

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

لكسنبرغ\*

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

## المحتويات

### الصفحة

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 .....
٣٤	.....	المادة ٦ : إستغلال المرأة والاتّجار بها .....
٤٠	.....	المادة ٧ : الحياة السياسية وال العامة .....
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 الريفية .....
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 ٢ 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 مقتراحات وتوصيات اللجنة المذكورة.

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

وقد لوحظ حالياً أن هناك ضغوطاً تمارسها ليس فقط المنظمات غير الحكومية النسائية، بل أيضاً الأحزاب السياسية، لتبسيط مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على نحو صريح في الدستور الذي يجري تعديله حالياً. ومع أن التمييز القانوني قد ألغى 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 شددت دائماً على المؤسسات التي تقدم البيانات الرقمية، لكي تلتزم بالتصنيف حسب الجنس بانتظام لدى قيامتها 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 تأملـي في الـإجراءات المتـخذـةـ الـمـتـعدـدةـ الـوارـدةـ فـيـ التـقـرـيرـ،ـ لـاحـظـتـ أـنـ عـدـدـاـ كـبـيرـاـ مـنـهـاـ تـعـكـسـ رسـالـةـ اـحـتـرـامـ مـبـادـةـ الـمـساـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ وـأـنـهـاـ تـتـأـلـفـ مـنـ عـنـصـرـ إـمـاـ أـفـقيـ أوـ عـمـودـيـ.

ونحن جميعاً ندرك تماماً أن معظم أشكال التمييز الواقعية تتمخض عن الأحكام المسبقة والفهم المقولب للأدوار، وبخية التوصل إلى إلغاء اللامساواة الفعلية، ينبغي القيام بتغيير العقليات. وتشكل عملية

التغيير هذه الهدف الأولوي لوزارة التهوض 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 إلى اجراء تغيير بنائي على جميع المستويات، ثم التوصل أخيراً إلى وضع نظام اجتماعي جديد.

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

ماري - جوزيه جاكوب  
وزيرة التهوض 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. ووفقاً للفقرة الثانية من المادة ٢٧ من الاتفاقية، أصبحت هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة للكسمبرغ 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.

وأقامت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بدراسة التقريرين في دورتها السابعة عشرة، في جلساتها ٣٢٨ و ٣٤٤ و ٣٣٩، 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 إلى الأمين العام للأمم المتحدة لعام ١٩٩٨، فإن هذا التقرير يغطي الفترة الواقعة بين آذار/مارس ١٩٩٧ و كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.

وعن طريق وزارة النهوض بالمرأة، قامت الحكومة بالاستجابة فوراً إلى المقترنات والتوصيات التي وضعتها "اللجنة" - لدى دراستها للتقارير.

لذلك طلبت وزارة النهوض بالمرأة من جميع أعضاء الحكومة، بر رسالة مؤرخة في ١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تقديم العناصر الازمة للرد على أسئلة "اللجنة" التي ظلت مفتوحة منذ قيامها بدراسة التقارير. وفضلاً عن ذلك، فقد طلب إلى كل وزارات إبلاغ وزارة النهوض بالمرأة عن الإجراءات المتخذة لتنفيذ الاتفاقية.

وقد أحيلت دراسة "اللجنة" للتقرير إلى أعضاء لجنة المساواة في الفرق 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 اللكسمبرغية، وفريق الاتصال والمناقشة والعمل؛ ومنظمة العمل الكاثوليكية للمرأة اللكسمبرغية، 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 ومقترنات اللجنة في ميادين التعليم، والتدريب الأولي والمستمر، والعملة.

ويكمل هذا التقرير التقريرين الأوليين. 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 اعتمدته المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، المعقود في بيجين (الصين) من ٤ إلى ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥.

وقد طلبت "اللجنة" إلى الحكومة أن تقوم بالنظر، حين إعداد تقريرها الثالث، بالتوصيات العامة للجنة، واستنتاجات دراسة التقريرين، (والمسائل المبحوثة في إطار الحوار البناء بين اللجنة والمندوبيين اللوكسمبورغيين). 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. وتحلّب اللجنة إلى الحكومة كذلك أن تذكر في تقريرها القادم بيانات إحصائية موزعة حسب الجنس (المقرة ٤ من الوثيقة CEDAW/C/1997/II/L.1/Add.3).

وتُعد الإحصاءات المطلوبة في ميدان العملة من جانب وزارة التهوض 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 مركزاً مركزاً في تفهم الامساواة 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 بنوية. ولا شك أن الخطوة الأولى هي تنفيذ تدابير ملموسة مثل وضع تقارير تحليلية حسب الجنس وخطط المساواة، وإنشاء وظائف لمندوبي 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 حقيقة بين الجنسين. والخطوة الثانية التي تتعلق بتغيير العقليات، ستستغرق وقتاً طويلاً. إن استراتيجية التغيير الشفافي على النحو الذي تقوم بتطبيقه حكومة لوكسمبورغ والتي تنفذها وزارة التهوض بالمرأة، تستند إلى التوعية واسراراً أكبر عدد ممكن من الأشخاص من جميع مستويات المجتمع في أنشطتها.

## المادة ٢

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

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، اذا 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 تميizi؛

(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 والأغراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛

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

### مشروع التعديل الدستوري

اعتمد المجلس النيابي، في جلسته العامة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٧، القرار التالي المتعلقة 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؛

- وإن 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؛

- وإذا 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;
- ويعهد 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 إلى 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 بإحالته نفس مذكرة الوزيرة إلى 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 للجسم .

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 ٤٥٣ 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 بالفعال التي تشكل جريمة بموجب المواد ٤٤ (٢)، ٤٥٣، ٤٥٤، ٤٥٥، ٤٥٦، ٤٥٧، ٤٥٨، ٤٥٩، ٤٥٧-٣، ٤٥٧-٢، ٤٥٧-١، ٤٥٧-٤ من القانون الجنائي، وتؤدي إلى الإضرار، المباشر أو غير المباشر، بالمصالح الجماعية التي تدافع عنها، ولا تبرر بالمصلحة المادية أو المعنوية، حتى إذا كانت المصلحة الجماعية التي تتصرف بموجبها تتغطى تماماً بالمصلحة الاجتماعية التي تدافع عنها الوزارة العامة.

ومع ذلك، إذا ارتكبت الجريمة إزاء أشخاص معتبرين بصفتهم الشخصية، فلا يحق للجمعية أن تقوم، بالطرق العادلة، بالطريق المعتذر بها للمدعي بالحق المدني، الا بشرط أن يقوم الشخص المعنى 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 بصدق تقاديره للموضوع ولمعرفة إن كانت الجمعية ذات أهمية وطنية وإذا كانت أنشطتها تدخل تماماً 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. ونظراً 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 إلى 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 الميداين، ولا سيما الميداين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكافلة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان 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 اتخاذ 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 والمواضيعات 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 ٤٢٤٠ الذي يتضمن إنشاء وظيفة مندوب/ مندوبة في المشروع. وجرى لقاء مع وزير الضمان الاجتماعي بشأن مشاريع القوانين المتعلقة بالحقوق الاجتماعية للمرأة، أي مشروع قانون ٣٨٨٣ الخاص بتقاسم الاستحقاقات التقاعدية ومشروع قانون ٤٢٤٠ الذي يعتمد النظام العام لتأمين التقاعد، ومشروع قانون ٤٣٤١ المتعلق بأنظمة التقاعد التكميلية. وجرى عقد مقابلتين مع وزيرة النهوض بالمرأة بشأن موضوع مشروع القانون ٤٢٧٨، الذي يتضمن حماية الأمومة، فضلاً 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، مؤتمراً 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 (٢٠٠٠-١٩٩٦). 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"، 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 دوقة لكسنبرغ الكبرى، بإصدار الولاية التالية:

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

(٢) وفي إطار مهمتها فإن اللجنة تستشار في جميع مشاريع القوانين التي يمكن أن يكون لها تأثير على المساواة بين المرأة والرجل. فتقوم بتحليل النتائج المتترتبة 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 المعاكبة العامة لبرنامج العمل الإيجابي للوظيفة العامة.

المادة ٥: يضطلع أعضاء اللجنة بوظيفة مراسلين بين الوزارات التي ينتسبون إليها واللجنة في ميدان المساواة. وبهذه الصفة يتلقى هؤلاء الأعضاء مراسلات الوثائق والمعلومات الازمة لتحقيق مهمتهم، وينشرون في وزاراتهم المعلومات والمقترنات 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 اعتمدته المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة الذي نظمته الأمم المتحدة، والمعقود في بيجين (الصين) (١٤ - ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥).

وتناولت مناقشات اللجنة ما يلي:

- مشروع القانون المتعلقة 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 السادس بهدف أن يتضح للعيان الأحوال التي تعيشها المرأة لجميع الممثلين السياسيين وجميع مقرري السياسة، رجالاً ونساءً.

- مشاريع التدريب على المساواة التي تنوى وزارة النهوض بالمرأة أن تشرع بها في إطار أنشطتها الإيجابية في ميدان الوظيفة العامة، مشاريع "شبكة تدريب المرأة" (برنامج ليوناردو الأوروبى)، و "النقتسم المساواة - غلايشيهيت ديلين" (رابع 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 مقتراحات أعضاء "اللجنة"، بالقدر 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 دعي أعضاء اللجنة لحضور مؤتمر يتناول "تنظيم العمل"، الذي نظمّه كل من وزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام في إطار رئاسة لكمبرغ 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 الفرعى للمرأة وسوق العمل بالتعاون في إعداد دراسة إحصائية تحت عنوان: المرأة وسوق العمل (أنظر المادة ١١ أدناه).

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

وهكذا، على سبيل المثال، فإن مشروع "النقتسم المساواة - غلايشيهيت ديلين"، الذي حققه وزارة النهوض بالمرأة في إطار البرنامج الرابع للنشاط الممتعنى، 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 المشاركون في المشروع والمدربين/ المدربات الذين يقومون بتدريب المدربين والمدربات (أنظر المادة ١١ أدناه: التعليم).

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

وعلى صعيد المرحلة الأولى لمشروع تعليم المساواة تقوم وزارة التهوض 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 العاملات في ئ٤ فصلاً قبل المدرسي.

ويتكون الجمهور المستهدف من الأطفال بين سن الرابعة والسادسة. ويكون المشاركون في المشروع من الآباء ومندوبي المساواة من المجتمعات المحلية، واللجان الاستشارية المحلية للمساواة وللن亨وض 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) شريكاً ناشطاً في ذلك. ويعمل كل من وزارات العمل والاستخدام والاقتصاد والطبقات المتوسطة، فضلاً عن الغرف المهنية للتلمذة والنقابات التمثيلية، على الانضباط بدور متعدد الجوانب لفلسفه 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 إلى التدريب من جانب الممثلين - الممثلات النقابيين، فضلاً عن مدرببيهم. واشتراك كلاً الفريقيين في حلقة دراسية للتدريب على المساواة، مما ساعد في تكوين تفهم أفضل لمنظور الجنس وتطبيقه في أعمالهما اليومية الخاصة وفي أنشطتهم المتعلقة بهيكل التلمذة لكل منها.

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

والشركاء الأجانب في المشروع هم: la Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrucken (ألمانيا)، مدينة سانت فيث (بلجيكا)، le Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (النمسا)، كريستليتش فروينليغا أو بين (بلجيكا)، آمت بور كوميونال أر بيتسماركتبوليتيك (المانيا).

