١٣٪	لم أجر أي من هذه الفحوص
٢٣٪	١٪	لا تعلم

"أي من هذه الفحوص أجريت لك خلال الـ ١٢ شهراً الماضية؟"

٣٠٪	١٨٪	فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام)
٥١٪	٣١٪	الفحص اليدوي للثدي
٦٠٪	٣٩٪	فحص الأجهزة التناسلية للنساء
٤٩٪	٣٢٪	الفحص المهبل الشفوي
٧٥٪	٣٠٪	لم أجر أي من هذه الفحوص
٢٢٪	١٢٪	لا تعلم

"أي من هذه الفحوص تعتقدن بأنك تحتاجين القيام به خلال الـ ١٢ شهراً القادمة؟"

٤٠٢٨٪	١٨٠٢٪	فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام)
٣٧٠٩٪	٢٣٠٩٪	الفحص اليديوي للثدي
٤٩٠٧٪	٣١٠٦	فحص الأجهزة التناسلية للنساء
٣٨٪	٢٩٠٧٪	الفحص المهبلي الشيفيني
٦٠٩٪	٢٢٠١	لم أجد أي من هذه الفحوص
٣٢٠٥	٢٤٠٣٪	لا تعلم

"بغرض تخفيض خطر الإصابة بسرطان الثدي، يجب على المرأة أن تشارك في البرنامج الوطني للكشف الطبي (فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام)). هل سبق لك العلم بهذا البرنامج؟"

٦٧٠٩٪	٦١٠١	نعم:
٢٩٠٧٪	٣٥٠٦٪	لا:
٢٠٢٪	٣٠٣٪	لا رد، لا تعلم

"هل تشاركون في برنامج الكشف عن الأمراض؟"

٥٨٠٢٪	٥٩٠٥	نعم تلقائياً:
٢٤٠٦٪	٢٩٠٦٪	نعم بناءً على دعوة:
١٤٠٨٪	٦٠٨٪	لا:
٢٠٣٪	٤٠١٪	لا رد، لا تعلم:

"على أي جانب من جوانب السرطان تودين الاطلاع أكثر؟"

٤٨٠٣٪	٤٣٠٣٪	أسباب السرطان
٤٢٪	٤٨٠٤٪	الوقاية من السرطان
٤٧٠٤٪	٤٤٠٤٪	أعراض السرطان
٣٣٠٨٪	٣٦٠٨٪	الفحوص الطبية المؤدية الى اكتشاف السرطان
٣٦٠٥	٢٨٠٩٪	المرض ذاته وتطوره وآثاره
٤١٠٥	٢٨٠٤٪	العلاج الذي يمكن اجراؤه
١٠٧٪	١٠٦٪	غير ذلك
٩٠٧٪	٩٠٣٪	لا شيء
٣٠٣٪	٣٠٥٪	لا تعلم

"من أين ترغبين الحصول على مثل هذه المعلومات؟"

٣٩ر٨%	٥٧ر٢%	من طبيب عمومي
٧٠ر٤%	٥٧ر٨%	من طبيب اخصائي، مثل اخصائي الامراض النسائية
٢٢ر٥%	٣٠ر٣%	من المستشفى
١٤ر٨%	١٧ر٢%	من مؤسسات طبية أخرى
٦ر٦%	١٢ر٢%	من المكتبة العامة
٢ر٨%	٦ر٧%	من مكان العمل
٣١ر٥%	٣١ر٢%	من التليفزيون
١٣ر٨%	١١ر٧%	من الإذاعة
٢٣ر١%	٢٧ر٦%	من المجلات النسائية
١٦ر٧%	١٩ر٧%	من الصحف والمجلات
١٦ر٧%	١٢ر٩%	بواسطة البريد
١٣ر٩%	١ر٣%	غير ذلك

وصول المرأة المعاقة الى الخدمات الصحية

فيما يتعلق بالتدابير المتعلقة بالوصول المتكافئ للمرأة المعاقة الى الخدمات الصحية، تجدر الإشارة الى ان النصوص التشريعية المتعلقة بالموضوع لا تضع أحكاما معينة للمرأة المعاقة. فالمرأة المعاقة تستفيد من جميع التدابير الحمائية الموضوعية للمرأة الحامل.

المادة ١٣

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

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

الحق في الاستحقاقات الأسرية

وردت التدابير المتخذة بهذا الشأن في التقرير الأولي، ولم تضع لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة أي ملاحظة على ذلك.

حقوق الحصول على القروض المصرفية، والرهن العقاري، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي

توجد، من حيث المبدأ، مساواة كاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بفتح الائتمان المالي. ومع ذلك يلاحظ، في الواقع، انه يُطلب الى المرأة التي تريد الاككتاب في قرض، ضمانا إضافيا، مثل الالتزام التضامني للزوج.

وتضع خطة العمل ٢٠٠٠ في الهدف ٢: ان تفتح للمرأة وسائل الوصول الى السوق، والى المعلومات، والتكنولوجيا، الفقرة ٦-٢-٢. وأن على الدولة، بواسطة الشركة الوطنية للائتمان والاستثمار، أن تقوم في المستقبل القريب بوضع الطرائق المؤدية الى منح القروض للمرأة، بغية تخفيف الصعوبات التي يمكن أن تظهر على صعيد توفير الائتمانات المصرفية.

الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية

هذا الحق يطبق على الرجل والمرأة على قدم المساواة.

المادة ١٤

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار 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 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.

إن الوضع الجغرافي، الذي يتكون بوجه خاص من المنطقة الزراعية الشمالية والشرقية، والصناعية الجنوبية، والحالة الاقتصادية للبلد، جنبا إلى جنب مع المسافة بين الجنوب والشمال التي تبلغ ٨٢ كيلومترا، وبين الشرق والغرب التي تبلغ ٥٧ كيلومترا، من شأنه أن يؤدي إلى تسهيل ادماج المرأة الريفية في جميع الأنشطة الانمائية الريفية والاقتصادية. وتمتع المرأة الريفية بفرصة متكافئة مع المرأة في المناطق الأخرى من البلد، من حيث التعليم والتدريب الأولي والمتواصل. وتتوفر الخدمات الصحية، مع المعلومات، والمشورة، وخدمات تنظيم الأسرة، في جميع مناطق البلد. والاشتراك في الضمان الاجتماعي مضمون للنساء المتزوجات غير العاملات بأجر عن طريق الحقوق الناتجة عن اشتراك الزوج.

المساواة في الفرص للمرأة العاملة في الزراعة مضمونة بالقانون الزراعي والأنظمة التنفيذية فيما يتعلق بتخصيصات المعونة. وفي حالة استئناف الاستثمار فإن مبدأ التعارض يتعطل بعقد موثق، على نحو يصبح كلا الزوجين مسؤولاً عن إدارة الاستثمار على قدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المرأة التي تعمل في الزراعة تخضع لنظام التأمين الصحي، والعطل والشيخوخة على نحو إلزامي (انظر التقرير الأولي لعام ١٩٩٦).

مبادرة العمل في أوصلينغ (منطقة ريفية تقع شمال البلاد)، هي جمعية نسائية لا تهدف إلى الربح قامت بإنشاء مركز ريفي للتدريب والاستعلام والتحرك من بعد. وتم تنظيم دروس خاصة للمبادرة للامهات والنساء في البيت خلال اوقات لا تتعارض مع أعمال الأسرة (خمسة دورات من الساعة ٩ر٥ إلى ١١ر٥). وهذه المبادرة لا تقدم للمرأة في المنطقة دروسا في التدريب الأولي والمتواصل فحسب، بل تقدم لها أيضا منذ وقت مضى عملا وظيفيا بدوام جزئي. وتقوم الجمعية في الواقع بأعمال إدارية للمؤسسات العامة.

وفي إطار برنامج "القيادة الثاني"، وهو برنامج أوروبي، تقوم وزارة الزراعة بالتشجيع على العمل من بعد في المناطق الريفية، بوجه خاص، وذلك لحفز التكنولوجيات الحديثة للاتصالات السلكية واللاسلكية بغية انشاء لا مركزية عمالة في المحيط الريفي. وتشارك وزارة الزراعة حاليا في هذه المشاريع.

وتقوم وزارة الزراعة أيضا بدعم جميع المبادرات في مجال التدريب المتواصل. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم مختلف المنظمات الزراعية المعتمدة لهذا الغرض بتقديم دورات تمويلها وزارة الزراعة، في إطار الإعلام الاجتماعي - الاقتصادي.

ولا تتوفر لدى وزارة الزراعة احصاءات عن دخل المرأة الريفية بالمقارنة مع دخل المرأة الحضرية.

وفي عام ١٩٩٧، قامت وزارة البيئة، بالاشتراك مع مختلف الادارات الوزارية، بما فيها وزارة النهوض بالمرأة، بوضع خطة وطنية بيئية للتنمية الريفية المستدامة. وسيتم تحقيق مختلف الاجراءات الواردة فيها خلال السنوات القادمة من جميع الجهات المعنية. وبما أن تحقيق هذه الخطة من مسؤولية المجتمع بكامله، فإن على المرأة ان تساهم بفعالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بها. ونظرا لأن وزارة البيئة هي الجهة المنسقة لهذه الأعمال التنفيذية، فإنها ستسهر على أن يظل مبدأ المساواة في الفرص محترما.

وتم إنشاء مركز للموارد التكنولوجية في عام ١٩٩٧ يقوم بالمهام التالية:

- تنمية الخبرات المحلية؛
- استقصاء المعلومات التكنولوجية وإتاحتها؛
- إيصال المعنيين الاقتصاديين إلى تكنولوجيات أفضل لتحقيق بيئة صالحة؛
- تنفيذ التكنولوجيات المبتكرة في ميدان حماية البيئة في قطاع معين.