وتعتبر لجنة العمل النسائي هيئة تمثل الاتجاه العام منذ عام ١٩٨٤. وهي تضم المنظمات غير الحكومية النسائية الأعضاء في المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية والغرف المهنية والنقابات التمثيلية والوزارات المتعلقة بالعمل وال التربية 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 اللكسمبرغية. ولللجنة مفتوحة للتمثيل النقابي للوظيفة العامة، أي للاتحاد العام للوظيفة العامة مراعاة للنسبة المئوية المرتفعة للمرأة العاملة في الوظيفة العامة (٣٢ في المائة). وستعمل اللجنة، من الآن فصاعداً، على الدفاع عن مصالح الأجيرات في القطاع العام، نظراً لأن الأحكام القانونية

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

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

وتتفرع لجنة العمل النسائي إلى 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 ٤٣٤٠).

اجتمعت اللجنة الفرعية الثالثة، المختصة بالمساواة في المعاملة على صعيد العمل والاستخدام، أربع مرات لمناقشة مشروع القانون ٤٢٤٠، الذي ينتقح: (١) القانون المعدل المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩، الذي يتضمن إصلاح وفود العاملين؛ (٢) القانون المعدل المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤، الذي يتضمن بشكيل 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 إلى: (١) استمرار دعم وتطوير التدريب المهني المتواصل، (٢) تعديل القانون المعدل المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨، الذي ينظم الدخول إلى 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 مشروعيه الفردي الخاص بسياسة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل، يقوم المجلس الوطني للمرأة اللوكسمبورغية، الذي يضم جمعيات نسائية وأعضاء من مختلف التوجهات السياسية، أو الحياد السياسي، بعقد اجتماعات نصف سنوية للمنتخبين والمندوبات، واللجان، وأفرقة العمل والمرافق البلدية للمساواة في الفرص التابعة لمختلف البلديات بغية تبادل الخبرات والممارسات المفيدة.

وقام المجلس الوطني للمرأة اللوكسمبورغية بالمبادرة في وضع سياسة بلدية للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل في عام ١٩٩٥، بالتعاون مع نقابة المدن والقرى وتحت الرعاية الحميّدة 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 اللوكسمبورغية 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 إعلانه في الانترنت (<http://www.cnfl.lu>).

وبفضل دعم وزارة النهوض بالمرأة، يكون المجلس الوطني للمرأة اللوكسمبورغية، من الآن فصاعدا، قادرًا 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 بمنصب دوام، بمثابة مسيّر وميسّر، تحت تصرف البلديات لتقديم المشورة والدعم لأجهزتها المعنية بالمساواة في الفرص.

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

من مجموع ١١٨ بلدية في الدوقيه الكبرى، عينت ٥٧ منها مندوباً - مندوبة للمساواة في الفرنس. 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.

وتتمس 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 لكسنبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، قامت وزيرة النهوض بالمرأة بتقديم سلسلة مقترنات إلى رئيس الوزراء، رئيس المجلس، وذلك لدراستها خلال اجتماع القمة الخاص "بالعملة" الذي انعقد في ٢٠ و ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧. ويتعلق الاقتراح الأول بدخول مبدأ الادماج في التيار العام ضمن التدابير الخاصة بمحاربة البطالة.

وأثناء المداخلة التي قدمتها أمام لجنة حقوق المرأة في البرلمان الأوروبي، في ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، في لكسنبرغ، شددت وزيرة النهوض بالمرأة على أهمية تحقيق الإدماج الفعال لمبدأ المساواة في جميع الأنشطة السياسية.

وقامت وزارة النهوض بالمرأة بتمثيل لكسنبرغ 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 الاقتصادي 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 للأجل، للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل.

ومن جهة أخرى، فإن وزارة النهوض بالمرأة تضطلع بمشروع "لنقتسن المساواة - غلايشهييت ديلين"، الذي يعتبر نموذجاً للممارسة الجيدة للإدماج المذكور أعلاه، حيث تقوم بتحقيقه في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع، المتوسط الأجل، للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل بالتعاون مع شركاء بلجيكيين وألمان ونساويين (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 تمييزاً كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة لذلك، البقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تتحقق.
- ٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأئمة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراءً تمييزياً.

قامت الحكومة باعتبار سياسة المساواة بين المرأة والرجل محوراً رئيسياً في حركتها الخاصة بالإصلاح الإداري الذي أطلقته في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وتشدد خطة العمل بشأن الإصلاح الإداري، التي اعتمدتتها الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، على حفظ العاملين، وتحدد سياسة المساواة باعتبارها أحدى الوسائل المتعلقة بهذا المسعى.

وفي هذا السياق، تعتبر الحكومة "تنظيم أوقات العمل" تدبيراً يؤدي إلى حفظ 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 ٢١٤٥/٢١ حزيران/يونيه، وجّه إلى ٢١ شخصاً يعملون في القطاع العام. وكان الهدف هو أن تستوضح الحكومة آراء وفضائل العاملين لديها بشأن أوقات العمل، فضلاً 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 كراساً للتشجيع على الأنشطة الإيجابية ودليل 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 الانشطة 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.

وقدّمت وزارة النهوض بالمرأة بمنح الجائزة النسائية للمشاريع لعام ١٩٩٦، لمشروعين قاما بالاستثمار في مجال التدريب الأولي للمتعلمات لديهما. وقد منحت هذه الجائزة لمشروعين يعملان في ميدان يشغل 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 بيوم الدولي للمرأة في عام ١٩٩٦، في بيتيمبورغ، تحت شعار "الأنشطة الإيجابية".

وقدمت دائرة حال المرأة لبلدية بيتيمبورغ مقترنات 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 الخادمات لصالح مهنة واحدة للعاملين في التنظيف من الجنسين;
- إدخال معايير للتدريب المتواصل في مختلف الميادين;
- إعادة تنظيم الهياكل الداخلية للإدارات;
- إتخاذ تدابير لمكافحة المضايقات الجنسية والغوغائية داخل المرافق البلدية;
- إجراءات تحليل المهن;
- سياسة توظيف تحترم الاختصاص المهني;
- تحليل احتياجات المرأة وغيرها;
- امكانية المرأة والرجل اللذين تمتلكا بـأسباب عائلية في الاشتراك بترتيبات التدريب (يتبع).

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 تفهمها سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن يكون مفهوماً 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 المنفصلة 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 القرىين. ولئن كان الغرض من الرسالة هو إنشاء علاقات ديمقراطية لدى القرىين، فإن من المهم أن يشعر الرجل بالدور الذي يمنحه له المجتمع.

وبعد القيام بدراسة نوعية للمرأة في الأسرة، دعيت ٦٠٠ امرأة إلى الاشتراك في دراسة بشأن ظروف حياتهن . وانصبـت المقابلات الشخصية التي أجريت مع ١٥٤٩ امرأة على تكوين الأسرة، ورعاية الأشخاص المعالين، والعمل اليومي الذي تنجـزه المرأة، وكـونها تعتمـد أو لا تعتمـد على قـريـنـها مـالـياـ، وطلـباتـها منـالمـجـتمـعـ فيـالمـيدـانـ الشـقاـفيـ والـاجـتمـاعـيـ والـسيـاسـيـ، وـتوـفـرـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ مـعـلـومـاتـ بشـأنـ حالـ المـرأـةـ فيـالأـسـرـةـ. كما تـحدـدـ الـدـرـاسـةـ فـيـماـ إـذـاـ كانـ نـمـوذـجـ المـرأـةـ رـبـةـ الـبـيـتـ يـعـتـبرـ نـمـوذـجـاـ لـحـيـةـ الشـابـاتـ. ومنـ المتـوقـعـ أنـ تكونـ نـتـائـجـ الـدـرـاسـةـ جـاهـزةـ فـيـ نـهاـيـةـ آـذـارـ/ـمـارـسـ ١٩٩٨ـ.

وفي إطار العام الأوروبي ضد العنصرية، قامت المنظمة Mond Opp (Ouvre la bouche) التي لا تهدف إلى الربح، بالاشتراك مع منظمتي l'ASTM (Comité de Liaison et d'Actions des Etrangers) و CLAE (Comité de Solidarité Tiers Monde)، ومتحـطةـ إذـاعـةـ ARAـ، وبالـتعاونـ معـ مرـكـزـ الإـعلاـمـ وـالـتوـثـيقـ الـخـاصـ بـالـمـرأـةـ، وـمـجـلسـ المـرأـةـ الـاشـتـراكـيـةـ، خـلالـ الفـترةـ مـنـ ٢٤ـ إـلـىـ ٢٩ـ أـيلـولـ/ـسـبـتمـبرـ ١٩٩٧ـ، بـتـنظـيمـ حلـقةـ درـاسـيـةـ تـحـتـ عنـوانـ "ـالـمـرأـةـ، وـالـعـنـصـرـيـةـ وـوـسـائـطـ الإـعلاـمـ"ـ، تـتـضـمـنـ دورـ الإـذـاعـاتـ الـحرـةـ فيـ الـكـفـاحـ ضـدـ التـميـزـ العـنـصـرـيـ وـالـجـنـسـيـ بـجـمـيعـ أـشـكـالـهـ مـنـذـ تـشـكـيلـ هـذـهـ الإـذـاعـاتـ حتـىـ إـخـرـاجـ هـذـهـ الـبـرـامـجـ.

وـقـامـ فـرـيقـ الـعـلـمـ غـيـرـ الرـسـمـيـ لـلـصـحـافـيـيـنـ الـذـيـ يـحـمـلـونـ شـهـادـةـ "ـصـورـةـ المـرأـةـ لـدـىـ وـسـائـطـ الإـعلاـمـ"ـ، الـذـيـ تـأسـسـ مـنـذـ عـامـ ١٩٩٥ـ، بـتـنظـيمـ تـحـقـيقـ يـتـضـمـنـ "ـمـرـكـزـ المـرأـةـ فـيـ أـجـهـزةـ الإـعلاـمـ وـصـورـةـ المـرأـةـ الـمـحـمـولةـ إـلـىـ وـسـائـطـ الإـعلاـمـ"ـ. وـقـدـ جـرـتـ مـنـاقـشـةـ ذـلـكـ التـحـقـيقـ فـيـ كـانـونـ الـأـوـلـ دـيـسـمـبـرـ ١٩٩٧ـ فـيـ مـجـلسـ الصـحـافـةـ.

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: الديمocratique والمتساوية بين المرأة والرجل؛

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

الشعار الفرعي ٢: تعزيز المتساوية 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 والتربيـة، وأن الرجل مسؤول عن الحياة العامة والقائم بتمويل الأسرة ماديا، هذه المفاهيم لا تزال مستقرة تماما في عقليات المجتمعـات الأوروبيـية.

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 ترشيحـات المرأة في وظائف اتخاذ القرار، اذا كانت هناك ترشـيحـات نسائية، لوظيفة سفيرـات أو مدـيرـات مدارـس، مثلا.

لذلك فإن أنشطة الوزارة تتجاوز كثيرا إطارـ النهوض بالمرأة.