ان أنشطة مركز الموارد التكنولوجية هذا لا تزال في البداية. ومع ذلك، فينبغي ان تراعي توجيهات برنامج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة.

ويحظى اشتراك المرأة الفعال في اتخاذ القرار في ميدان البيئة، وادماج احتياجات المرأة وآرائها في سياسة البيئة، باهتمام دائم من جانت المنظمات العاملة في هذا الميدان.

وقامت الجمعية التي لا تهدف إلى الربح: "زارابينا؛ مبادرة من أجل المرأة" بالتوقيع على اتفاقية مع أربع بلديات في المنطقة الجنوبية للبلاد، تتضمن الأهداف التالية:

تقوم الأطراف المتعاقدة بإنشاء مشروع تحت اسم "النهوض بالمرأة والتنمية الإقليمية" يهدف إلى:

- إدخال مكّنونات المساواة في الغرض في التنمية المحلية والإقليمية؛
- تشجيع التعاون على الصعيدين المحلي والإقليمي؛
- تطوير وتجربة الأجهزة والوسائل القادرة على تعزيز دور المرأة ومؤهلاتها في الحياة الاقتصادية؛
- العمل على إبراز مركز المرأة على نحو أوضح، وتشجيع المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛
- إدماج المرأة على نحو فعال في عملية التنمية.

وبغية تحقيق الأهداف الواردة أعلاه، تعمل الأطراف المتعاقدة على مراعاة الموارد المحلية والإقليمية وتكفل تعاون جميع الجهات التي تعمل في ميدان التنمية المحلية والإقليمية والأشخاص الذين يساهمون في اتخاذ القرارات.

المادة ١٥

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الاجراءات 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 باطلّة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

جرى شرح الأحكام التشريعية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل أمام القانون في التقرير الأولي.

وفيما يتعلق بالمعايشة بدون زواج، فعلى الرغم من العيش كأزواج، إلا أنهما لا يتعبران زوجين، بل أغيارا لغياب أي رابطة قانونية.

إن افتراق القرينين، سواء من حيث القانون المدني أو قانون الشركات والتأمين الاجتماعي، لا يمكن معالجته قضائيا الا في إطار الزواج.

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 إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛
- (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛
- (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحياسة 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.

جرى شرح الأحكام التشريعية النافذة في التقرير الأولي.

وفيما يتعلق باختيار لقب الطفل، الذي يشكل موضوع التحفظ الثاني، فإن الحكومة قد التزمت، من خلال خطة العمل ٢٠٠٠، بأن تعمل على تكوين رأي يتعلق برفع التحفظات الواردة لدى التصديق على الاتفاقية.

الوثائق

- * مناقشة توجيهية بشأن المرأة والعمالة، وثيقة برلمانية ٤٢٦٠، ١٩٩٧-١٩٩٦.
- * اقتراح قانون ٤٢٧١ بشأن حماية كرامة المرأة والرجل في مقر العمل.
- * قانون ١٩ تموز/يوليه ١٩٩٧، الذي يكمل القانون الجنائي، بتعديل تجريم العنصرية، ويتضمن تجريم النزعة التحريفية وغيرها من التصرفات القائمة على أساس التمييز غير المشروع.
- * التقرير التحليلي بشأن المتعاونات والمتعاونين في بلدية بيتيمبورغ، ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، الإدارة البلدية لبيتيمبورغ.
- * مطويات: مشروع "لنقتسم المساواة" غليشيت ديلين، التابع لوزارة النهوض بالمرأة.
- * مشروع "Paratageons l'égalité - Gleichheit teilen - Gläcchheet delen": Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projektjahr 1996/97, Charlotte Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung, Wien, 30.11.1997، وزارة النهوض بالمرأة.
- * Les Femmes et le Marché de l'Emploi، دراسة احصائية 2-919876-07-4، ISBN، وزارة النهوض بالمرأة.
- * مطوية: من أجل أن تصبح المرأة مهندسة صناعية، وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني.
- * احصاءات: إمتحان نهاية الدراسات الثانوية، ١٩٩٦، وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني.
- * احصاءات: التعليم الثانوي العام ١٩٩٥/١٩٩٦، وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني.
- * احصاءات: التعليم الثانوي التقني ١٩٩٥/١٩٩٦، وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني.
- * Travail féminin: Chambre des Employés Privés ISBN 2.919888-12-9.
- * Highlights on Health in Luxembourg, Organisation mondiale de la Santé (WHO), juillet 1997.
- * Health and Life in Europe, Commission Européenne

Les Conjointes Aidants dans l'Artisanat Luxembourgeois, Chambre des Metiers - Centre de Promotion *
. Recherche, avril 1997 et de

.Monique Laroche-Reeff: Egalité des Chances et Negociations Collectives dans l'Union Egropéenne *

.ISBN 2-919876-05-8 ,٢٠٠٠ خطة العمل *

.Wenn nun wir Frauen auch das Wort ergreifen..., ISBN 2-87984-010-4 *