وفي هذا السياق، تسعى الوزارة، عن طريق أنشطتها، لتقديم صورة واقعية أخرى للمرأة والرجل. إن إدخـال مفهـوم المتساوـة بين النساء والرجال، وبين البنـات والأولاد، في عـقليـات جـمـيع أـعـضاـء مجـتمـعـنا، يـحـبـ أن يـتحقـقـ منـذـ نـعـومـةـ الأـظـفارـ لـدىـ الأـطـفالـ منـ الجنسـينـ، اذاـ أـرـدـنـاـ لـلـرـجـالـ وـالـنـسـاءـ، فـيـماـ بـعـدـ، أـنـ يـعـيشـونـ فـيـ بـيـئـةـ تـتـسـمـ بـالـمـتسـاوـةـ فـيـ الـحـيـاةـ الـمـهـنـيـةـ وـالـخـاصـةـ.

وفي إطارـ برنامجـ العملـ المجـتمـعيـ الرابعـ، المـتوسطـ الأـجلـ، المعـنىـ بـالـمـتسـاوـةـ فـيـ الفـرـصـ بـيـنـ المـرـأـةـ وـالـرـجـلـ، قـامـتـ وزـارـةـ النـهـوضـ بـالـمـرـأـةـ بـطـرـحـ مـشـروـعـ "لنـقـتـسـ المـتسـاوـةـ - غـلـايـشـويـتـ دـيلـينـ". ويـتأـلـفـ المـشـروـعـ مـنـ مـرـحلـتـيـنـ: تـعـلـيمـ المـتسـاوـةـ، وـالـتـدـريـبـ عـلـىـ المـتسـاوـةـ. وـالـشـريـحةـ الـمـجـتمـعـيـةـ الـمـسـتـهـدـفـةـ مـنـ الـمـرـحلـةـ الـأـوـلـيـ، أيـ تـعـلـيمـ المـتسـاوـةـ، هيـ، فـيـ الـمـقـامـ الـأـوـلـ، الأـطـفـالـ مـنـ سنـ ٤ـ إـلـىـ ٦ـ سـنـوـاتـ، الـذـيـنـ يـتـرـددـونـ عـلـىـ فـصـولـ الـتـعـلـيمـ قـبـلـ الـمـدـرـسـيـ عـلـىـ نـحـوـ إـلـازـاميـ.

ويـقـصـدـ الـمـشـروـعـ الـبـدـءـ عـلـىـ نـحـوـ أـسـاسـيـ بـتـقـدـيمـ تـعـلـيمـ يـطـبـقـ مـبـادـيـ "احـترـامـ المـتسـاوـةـ بـيـنـ المـرـأـةـ وـالـرـجـلـ. وـهـكـذاـ فـيـ الـمـعـلـمـاتـ هـنـّـ الـلـاتـيـ سـيـجـرـيـ توـعـيـتـهـنـ فـيـ الـبـداـيـةـ بـشـأنـ تـعـلـيمـ المـتسـاوـةـ، نـظـراـ لـغـيـابـ

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

وقدمت وزارة النهوض بالمرأة لهن ملاكاً شهرياً يتتألف من عناصر تدريب نظري، وإعلام وتبادل معلومات.

وفي هذا السياق فإن المعلمات 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 منها:
- الإيمان 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 إلى التعليم على المساواة.

وتجريي توعية المعلمات في مجال إمكان تنمية الطفل في الواقع على نحو مختلف من شأنه أن يعتمد دوراً يتتجاوز الدور الممنوح تقليدياً للبنات والأولاد.

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

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

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

وتجريي عملية التدريب بين البلدان مرتين في العام: الأولى للمعلمات، والأخرى للمدربين/المدربات.

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

وقام الأطفال، بمناسبة عيد الأم، بالتحدث عن أمهاطهم وعن أعمالهن اليومية، وأعمالهن المدّرة للدخل، عند الاقتضاء. وقد تم تنظيم حفائق حياة الأم بالترتيب، عن طريق الصور الفوتوغرافية، والرسوم، والحكايات، ولعب الأدوار... الخ. واستطاع الأطفال أن 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 المهن.

وبغية إحاطة الأطفال بمهن 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 انتقلت 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 fur Unterricht und kulturelle Angelegenheiten  
Le Charlotte Buhler Institut fur praxisorientierte Kleinkindforschung -  
ويقوم المعهد الأخير بضمان متابعة المشروع على الصعيد العلمي.  
وفي ألمانيا: -  
La Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrucken  
وفي بلجيكا : -  
La Frauenliga de St Vith et d'Eupen

وتهدف الأنشطة عبر الوطنية إلى إنشاء ملف تربوي أوروبي بشان تحول الأدوار.

ومن خلال هذا المشروع فإن الأطفال:  
- يعيشون تجارب غير متأثرة بقوالب السلوك التقليدية للذكور والإثاث;  
- 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 جداً 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 والتقداس المتساوي لكل عمل، واحترام كل شخص، سواء كان امرأة أو رجلاً.

وبغية الاستجابة للنهاية 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 مقترنات تتعلق بإثارة اهتمامات أبنائهم وتشجيع مواهبهم الفردية:
- تشجيعهم على التعاون مع المعلمات/المعلمين.

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

ويضطلع مندوبو/مندوبات البلديات المعنيون بالمساواة، واللجان الاستشارية المحلية للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل واللجان المدرسية المحلية للبلديات التي تشتهر في المشروع بدعمه محلياً، 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 بالقفز على الحبل؟

ولكي يستفيد الأطفال من ذلك فإنهم ذكوراً وإناثاً، يمارسون خبرات غير تقليدية ويلاحظون أن أنشطة الجنس الآخر تتطلب جهوداً بقدر ما تتطلب أنشطتهم. وهكذا يتعلمون كيف يتذرون هذه الأنشطة.

ووفر هذا المشروع، في الواقع، لمندوبي ومندوبات البلديات بشأن المساواة، ميداناً منظوراً للعمل.  
وأتاح للنساء اللاتي يرشحن لهذه الوظيفة طرح مادة للمناقشة في إطار موضوع المساواة.

وسيقوم الشركاء البلجيكيون والنساويون باعتماد هذا المشروع وتحويله إلى مناطقهم. وإلى جانب الشركاء البلجيكيين والألمان والنساويين، أثار المشروع اهتماماً شديداً في بلدان أخرى.

وتتعلق المرحلة الثانية من مشروع التدريب على المساواة، بميدان العمل. وتستهدف تعزيز المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في مكان العمل. ويكون 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، إلى 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، المدرّبون/المدرّبات، بما يلي:

- يدرّسون على نحو نقيدي مفهومهم الخاص للأدوار

- يحيطون علمًا بالتشابه والاختلاف الذي يواجه المرأة في مجال التطوير الذاتي، وفي حياتهم كل على حدة:

- يتبعون على نحو منتظم بتأثير عملهم:

- يساهمون في التدريب المتواصل:

- يقومون باستكمال أساليب تدريبيهم بإدخال جانب المساواة بين المرأة والرجل.

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

- الإحاطة علماً بالتدريب على المساواة:

- تتلقى اقتراحات لإتاحة التدريب الذي يراعي المصالح والمواهب الفردية للراشدين:

- يجري تشجيعها على إدماج المساواة في تطوير هيكلها الرئيسية.

وبالتعاون مع الشركاء، تقوم وزارة التهوض بالمرأة، منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بإعداد وحدة لمشروع أساسى 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 الملحوظة تعتبر، أمراً مشجعاً.

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

وبإضافة إلى أنشطة التدريب التي طرحت في إطار مشروع "لنقتسم المساواة" شرعت وزارة التهوض بالمرأة أيضاً بإجراء تدريب على المساواة للمبادرات والمبادرات 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 وافرقية 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 لتوسيع 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 أخرى" جمعت رجال وآباءً يعملون في ميدان السياسة والتجارة والرياضة. وقامت المصلحة الخاصة بحال المرأة للبلدية بإصدار دليل بشأن شبكة الحضانة المتوفرة للأطفال من كل الأعمار في بلدية بيتيمبورغ.

وواصلت أفرقة التبصر الإقليمية، التي أنشئت في عام ١٩٩٦ من جانب وزارة التهوض بالمرأة، أعمالها وكفتها، خلال عام ١٩٩٧. كما أنشيء فريق جديد في المنطقة الشمالية من البلاد. وإلى جانب المجتمعات المنتظمة في مختلف المناطق قام المسؤولون في الأفرقة بالتشاور على عدة دفعات بغرض تبادل الخبرات وتنسيق الأعمال.

ان المقترنات والأفكار الأولى المقدمة إلى وزارة التهوض بالمرأة، تدور حول الموضوعات التالية:

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

وخلال النصف الثاني من عام ١٩٩٧ قامت أفرقة التبصّر الإقليمية بالبدء في بلورة أعمالها وبناءً على نماذج ومقترنات 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**، وقدمنته إلى الجمهور من الطلبة من سن ١٧ إلى ٢١ عاماً في المدرسة التقنية للفنون والصناعات، والذي استهدف منه نشر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

والهدف الأول من الدليل هو توعية الشباب باللامساواة التي لا تزال قائمة في مجتمعنا إزاء الفتيات والنساء، مما يدعو إلى 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 إلى أصوات 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 لكسنبرغ، مما يكفل وصول الخدمات إلى الجمهور عامة. ويبلغ عدد الكتب في المكتبة الآن ٦٠٠٠ كتاباً و ٦٥٠ اسطوانة مكتفة، و ٥١ دورية متخصصة يشترك فيها المركز. ويمكن الاطلاع في المركز على فهرس يتضمن المقالات التي ظهرت في الصحافة اللكسنبرغية والتي تعالج حالة المرأة في البلد. وللمركز مجلة دورية إعلامية تصدر خمس مرات في السنة وتتوزع على نطاق واسع. وتقوم هذه المجلة بالإعلام عن الأنشطة الثقافية والإعلامية للمرأة في لكسنبرغ أو المناطق المتاخمة، فضلاً عن التقدم المحرز في المشاريع الأوروبية في ميدان المساواة بين الجنسين الجاري تنفيذها في لكسنبرغ. ويتحصل المركز اليوم في جميع القطاعات الموسيقية التي أفتتها المرأة، ويقوم بتنظيم عدد كبير من المؤتمرات والمعارض والتظاهرات الثقافية.

وقد استعادت 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 التنظيمات النسائية الاتحادية: المجلس الوطني للمرأة للكسمبرغية وفريق الاتصال والمناقشة والعمل.

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

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

وقامت وزارة الثقافة مؤخراً 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 لكسنبرغ 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 ليلا و"المساواة"، اللتين تدافعن عن مصالح الأشخاص المثليين جنسياً HOMOSEXUELLE، في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، بتنظيم مائدة مستديرة تحت عنوان "المثلية موجودة أيضاً في لكسنبرغ؟!". وقامت وزارة الشباب، وحركة تنظيم الأسرة والثقافة الجنسية والستة الأوروپية 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، ليلاً ونهاراً، بما في ذلك المرأة في حالات الشدة، مثل مشاكل العنف، أو الانفصال العائلي، أو السكن، أو المرأة المثقلة بالديون، أو الحمل الإشكالي، أو الشدة الاجتماعية... وما إلى ذلك.

في المرحلة الأولى، تستقبل 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 تتمكنها عملية الإعداد للاعتماد على النفس للاندماج في إطار الحياة المستقلة.

وفي عام ١٩٩٧، مرّ بمراكز الضيافة هذه ٣٤٢ امرأة مع ٣٦٣ طفلاً. وظل ٢٥٢ طلباً للقبول دون استجابة، إما بسبب عدم وجود شواغر، أو بسبب إلغاء الطلب. واستقبلت المراكز في عام ١٩٩٦، ٢٩٦ امرأة و ٣٤٢ طفلاً، وظل ٢٩٧ طلباً دون استجابة. وفي عام ١٩٩٥، استقبلت هذه المراكز ٢٦٢ امرأة و ٢٩٨ طفلاً، وبقي ٣٣٧ طلباً دون استجابة.

مراكز استقبال، ١٩٩٧	النساء المستضفات	الأطفال المستضفون	مشاكل العنف	مشاكل عائلية	مشاكل السكن	أخرى	طلبات غير مستجابة
الباب المفتوح	١٤٨	١٩٦	٥٠	٣٧	٤٧	١٤	١١٧
المجموع:	١٨	١٧	٧	٣	٨	١٣	
فندق الأمومة	٥٧	٦٥	٢١	٥	١٨	١٨	
بولا بوفيه	١٦	٢١	١٠	٢	٤	٤	
سيشيم والبيت الأحمر	١٢	١٣	١	٧	٣	١	
ملحق جين مامان	٤٥	٧٠	١١	٢٠	١٤		
المرحلة الثانية							
المرأة في محنة:	٦٦	٨٢	٥٦				٢٤
المجموع:	٥٦	٦٣	٥٦				٢٤
الملجأ	١٠	١٩					
المرحلة الثانية							
المرأة في محنة:	٤٣		٤١			٢	
دار الفتيات							
المجلس الوطني للمرأة:	٤٨	٤١	٣٣	٣	١١	١	١٢
بيت الجنوب							
أنصار الأسرة	٣٥	٤١	٨	١٥	١١	١	٨٥
منظمة نويمي Noemi	٢	٣					
المجموع:	١	٢				١	١٤
دار ضيافة نويمي	١	١					
المرحلة الثانية							
المجموع	٣٤٢	٣٦٣	١٨٨	٥٥	٧٠	١٩	٢٥٢

وإلى جانب الضيافة حسراً 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 ملجاً 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، تلقى مكتب الاستعلامات في "دار الفتيات" ٢٨٩٩ نداء هاتفيًا، ورتب ١٥٥ موعداً، وقدم ٨٥ استشارة فردية.

وقدّمت 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 الأجنبية اللواتي يتعرضن لمحنة، وخاصة النساء المهاجرات من يوغوسلافيا السابقة. وعالجت هذه المؤسسة عدداً من حالات المديونية المرهقة.

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

ومنذ إطلاق حملة "محاربة العنف الموجه ضد المرأة"، التي نظمت في عام ١٩٩٣، قامت مديرية 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 اللكسمبرغية بالذكرى العاشرة لإنشاء "دار الجنوب - المرأة في محنة". وعن طريق دار الجنوب، قام المجلس الوطني بالاشتراك في الأعمال التحضيرية للمركز الأوروبي الجديد المعنى بتشجيع السياسة المناوئة للعنف، الذي قام بإنشائه اللوبي

الأوروبي المعنى بالمرأة. ويبلغ معدل إشغال هذه الدار، التي توفر ١٢ مكانا و ٥ شقق في المرحلة الثانية، ٧٦ في المائة.

وتتوفر دار نويمي، منظمة لا تهدف إلى الربح، ثلاثة أماكن. ويبلغ معدل الإشغال ١١٢ 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 لكسنبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي يتركز حول محاربة العنف ضد المرأة، الذي يتضمن هدفاً أولوياً ينصب على محاربة الاتجار بالمرأة.

وفي إطار متابعة مؤتمر لاهاي المعقود في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٩٧، قامت لكسنبرغ بالمبادرة في الإعداد لحملة وقائية 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 بالمخاطر المرتبطة بالهجرة.

وبإضافة إلى ذلك، اقترح البرلمان الأوروبي، اعتبار ١٩٩٩ "السنة الأوروبية لمكافحة العنف ضد المرأة".

ومن المقرر أن يجري في لكسنبرغ افتتاح "مرفق استقبال المؤسسات 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 جنسياً والكشف عنها.

ولقي المؤتمر العام، الذي نظمته المنظمة غير الحكومية المسماة فريق الاتصال والمناقشة والعمل تحت شعار "البغاء"، إقبالاً كبيراً.

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 أساسى في كلية الدرك والشرطة:

نظمّت دورة استغرقت سبعة جلسات تحت عنوان "العنف ضد المرأة" في عام ١٩٩٤. وبالإضافة إلى ذلك، فإن برنامج التدريب الموجه إلى المرشحين من نواب الضباط يتضمن عدّة بيانات بشأن المسألة مدار البحث، تقدم من جانب محاضرين/محاضرات، ينتمون إلى القطاع الخاص: دار الباب المفتوح، مركز أسرة بيت لحم، المرأة في محبة، 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، المعتمدى عليهما، 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 مقابلة الأولى، المسجلة بالفيديو، لطفل قاصر ضحية لإساءة جنسية. وخلال السنوات الأخيرة، قام عدّة أعضاء من الفروع ومجموعات البحث، بالاشتراك في حلقة دراسية بعنوان "جريمة العنف الجنسي" في Landespolizeischule du Bade-Wurttemberg (Fribourg) التي يشكل 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 لتوسيع الجمالي.

### 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 الازمة 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.

(رسم بياني)

### الاعتداء على الأشخاص

- فيما يتعلق بالجرائم والجناح 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 إلى التعطيل عن العمل أو فيما يتعلق بالإصابات التي لا تؤدي إلى 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 (إيدز).

وقد قامت قوات حفظ النظام بتسجيل المؤسسات (١٢٤ في عام ١٩٩٣، ١٧٥ في عام ١٩٩٤، و ١٧٦ في عام ١٩٩٥، و ٣٨١ في عام ١٩٩٦) يعملن إما في الطرق العامة أو في الفنادق. كما لاحظت انخفاضاً في عدد المؤسسات العاملات في الشوارع. ويبدو أن البقاء ينتقل إلى الشقق والفنادق (٥٨٨ من المؤسسات في عام ١٩٩٧، مقابل ١٢٨ في عام ١٩٩٦، و ٨١ في عام ١٩٩٥).

عدد قضايا الاتجار بالجنس

١٦	١٩٩١
٧	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 وال العامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

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

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

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

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

"لا يؤثر تطبيق المادة ٧ في صلاحية المادة ٣ من دستورنا فيما يتعلق بالنقل الوراثي لتاج دولية لكسمبرغ الكبرى وفقا لميثاق الأسرة لعائمة ناسو بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٧٨٣، المعتمد في المادة ٦١ 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 يتغيير المادة ٣ من الدستور المتعلقة بالنقل الوراثي لتاج دولية 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.

وبإضافة إلى ذلك، فإن نظام الدوقية الكبرى المتعلق بالإجازة السياسية للمنتخبين المحليين قد تعدل بنظام الدوقية الكبرى في ١٩ نيسان/ابريل 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 أن يساهم هذا النص لدى الاقتضاء في حفز أكبر عدد ممكн من النساء على التقدم للترشح للاحتجابات عام ١٩٩٩.

#### الاستخدام العام والوظائف العامة

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

### تمركز الموظفين في مختلف المهن والعاملين بدوام كامل

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

الأنساق	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	النسبة المئوية على الأسطر	النسبة المئوية على الأعمدة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع
الإدارة العامة	٣١٤٥	٨٩٢	٤٠٣٧	٧٧٩	٢٢١	١٠٠٠	٤٢٧	٣٠٢	٣٩٢	٤٢٧	٠٩٢	٣٠٢	٣٩٢	٤٢٧	٤٢٧	٠٩٢	٣٠٢	٣٩٢	٤٢٧	٢٢١	١٠٠٠
القضاء	٦٩	٦٩	١٣٨	٥٠	٥٠	١٠٠٠	٠٩٣	٢٣	٣٩	٠٩	٢٣	١٣	٣٩	٠٩٣	٢٣	٠٩	٢٣	٣٩	٠٩	٢٣	١٣٨
القوات العامة	١٢٤٥	٤٤	١٢٨٩	٩٦	٩٦	١٠٠٠	١٢٦	١٢	١٢٦	٩٦	٩٦	١٢	١٢٦	٩٦	٩٦	١٢	١٢	١٢٦	٩٦	٩٦	١٢٨٩
التعليم	٢٤٨٣	١٩٢٦	٤٤٠٩	٥٦٣	٤٣٧	١٠٠٠	٦٥٤	٦٥٤	٤٢٧	٣٣٧	٠٩٠	١٥	١٥	٣٣٧	٣٣٧	٠٩٠	١٥	١٥	٣٣٧	٣٣٧	٠٩٠
وظائف خاصة	١٠	٣	١٣	٧٧	٢٣	١٠٠٠	٠٠٠	٠	١٢	١٦٩	١٥	١	١	١٦٩	١٦٩	١٥	١	١	١٦٩	١٦٩	١٥
الجمارك	٤١٣	١٥	٤٢٨	٩٨	٩٨	١٠٠٠	٥٧	٥٧	٤	٥٧	٥	٥	٥	٥٧	٥٧	٥	٥	٥	٥٧	٥٧	٥
المجموع	٧٣٦٥	٢٩٤٩	١٠٣١٤	٧١	٢٨٦	١٠٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧١	٢٨٦	١٠٠	١٠٠	٧١	٧١	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧١	٢٨٦	١٠٠٠

بما في ذلك المتمردون.

\*

### الإدارة العامة

المصدر: إدارة موظفي الدولة.

المهنة*	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	النسبة المئوية على الأسطر	النسبة المئوية على الأعمدة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع	رجل	امرأة	المجموع
عليها	٤٧٢	٩١	٥٦٣	٨٣٨	١٦٢	١٠٠٠	١٥	١٠٢	١٤٠	٨٣٨	١٦٢	١٠٢	١٥	١٥	١٥	١٠٢	١٠٢	١٤٠	٨٣٨	١٦٢	١٠٠٠
متوسطة	١٠١٧	٤٥٢	١٤٦٩	٦٩٢	٣٠٨	١٠٠٠	٥٧	٥٠٧	٣٦٤	٦٩٢	٣٠٨	٥٧	٥٠	٥٧	٥٠٧	٥٠٧	٣٦٤	٦٩٢	٣٠٨	٥٧	٥٠٧
دنيا	١٦٥٦	٣٤٩	٢٠٠٥	٨٢٥	١٧٥	١٠٠٠	٥٢	٣٩	٤٩٧	٨٢٥	١٧٥	٣٩	٥٢	٥٢	٣٩	٣٩	٣٩	٤٩٧	٨٢٥	١٧٥	١٠٠٠
المجموع	٣١٤٥	٨٩٢	٤٠٣٧	٧٧٩	٢٢١	١٠٠٠	٠٩٣	٢٣	٣٩	٠٩٣	٢٣	٣٩	٠٩٣	٢٣	٠٩٣	٢٣	٠٩٣	٣٩	٠٩٣	٢٣	٠٩٣

بما في ذلك المتمردون.

\*

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	رجل	امرأة	المجموع
النسبة المئوية على الأعمدة												
عليا			١٩٠٤		٥٨٨		١٣١٦					
متوسطة			٢٤٦٢		١٣١٥		١١٤٧					
دنيا			٤٣		٢٣		٢٠					
المجموع			٤٤٠٩		١٩٢٦		٢٤٨٣					
* بما في ذلك المتمردون.												
الحضور النسائي على أشده في المهن الوسطى للتعليم قبل المدرسي والابتدائي.												

### **الموظفوون في إدارة المدارس الثانوية الرسمية:**

٨ مدارس ثانوية تقليدية:  
 ١٧ مستخدما في ملاك الإدارة:  
 ١٣ رجلا (٧٦ في المائة):  
 ٤ نساء (٢٣ في المائة): ٣ مدیرات، معاونة مدیر واحدة.

٤ مدارس ثانوية تقنية:  
 ٣٨ مستخدما في ملاك الإدارة:  
 ٣٣ رجلا (٨٧ في المائة):  
 ٥ نساء (١٣ في المائة): مدیرة واحدة، ٤ معاونات مدیر.

وفي عام ١٩٩٧ جرى تعيين أول مدیرة مدرسة ثانوية تقنية.

### **المعلمون في التعليم الابتدائي**

السن	ابتدائي نساء	ابتدائي رجال	المجموع	قبل المدرسي نساء	قبل المدرسي رجال	المجموع	المجموع	المجموع
٣٠ >	٢٤٨	٩٧	٣٤٥	١٤٠	٢	١٤٢	١٥٢	
٣٩-٣٠	١٦٨	١٦٠	٣٢٨	١٣٩	١٣	١٥٢		
٤٩-٤٠	٣٤٤	٢٥١	٥٧٥	٧٣		٧٣		
<-٥٠	٣٤٤	٢٩٥	٦١٩	٣		٣		
معلمات روضة الأطفال								
							٥٨٥	٢٤٥٢
							١٠٦٤	٨٠٣
								المجموع

### **الموظفوون 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 قاضياً، 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 اللكسemborgية نصب عينيه استرقاء انتباه الأحزاب السياسية بشأن الفصل السابع من خطة العمل ٢٠٠٠ "المرأة وتخاذل القرار". وانصب حرص المجلس الوطني للمرأة اللكسemborgية ومنظماته الفرعية على بحث التدابير التي يمكن أن تتخذها الأحزاب السياسية لإعادة النظر في هياكلها 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 الفرص بين المرأة والرجل، التي طرحتها المجلس والتي تتالف من دعم مندوبي/مندوبات المساواة على الصعيد البلدي، في جهودهم/جهودهن. ويلاحظ بأسف أن هناك عدداً كبيراً من البلديات لم يقم بمتابعة إيجابية لهذه المبادرة، ولم تتخذ إجراءات ملموسة إلا من عدد قليل.

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

## 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 إلى 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 عينت في شباط/فبراير ١٩٩٨)

على صعيد الوظائف التوجيهية: سفير ومدير ٢٢ موظفاً، منهم ثلاثة نساء (امرأتان عينتا في شباط/فبراير ١٩٩٨)

السلك الدبلوماسي (مجموع): ٦٠ شخصاً، منهم تسعة 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 عاماً على صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تبني الوزارة طرح أنشطة إعلام وتوعية تكريماً لحقوق الإنسان، بما في ذلك كل ما يتصل بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

### مشاريع لكسمبرغ للتعاون في مجال التنمية الهدافة إلى النهوض بالمرأة

تولى مصلحة التعاون اللكسبرغية أهمية خاصة للنهوض بالمرأة في عدة مشاريع ثنائية وغيرها، ولا سيما في ميدان الصحة والتعليم. وفي مجال عمليات تحديد وإعداد جميع المشاريع، تلقى عناصر المساواة اهتماماً خاصاً.

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. وفضلاً عن ذلك فعندما تقوم منظمة غير حكومية معتمدة ببرنامجاً أو مشروعاً، فإن بإمكان الوزير أن يمنح لهذه المنظمة، في حدود الموارد المتوفرة في الميزانية، تمويلاً أو منحة اجمالية يمكن أن ترتفع إلى حد ثلاثة 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 ٢٠٠٠٠٠٠ فرنك لكسبرغي، يستهدف تعزيزاً 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 ٨٠٠٠٠٠ فرنك لكسبرغي، بهدف الإسهام في تنمية الإنتاج والنوعية 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 مركزاً نموذجياً للتدريب المهني الذي يمكن أن يتبع للشابات اللواتي تركن المدرسة من حي المدينة في تونس، تدريباً مهنياً ذرعاً في ميادين الخياطة وصناعة الحلي والرسم على السيراميك. وبقدر ما يتعلق بمساهمة لكسمبرغ الحالية في ميزانية المشروع، فإن الاستثمار يرتفع إلى ١٩ مليون فرنك ولمدة تقدر بـ ١٨ شهراً.

#### (ب) المشاريع المتعددة الأطراف

المساهمات المالية في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تتزايد مساهمات لكسبرغ في الموارد المالية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة باستمرار. وقد بلغت ١٤ مليوناً في عام ١٩٩٨، مقابل ١٠ ملايين فرنك لكسبرغي في عام ١٩٩٧ و ٨ ملايين في عام ١٩٩٦.

نيكاراغوا - النهوض بالمرأة اقتصادياً وسياسياً على الصعيد المحلي يدعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المنظمة غير الحكومية المحلية (CENZONTEL)، التي تعرض إهتماماً على المرأة المنحدرة من بيئات تتسم بالحرمان والتي تضطلع بمشروع صغير. والهدف هو منح المرأة في نيكاراغوا مزيداً من التدريب والقدرة الاقتصادية، بغية تحسين مستوى معيشتها ومعيشة أسرتها.

وأقامت لكسنبرغ بتمويل هذه الأنشطة في عام ١٩٩٧ بمساهمة مالية مقدارها ٦٠٠ ٦٨٩ فرنك لكسنبرغ.

**بوركينا فاسو - إنتاج زبدة الكريمة**  
يقوم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، من خلال هذا المشروع الذي يستغرق ثلاث سنوات،  
بدعم المرأة المنتجة لزبدة الكريمة، بغية زيادة كفاءتها الانتاجية، فضلاً عن زيادة الطلب على زبدة الكريمة  
على صعيد السوق الدولية. وأقامت لكسنبرغ بتمويل هذا المشروع بمبلغ ١٠٠٩٠ ٩٠٠ فرنك لكسنبرغ  
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. وأقامت لكسنبرغ بتمويل  
هذه الأنشطة بمبلغ ٣٢٠ ٠٠٠ ٥ فرنك لكسنبرغ، 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 ٢٠ ٠٠٠ ٠٠٠ فرنك لكسنبرغ. وسيوكل مشروع "التدريب" إلى صندوق  
الأمم المتحدة للسكان.

## المادة ٩

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

ورد تفصيل الأحكام التشريعية النافذة ذات الصلة في التقرير الأولي.

ولدى قيام اللجنة المعنية بالقضاء 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 حقوقا متساوية 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 أدوات التعليم التي تساعده في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقية كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛  
(د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛  
(ه) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما التي تهدف إلى أن تضيق، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛  
(و) خفض معدلات ترك المدرسة، قبل الأولان، بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات اللائي تركن المدرسة قبل الأولان؛  
(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية وال التربية البدنية؛  
(ح) الوصول إلى معلومات تربوية محددة لمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والنصائح 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 الفرض.

ومن جهة أخرى، قامت ١٢ مدرسة ثانوية بتعيين مراسل/مراسلة للمساواة في الفرض، 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 اللكسمبورغيين لمشروع "fem-training-net" ، الخاص بضرورة العمل في مجال التدريب والمساواة في الفرض.

وتعتبر عروض التدريب وعروض العمل للنساء - اللواتي يرغبن في الالتحاق مجددا بسوق العمل الأُم الوحيدة - والمرأة المعيلة للأطفال، والبنات اللواتي ليس لديهن كفاءات مهنية غير كافية. يضاف إلى ذلك النقص الموجود على صعيد المعلومات المتاحة، والعقبات البنوية التي تجعل وصول المرأة إلى 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 ومحظوظا 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 إلى كل ذلك كثرة المفاضلة في اختيار المهنة استنادا إلى 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 الأجر والمهنة، وميدان النشاط؛ والسيئات مثل النواقص المترتبة على نشاط مهني، على ميزانية الأسرة، وحضانة الأطفال، والوضع المالي، والتنظيم اليومي... المرتبطة جميعها بنشاط اقتصادي متوقع. وتعتبر السيئات عامل 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 الحصول المهني وفي التعليم الثانوي التقليدي وفي التعليم الثانوي التقني وفي ميدان التدريب والمهن التقنية

تاريخ الاستقصاء: أيار/مايو ١٩٩٧  
أرسل الاستبيان إلى 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	٤٤	LGE	١٢	٨	١٢	١٢	٩	٣١	٣	LTML	LTA	LCD	٦	١٠	١٢	٢	LN	LMR	LRS	LTC	LHC	LTMA	LTB	
الإجابات	٦	١٢	٨	١٢	١٢	١٢	٩	٣١	٣				٦	١٠	١٢	٢				٢			١٢	١

### النية في استمرار الدراسة

%٧٦	١٣٦	نعم
%٢	٢٢	لا
%١	٢٠	لم تقرر بعد

### ميادين الدراسة المقبلة

%٧	١٣	الطب
%٨	١٥	العلوم الطبيعية
%٨	٣٤	العلوم الإنسانية
%٨	١٦	اللغات
%١٠	١٩	علوم اقتصادية
%٦	١١	الميدان التكنولوجي
%٩	١٧	مدرسة متخرجة، مساعدة اجتماعية
%٢٤	٤٦	معلمة
%١٠	١٨	غير ذلك

### أماكن الدراسة المقبلة

%٤٥	٧٩	لكسنبرغ
%٥٥	٩٥	خارج البلد

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

### دافع الاختيار

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

### المؤسسات أو الأشخاص الذين شجعوا الفتيات على متابعة الدراسة العليا

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

### المعلومات عن إمكانيات الدراسة

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

### الحياة المهنية

%٣٤	٥٤	العمل المستقل
%٦٦	١٠٣	العمل في فريق

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

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

#### تأثير وجود الطفل على الحياة المهنية

%١٦	٣٢	أو أصل العمل بدوام كامل
%١	٤	أتوقف عن العمل
%٢٩	٦٠	أو أصل العمل بعض الوقت
%١٧	٣٤	أتوقف عن العمل سنة واحدة
%١٥	٣١	أتوقف عن العمل أكثر من ذلك
%٢٢	٤٥	أتوقف عن العمل حتى سن دراسة الطفل

#### 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 الهدافـة إلى توعية المرأة وتوجيهها نحو الدراسات التقنية، فإن عدداً كبيراً من الفتيات يتوجهن نحو التدريب المهني التقليدي: بائعات، سكرتيرات، مصففات شعر.

### إلغاء القوالب الجاهزة

تنوي وزارة التربية والتدريب المهني إنشاء "لجنة قراءة" تقوم بتحليل كل نشرة تصدرها الوزارة لإخضاعها لمنظور عدم تداول القوالب 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 (٦-٩ 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 الإعانت

تقديم المنح الدراسية والإعانت بصرف النظر عن الجنس؛

والكشف التالي يبين الطلبة الذين يتمسون معونة مالية من الدولة؛

تاریخ 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 تبعاً لبيانات الكتاب والسنوى الاحصائى  
لمركز علم النفس والتوجيه المدرسى.**

الاختصاص	المجموع	امرأة	% للمرأة	رجل	% للرجل	المجموع
هندسة زراعية	٢٦	١٠	٣٨	١٦	٦٢	٢٦٩٢
هندسة معمارية، وداخلية، وطبيعية	١٥٥	٧٥	٤٨	٨٠	٥٢	١٧٥٩
فنون	١٢٣	٦٥	٥٣	٥٨	٤٧	٤٧
مساعدة اجتماعية	٥٣	٤٢	٧٩	١١	٢١	٤٧
تربيبة	٥٧	٢٥	٤٤	٢٢	٥٦	٥٦
كيمياء	٥٧	٢٣	٤٠	٣٤	٦٠	٦٠
قانون	٢٢١	١١٦	٥٢	١٠٥	٤٨	٤٨
علم الغابات	٨	٣	٣٨	٥	٦٣	٦٣
جغرافيا، علم طبقات الأرض	٣٠	١٥	٥٠	١٥	٥٠	٥٠
تاريخ، وعلم الآثار	٧٠	٣٥	٥٠	٢٥	٥٠	٥٠
إعلام	٥٩	١	٢	٥٨	٩٨	٩٨
هندسة مدنية	٣٩٩	٣٥	٩	٣٦٤	٩١	٩١
هندسة، تدريب مختصر	٣٦	٤	١١	٣٢	٨٩	٨٩
آداب وفلسفة	٢١٨	١٣١	٦٠	٨٧	٤٠	٤٠
رياضيات	٤٥	١١	٢٤	٣٤	٧٦	٧٦
طب، وطب مساعد	٢٨٦	١٥٠	٥٢	١٣٦	٤٨	٤٨
موسيقى	٢١	٩	٤٣	١٢	٥٧	٥٧
تعليم أولي وقبل المدرسي	٢٥٦	٢٠٨	٨١	٤٨	١٩	١٩
معلمون خريجون	٢٠	١٤	٧٠	٦	٣٠	٣٠
تربيبة علاجية	٢١	١٨	٨٦	٣	١٤	١٤
علم تقويم اللفظ	١١	١١	١٠٠	صفر	صفر	صفر
مربيون	٣٩	٢٦	٦٧	١٣	٣٣	٣٣
مرشحون لمهنة أستاذ في التعليم الثانوي	٢٨٨	١٦٦	٥٨	١٢٢	٤٢	٤٢
فيزياء	٤٤	٦	١٤	٢٨	٨٦	٨٦
طيار خطوط	٣	صفر	صفر	٣	١٠٠	٣
علم النفس	١٤٤	٩١	٧٣	٢٣	٢٧	٢٧
علم الاتصالات	٩٠	٤٣	٤٨	٤٧	٥٢	٥٢
علم الاقتصاد، نمط طويل	٣٨٢	١١٢	٢٩	٢٧٠	٧١	٧١
علم الاقتصاد، نمط قصير	٢٢	١١	٥٠	١١	٥٠	٥٠
علوم سياسية	٣٢	١٥	٤٧	١٧	٥٣	٥٣
علم الاجتماع	٣٤	١٤	٤١	٢٠	٥٩	٥٩
علم اللاهوت	١١	٨	٧٣	٣	٢٧	٢٧
سياحة	١٢	٩	٧٥	٣	٢٥	٢٥
ترجمة تحريرية، وشفوية	٣٩	٣١	٧٩	٨	٢١	٢١
المجموع	١٥٣٣	٤٧	٤٧	١٧٥٩	٥٣	٢٢٩٢

## 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 الخاص 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.

### اختيار الدراسات

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

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

خلال سنة "التعلم طوال الحياة"، والمشروع التمودجي الذي يجري تنفيذه بالاشتراك مع المعهد العالي للتكنولوجيا، المذكور آنفا.

وعن طريق إجراءات التوعية والإعلام تقوم وزارة التربية الوطنية والتدريب المهني بتشجيع الفتيات على الانخراط في الدراسات الجامعية، وخاصة في الميدان العلمي والتكنولوجي. 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 الانتاج والتنمية، الإدارة الحكومية، المرافق التقنية للبلديات.
  - مهندسة وباحثة في مراكز الأبحاث ومكاتب الدراسات.
  - مهندسة استشارية.
  - مهندسة متخصصة لمشاريع بفضل قوانين المؤسسات، مهنة حرفة.
- \* - **علم الإعلام التطبيقي**
  - مهندسة تنمية، رئيسة مشروع أبحاث تطبيقية وتكنولوجية.
  - مديرية نظم معلوماتية.
  - مهندسة تقنية - تجارية لصناعة منتجات عالية التقنية.
  - رئيسة مشاريع خاصة، مهنة حرفة.

* كهربائيات تقنية
- تخطيط وتنفيذ المشاريع من مختلف الأصناف في الميدان الصناعي.
- تنظيم ورش وموقع العمل، عقود تعهد، مشتريات مواد.
- استثمار وصيانة جميع المواد الكهربائية والشبكات الألكترونية، بما في ذلك الضبط والسيطرة على الصعيد الصناعي.
- خدمات الرقابة والنوعية.
- 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 الاستشراف، 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" المقترن 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 الترتيب والخياطة.
* تدريب تكميلي في ميدان المطاعم السريعة.
* تدريب تكميلي في مجال المعونة الصيدلانية.

#### مشاريع التدريب في الميادين التالية قيد الإعداد:

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

- بائعة متخصصة.

وفي إطار الهدف ٢ 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 المشاوريين والمدربين بمستقبل المرأة.
- تطوير مناهيم جديدة للتدريب في ميادين أعمال المكتب، والبيع والمهن التقنية.

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

وفي نطاق برنامج ليوناردو دافنشي، تشتراك دائرة التدريب المهني في مشروع بحث، 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 وجهة الأولوية؛
- \* توعية المدربين والمستشارين بمستقبل المرأة؛
- \* القيام بالبحث والتطوير في مجال التدريب التكميلي المرتبط بوظيفة معينة؛
- \* التشجيع على التدريب الذي يتمحض عن شهادة وطنية.

الاشتراك 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 "النقتسم المساواة" الذي يحرى في مختلف فصول التعليم قبل المدرسي (أنظر تحت المادة 5، 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 والثقيف الجنسي دروسا في التعليم الجنسي في مختلف المدارس الثانوية.

وصول الفتيان/الفتيات المهاجرين/المهاجرات إلى التعليم وعلى صعيد التعليم الأولي وبعده، جرى تحقيق مشاريع مختلفة لتسهيل إدماج الفتياں/الفتيات المهاجرات في النظام المدرسي اللكسمبرغي، بغية تجنب رسوبهم في الدراسة (دورات خاصة باللغة الأم، دورات مكثفة في اللغات، من سلالة الفرانكوفونية 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 15 عاما في لكسنبرغ يخضعون للالتزام المدرسي، فإن بإمكان الأشخاص المعاقيين من كلا الجنسين الوصول إلى التعليم على قدم المساواة مع الآخرين.

وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة للوصول المتكافيء للنساء المعاقات إلى التعليم، تجدر الإشارة، على وجه التحديد، إلى أن النصوص ذات الصلة لا تميز بين الأشخاص المعاقيين 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 "المدرب/المدربة في عالم متتحول"، بتاريخ 15 كانون الأول/ديسمبر 1997.

ويمكن أن تصبح المساواة في الفرص في موضع العمل بين المرأة والرجل حقيقة واقعة، إذا تمكّن 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 "النقتسم المساواة" في مرحلته الخاصة بـ "التدريب على المساواة"، الذي أطلقته وزارة النهوض بالمرأة، يهدف إلى تصعيد التدريب إلى أقصى مستوى، مع دمجه بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. (انظر أيضاً تحت المادة 5: 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 والتدریب المهني المتقدم والتدریب المتقross؛
  - (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
  - (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
  - (و) الحق في الرعاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب.
- ٢ - توحياً 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 تشغليها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛
  - (ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساعدة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها 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 المتعلقة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنفيتها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

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

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

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

السنة	العدد	الاختلاف في المائة	رجال	العدد	الاختلاف في المائة	نساء
١٩٨٨	٤٤٦	١٠١		٦٥٠	٥٢	٥٣
١٩٨٩	٥٠٤	١٠٥		٤٣٩	٥٥	٥٥
١٩٩٠	٣٧٠	١٠٩		٥٠٦	٥٨	٥٢
١٩٩١	٢٠٣	١١٤		٥٤٢	٦١	٤٢
١٩٩٢	٩٧٢	١١٧		٤٤٥	٦٤	٤٧
١٩٩٣	١٥٠	١٢٠		٨١٢	٦٦	٣٧
١٩٩٤	٥٧٤	١٢١		٩٨٥	٦٨	٣٣
١٩٩٥	٥٨٦	١٢٤		٠١٤	٧١	٢٩
١٩٩٦	٢٥٠	١٢٧		١٥٢	٧٣	٣٠
١٩٩٧-١٩٨٨	٢٩	٢٩				٤٢
معدل الاختلاف خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٨٨						

(١) تتيح السجلات الإدارية للضمان الاجتماعي متابعة نمو السكان العاملين بأجر. وابتداء من عام ١٩٩٣، أصبح بالإمكان أيضاً متابعة نمو العمال/العاملات المستقلين/المستقلات. وابتداء من عام ١٩٩٥ أصبح بالإمكان متابعة جميع السكان الناشطين في لكسنبرغ، عدا الأشخاص المتقطعين في الجيش، والعاطلين/العاطلات عن العمل، والمتقاعدين قبل سن التقاعد، والأشخاص المستفيدين من "سنة الرضيع"، وهؤلاء الذين يعملون بهم مؤقتة. وتمثل هذه الاحصاءات الفروقات في النسبة المئوية في ٣١ آذار/مارس من كل عام. وهذه البيانات تمثل في الواقع آخر الاحصاءات 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 ٢٪ 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 و١٩٩٦**  
**المصدر: التفتيش العام للضمان الاجتماعي**

المجموع			المجموع			المجموع			المجموع		
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا								
٨٤٪			٨٧٪			٨٢٪			١٩٨٨		
٥٨٪	٥٩٪	٥٨٪	١٠٠٪	٣٤٪	٢٥٪	٦٤٪	٢٥٪	١٠٠٪	١٢٩	٥٢٪	٤٥
٢٥٪	٢٧٪	٢٣٪	١٠٠٪	٣٨٪	٣٤٪	٦٢٪	٣٤٪	١٠٠٪	٨٦	٨٢٪	٨٣
١٦٪	١٣٪	١٧٪	١٠٠٪	٢٧٪	٢٧٪	٧٢٪	٧٢٪	١٠٠٪	٥١	٦٩٪	٦٩٪
١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	٣٤٪	٣٤٪	٦٥٪	٦٥٪	١٠٠٪	٠٩	٦٤٪	٤٤٪
٧١٪			٧٤٪			٦٩٪			١٩٩٦		
٤٣٪	٤٤٪	٤٢٪	١٠٠٪	٣٧٪	٣٨٪	٦٢٪	٦٢٪	١٠٠٪	٦٢	٦٤٪	٦٢
٢٧٪	٣٠٪	٢٦٪	١٠٠٪	٤٠٪	٣٧٪	٦٠٪	٦٠٪	١٠٠٪	٧٦	٧٦٪	٧٦٪
٢٨٪	٢٥٪	٣٠٪	١٠٠٪	٢٢٪	٢٢٪	٦٨٪	٦٨٪	١٠٠٪	٨٠	٥٠٪	٥٣٪
١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	٣٧٪	٣٧٪	٦٣٪	٦٣٪	١٠٠٪	٤٠	١٥٪	١٢٪
المجموع			المجموع			المجموع			المجموع		
مقيمين/مقيمات			مقيمين/مقيمات			مقيمين/مقيمات			مقيمين/مقيمات		
منهم:			لوكسمبرغيون			أجانب/أجنبيات			أجانب/أجنبيات		
حدوديون/حدوديات			حدوديون/حدوديات			حدوديون/حدوديات			حدوديون/حدوديات		

**معدل الاختلاف السنوي بين العاملين/العاملات خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٨٨**

متوسط الاختلاف السنوي	٩٦/٨٨	المجموع	امرأة	رجل	
% ٢١	% ١١	١٤٢ ٦٢٠	٥٤ ٦٤٥	٨٧ ٩٧٥	مقيمون/مقيمات
% ٥٩-	% ٤٦-				منهم:
		٨٦ ٧٦٠	٣٢ ٢٢٩	٥٤ ٥٣١	لكسمبرغيون
% ٤٧٥	% ٤٤٩٨	٥٥ ٨٦٠	٢٢ ٤١٦	٣٣ ٤٤٤	أجانب/أجنبيات
% ١٢٨	% ١٣٥٢٠	٥٧ ٧٨٢	١٨ ٥٠٧	٣٩ ٢٧٥	حدوديون/حدوديات
% ٣٣	% ٣٠٥	٢٠٠ ٤٠٢	٧٣ ١٥٢	١٢٧ ٢٥٠	المجموع

وتبدأ الدراسة المعروفة "المرأة وسوق العمل" بتحليل قطاعي، يتيح تعريف القطاعات التي تعمل فيها المرأة.

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

المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	المجموع	امرأة	رجل	*المهنة
النسبة المئوية على الأعمدة									
٣٩٪	٣٢٪	٤٢٪	١٠٠٪	٢٦٪	٧٣٪	٤٢٩١	١١٣٠	٣١٦١	الإدارة العامة
١٪	٢٪	٠٪	١٠٠٪	٥٠٪	٥٠٪	١٣٨	٦٩	٦٩	القضاء
١١٪	١٦٪	٤٪	١٠٠٪	٣٪	٩٦٪	١٢٩٦	٥٠	١٢٤٦	القوات العامة
٤٪	٦٪	٣٪	١٠٠٪	٤٪	٥٪	٤٧٣١	٢٢٢٥	٢٥٠٦	التعليم
٠٪	٠٪	٠٪	١٠٠٪	٢٪	٧٪	١٣	٣	١٠	الوظائف الخاصة
٤٪	٥٪	٦٪	١٠٠٪	٤٪	٩٪	٤٣٠	١٧	٤١٣	الجمارك
١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	٦٨٪	٣٤٩٤	٧٤٠٥	المجموع			

بمن فيهم المتدرّبون/المتدرّبات.

\*

ويبين التحليل حسب الفئات توزيعاً متوازناً بين الرجال والنساء في المهن القضائية. وبينما تبدو المرأة في ميدان التعليم مماثلة على نحو متعدد، إلا أنها مماثلة على نحو متعدد 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	
٢١٪	٢٣٧	١١٣٠	٥٪	٦	٣١٦١	الادارة العامة
-	-	٦٩	-	-	٦٩	القضاء
١٢٪	٦	٥٠	٠٪	١	١٢٤٦	القوات العامة
١٣٪	٢٩٩	٢٢٢٥	٩٪	٢٣	٢٥٠٦	التعليم
-	-	٣	-	-	١٠	الوظائف الخاصة
١١٪	٢	١٧	-	-	٤١٣	الجمارك
١٥٪	٥٤٢	٣٤٩٤	٥٪	٤٠	٧٤٠٥	المجموع

تمرّز الموظفين/الموظفات في جميع المهن المختلفة والعاملين بدوام كامل وبدوام جزئي في الوظيفة العامة.

في شباط/فبراير ١٩٩٧، كانت نسبة الموظفين/الموظفات العاملين بدوام كامل ٦٥٪ في المائة في القطاع العام، مقابل ١٣٪ في المائة منهم بدوام جزئي.

المصدر: إدارة العاملين في الدولة.

المجموع	نماء	رجال	المجموع	نماء	رجال	المجموع	نماء	رجال	
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٦٥٩	٥٩٤	٨٢٣	١٠٠٠	٦٤٣	٣٥٧	١٦٧٩	١٠٧٩	٦٠٠	دوم كامل
٣٤١	٤٠٦	١٧٧	١٠٠٠	٨٥١	١٤٩	٨٦٧	٧٣٨	١٢٩	دوم جزئي
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠٠	٧١٤	٢٨٦	٢٥٤٦	١٨١٧	٧٧٩	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	نماء	رجال	المجموع	نماء	رجال	المجموع	نماء	رجال	المهنة
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٤٩٧	٨٤٥	٢	١٠٠٠	٩٨٣	١٧	١٠٤٩	١٠٣١	١٨	ألف
٣٦٠	١٣٢	٦٧٣	١٠٠٠	٢١٢	٧٨٨	٧٦١	١٦١	٦٠٠	باء
٥٣	١٥١	١٠٦	١٠٠٠	١٦٠	٨٤٠	١١٢	١٨	٩٤	جيم
٤٧	٠٩	١٠٩	١٠٠٠	١١	٩٨٩	٩٨	١	٩٧	DAL
٣٤	٣٤	٠٧	١٠٠٠	٨٩	٩١	٩٠	٨	٨٢	هاء
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠٠	٥٧٨	٤٢٢	٢١١٠	١٢١٩	٨٩١	المجموع*

يتضمن المجموع العاملين/العاملات بدوام كامل أو بدوام جزئي.

\*

**تعريفات المهن:**

- ألف - مُعينٌ/معينة للمنزل، مساعد/مساعدة/عامل/عاملة، موزع/موزعة صحف.
- باء - مساعد/مساعدة في المطبخ، مدبرٌ/مدبرة منزل، عامل/عاملة تصنيف رسائل.
- جيم - رئيس/رئيسة/خدم، طباخ/طباخة (دون شهادة جداره تقنية ومهنية)، عامل/عاملة بمهمة حرفة.
- DAL - سائق فني، أمين مخزن (يحمل شهادة جداره).
- هاء - حرفيون/حرفيات (يحملون شهادة، جداره).

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	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	
النسبة المئوية عموديا			النسبة المئوية أفقيا						
٩٣ر٢	٩٤٦	٢٧٨	١٠٠	٩٩٤	٦٠	٧٩٥	٧٩٠	٥	ألف
٥٦ر٥	٥١	٢٧٨	١٠٠	٨٩٥	١١	٤٨	٤٣	٥	باء
٠٦٠	٠٣	١٦٦	١٠٠	٤٠	٦٠	٥	٢	٣	جيم
-	-	-	-	-	-	-	-	-	DAL
٦٠ر٠	-	٢٧٨	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥	-	٥	هاء
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٧٩	٢١	٨٥٣	٨٣٥	١٨	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	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	المجموع	العدد	
													النسبة المئوية أفقياً	النسبة المئوية عمودياً
زراعة، حراجة، زراعة الكرم	١١٤٢	٢٦٠	٤٠٢	٨١٥	١٨٥	١٠٠٠	٠٩	٠٣	٠٧٠	٠٩	٠٣	٠٧٠	٠٩	٠٣
طاقة والماء	٧٧٤	١٠١	٨٧٥	٨٨٥	١١٥	١٠٠٠	٠٦	٠٠	٠٤٠	٠٦	٠٠	٠٤٠	٠٦	٠٠
تحويل الفلزات غير الفعالة، كيمياء	١١٩٧	١٢٩٢	١٣١٩٩	٩٠٢	٩٠٨	١٠٠٠	٩	٩	٦٤	٩	١٧	٤٦	٩	٣
تحويل المعادن، ميكانيكا	٦١٢٠	٥٩٦	٧٧١٦	٧٩٣	٧٩٧	١٠٠٠	٤	٢	٣٨	٤٦	٣٥	٢١	٤٢	٧
صناعات انتاجية أخرى	١٠٥٧٥	٦٣٣	١٣٢٠٨	٨٠	١٩٩	١٠٠٠	٨	٨	٦٤	٨	٣	٢٤	٣	٥
إنشاءات، هندسة مدنية	٢١٧٤٨	٢٠٣	٢٣٠٦١	٩٤٣	٥٧	١٠٠٠	١٦٧	١٦١	١١٢	١٦١	١٧	١١٢	١٦٧	١
تجارة	١٩٩٠٧	١٥٨	٣٨٠٦٥	٥٢٣	٤٧٧	١٠٠٠	١٥٣	٢٤٣	١٨٦	٢٤٣	١٥٣	٢٤٣	١٥٣	٣
نقل، اتصالات	١٢١٦٩	٥٧٥	١٤٧٤٤	٨٢٥	١٧٥	١٠٠٠	٩٣	٣	٧٢	٩٣	٣	٣	٩٣	٣
مصارف، تأمين، خدمات المشاريع	٢١٥٣٤	٤٣٤	٣٧٥٧٧	٥٧٣	٤٢٧	١٠٠٠	١٦٥	٢١٥	١٨٣	١٦٥	٥	٢١	٥	٣
إدارة عامة	١٥٧٦٩	٧٤٩	٢٦٥١٨	٥٩٥	٤٥	١٠٠٠	١٢	١٤	١٢٩	١٢	٤	١٤	١٢	١
إدارة خاصة	١٣٢١	٥٦٧	٣٥٦٧	٢٧٨	٧٢٩	١٠٠٠	١	٨	٤٢	١	١	٨	١	١
خدمات تجارية أخرى	٤٢٢٣	٠٦٣	١٢٠٦٣	٢٥٩	٧٤١	١٠٠٠	٣٢	١٦٢	٧٩	٣٢	٢	١٦٢	٣٢	٢
خدمات منزلية	٨٦	٦٨١	٢٦٨١	٣١	٩٦٩	١٠٠٠	٠	٣	١٣	٣	٠	٣	٣	٠
أنشطة غير معينة	٣٢٠٣	٦٧٢	٤٨٧٥	٨٦٧	٣٤٣	١٠٠٠	٢٥	٢	٤٢	٢	٢	٢	٢	٥
المجموع	١٣٠٤٧٧	٦٨٣	٧٤٦٨٣	٦٣٦	٣٦٤	١٠٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٠	١٠٠	٠	٣

فيما يتعلق بالتوزيع حسب الجنس، فإن حضور المرأة يختلف على نحو واضح تبعاً 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 ١-١١٤، نشرت 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 اهتماماً خاصاً للمرأة التي تعود إلى دخول سوق العمل، بعد قطيعة مهنية، لأسباب عائلية. ويعالج هذا القسم أيضاً البطالة والتدابير المتخذة لمكافحة البطالة مثل مسألة الأجور والمعاملة.

توزيع السكان المقيمين (من ١٥ إلى ٦٤ عاماً) تبعاً 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 أدبي
١٣٦	١٣١	١٤١	ثانوي أعلى
٤٤٤	١١٧	١٧١	دراسات عليا
١٣١	٦١	٦٣	تعليم آخر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

قامت بهذه الحسابات مؤسسة CEPS/INSTEAD

حالة تطور البطالة

1997				1996				1995			
منهم أجانب	المجموع	نساء	رجال	منهم أجانب	المجموع	نساء	رجال	منهم أجانب	المجموع	نساء	رجال
١٧١٢	٣٦٠٤	١٤٧٤	٢١٣٠	١٤٥٣	٣٠٦٠	١٣٦٨	١٦٩٢	١٤٢٣	٢٩٧٩	١٢٦٢	١٧١٦
١٦٨٤	٣٥٦٨	١٤٥٦	٢١١٢	١٤٥٠	٣٠٦٦	١٢٣٤	١٧٣٢	١٤٢٤	٢٩٩١	١٢٦٨	١٧٢٣
١٥٣١	٣٢٢١	١٢٦٣	١٨٦٨	١٣٤٥	٢٨٥٦	١٢٥١	١٦٠٥	١٣٢٥	٢٨٠٢	١١٨٨	١٦١٤
١٥٧٤	٣٢٩٣	١٣٥٧	١٩٣٦	١٢٩٥	٢٧٦٢	١١٨٥	١٥٧٧	١٢٣٣	٢٦١٧	١١٢٨	١٤٨٩
١٥٢٣	٣١٧٤	١٣٣٠	١٨٤٤	١٢٦٦	٢٦٨٨	١١٤٠	١٥٤٨	١١٧١	٢٤٩٢	١٠٨٢	١٤١٠
١٤٢٢	٢٩٥٧	١٢٧٢	١٦٨٥	١٢٢٤	٢٥٨٧	١١١٥	١٤٧٢	١١٥٠	٢٤٣٧	١٠٨٢	١٣٥٥
١٣٩٩	٢٨٩٦	١٢٣٧	١٧٥٩	١٢٣٢	٢٦١١	١١٢٣	١٤٨٨	١١٢٧	٢٣٧٧	١٠٧٢	١٣٠٥
١٤٠٩	٢٩٢٤	١٢٤٦	١٧٧٨	١٢٣٥	٢٦٠٦	١١٢٣	١٤٨٣	١١٠٩	٢٣٥٠	١٠٦٢	١٢٨٨
١٤١٢	٢٩١١	١٢٥٥	١٦٥٦	١٢٤٧	٢٦١٤	١١٤٨	١٤٦٦	١١٥٠	٢٤٢٢	١٠٩٧	١٣٢٥
١٤٧٢	٣٠٥٤	١٣٣٢	١٧٧٢	١٣٣٢	٢٨١١	١٢٢٨	١٥٨٣	١١٩٢	٢٤٩٩	١١٥٧	١٣٤٢
١٥٥٤	٣٢٣٨	١٤٢١	١٨١٧	١٤٥٩	٣٠٧١	١٣٥١	١٧٢٠	١٢٩٢	٢٧٢١	١٢٦٥	١٤٥٦
١٦٣٩	٣٤٣٧	١٤٥٤	١٩٨٣	١٥٧٧	٣٢٠٨	١٣٩٣	١٩١٥	١٣٩٨	٢٩٢٦	١٣٢٠	١٦٠٦
١٥٢٨	٣١٩١	١٣٥٠	١٨٤١	١٣٤٣	٢٨٢٧	١٢٣٠	١٦٠٧	١٤٥٠	٢٦٣٤	١١٦٥	١٤٦٩

كانون الثاني/يناير

شباط/فبراير

آذار/مارس

نيسان/أبريل

أيار/مايو

حزيران/يونيه

تموز/ يوليه

آب/أغسطس

أيلول/سبتمبر

تشرين الأول/أكتوبر

تشرين الثاني/نوفمبر

كانون الأول/ديسمبر

المتوسط

### طلبات الاستخدام غير المستجابة

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

#### - ١ - تطور عروض الاستخدام:

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧	٩٢٢
٨٢٥	٦٩٨	٦٥٤٤	٦٤٦٠

#### - ٢ - تطور طلبات الاستخدام غير المستجابة

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧	تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩	٧٩١٩
٦٥٣	٦٥٩٨	٦٥٤٤	٦٤٦٠	(٪٥٥) (٪٥٤)

#### - ٣ - حال المرأة في سوق العمل

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦: ٤٢٪ من طلبات الاستخدام

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧: ٤٦٪ من طلبات الاستخدام

تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧: ٤٥٪ من طلبات الاستخدام

#### - ٤ - المستفيدون من الدخل الأدنى المضمون

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧: ١١٪ من طلبات الاستخدام

تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧: ١٢٪ من طلبات الاستخدام

#### - ٥ - الفئات المهنية

المجموع	عمال غير مهرة	عمال مهرة	موظفو تقنيون بائعون	
٦٥٩٨	٪٣٧.٩ = ٢٤٩٨	٪٢٥.١ = ١٦٥٨	٪٣٧.٥ = ٢٤٤٢	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧
٦٥٠٣	٪٣٧.٣ = ٢٤٢٦	٪٢٥.٢ = ١٦٣٦	٪٣٧.٥ = ٢٤٤١	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦

#### ٦ - الفئات العمرية

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	
%٢٦ = ١٧٣٨	%٢٥٢ = ١٦٦٢	> ٢٥ سنة
%٤٥٨ = ٢٩٧٧	%٤٥٧ = ٣٠١٤	٢٥ - ٤٠ سنة
%٢٠٣ = ١٣١٩	%٢٠٨ = ١٣٧٤	٤٠ - ٥٠ سنة
%٦٧ = ٤٣٩	%٧٨ = ٥١٢	٥٠ - ٦٠ سنة
%٥ = ٣٠	%٥ = ٣٦	< ٦٠ سنة
٦٥٠٣	٦٥٩٨	المجموع

#### - ٧ - الشباب المتخرجون حديثاً

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦: ٦٢٣ = ٦٩% من طالبي العمل  
 كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧: ٦٣٧ = ٦٧% من طالبي العمل  
 تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧: ٧٢٠ = ١١% من طالبي العمل

#### - ٨ - العاطلون بالكامل الذين يتلقون تعويضات

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧: ٤٣٧ = ٤٢% من طالبي العمل  
 منهم النساء: ٤٥٤ = ٤٣% من العاطلين الذين يتلقون تعويضاً  
 من الأجانب: ٦٣٩ = ٤٧% من العاطلين الذين يتلقون تعويضاً  
 كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦: ٣٠٨ = ٣٩% من طالبي العمل

#### - ٩ - التشغيل المعلن

رعايا لكسندر: %١٧٧ = ١٩٠  
 رعايا الجماعة الأوروبية: %٧٦٥ = ٨١٩  
 أجانب آخرون: %٥٨ = ٦٢  
 المجموع: ١٠٧١

#### 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 لكسنبرغ لا يفسره اللجوء إلى العمل بدوام جزئي.

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

#### التدابير المتخذة في لكسنبرغ لصيانته العمالة ومحاربة البطالة

هذه التدابير لا تتضمن تمييزاً 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 (قلبات 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 الأجرور 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 بفقدان 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

- تدابير لصالح استخدام الشباب:
- عقد تمرین - ابتدائي
- شعبة المساعدین - المؤقتین
- تدريبات للإعداد في المشاريع
- معونات و مكافآت للتشجيع على التلمذة المهنية
  
- 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 إلى سوق العمل على الميدان المكتبي بوجه خاص. والمرأة الراغبة تجهّز بمؤهلات وخبرات مهنية في هذا الميدان. وتتيح لها الدورات المكتبية إعادة تفعيل وتحفيين لمعرفتها، استناداً إلى 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 مقسم حسب الجنس والسن ومستوى المؤهلات والحالة

المجموع	مركز التدريب المهني المتواصل في إيش سور الزيت	مركز التدريب المهني المتواصل في أتيلبروك	المجموع		
%	%	العدد	%	العدد	
٩٥١		٦٩٢		٤٥٩	الجنس
٦٢	٥٩	٤١١	٦٨٧	١٧٨	رجال
٣٨	٤٠	٢٨١	٣١٣	٨١	نساء
					المؤهلات
٧٩	٧٦,٢	٥٢٧	٨٦١	٢٢٣	غير مؤهل/مؤهلة
٥	٢	١٤	١٣٥	٣٥	مستوى شهادة الجدرة التقنية والمهنية
صفر	٠	١	٠	١	مستوى البكالوريا أو أعلى
١٦	٢١,٧	١٥٠			لا تتوفر معلومات
					السن
٥٣	٤٦,٢	٣٢٠	٦٩٥	١٨٠	٢٥ >
٤٧	٥٣,٨	٣٧٢	٣٠٥	٧٩	٢٥ <
					الحالة
٢٠	١٦,٩	١١٧	٢٨٢	٧٣	عاطل/عاطلة
٧٣	٧٥,١	٥٢٠	٦٥٦	١٧٠	يحصل/تحصل على تعويض طالبو طالبات عمل
٧	٨,٠	٥٥	٦٤٢	١٦	المنتفعون من الدخل الأدنى المضمون

التدابير التي تتخذها منظمة "المرأة في محبة" التي لا تهدف الى الربح، لمكافحة البطالة "تأسست منظمة "المرأة في محبة" التي لا تهدف الى الربح في عام ١٩٧٩. وتعمل الجمعية على إنشاء وتطوير وإدارة دور خاصة للنساء اللواتي يتعرضن لمحنة، لتقديم 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 ٢).

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 القرىين، أنشطة أوقات الفراغ، التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة.

وفي إطار صناديق البني الأوروبي قام المشروع، الهدف الى تحسين المساواة في الفرص في ميادين العملة، بالعمل في ورشة ناكسي (NAXI).

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

وتعتبر ورشة ناكسي للإصلاح والفسيل والخياطة، مشغلاً لفسيل الملابس وكيفيتها وإصلاحها، والخياطة على المقاس، لخدمة الزبائن من الأفراد والمؤسسات. ويتألف فريق الفسيل 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 العملة.

كما تعتبر ورشة ناكسي للمعلوماتية مكاناً لاستكمال المعلومات، مخصصة للنساء الراغبات في الحصول على عمل، أو العودة الى العمل بعد فترة الولادة والنفاس، حيث أصبحت المعلومات غير محيّة أو لا تتوافق مع متطلبات الزمن المعلوماتي. والدروس مجانية، باللغات اللكسمبرغية والألمانية والفرنسية. ويتفق الفصل الى مجموعات صغيرة تتالف من خمسة أشخاص وتعنى باميادين الأكثر طلباً في سوق العمل (WINDOWS ، و WORD، و EXCEL). وبإمكان المرأة أن تمارس على نحو فردي التمارين 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 صحيفنة المؤهلات. كما تقوم الورشة بإعداد دورات لكل فريق: توجيهي معلوماتي، بغية تحديد مشروع مهني (كل دورة تستمر لفترة ٦ أيام): دورات توجيهي نحو مهن التسويق (دورات لفترة ثلاثة أشهر بمعدل نصف يوم في الأسبوع).

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

أُنشئت مبادرة منظمة ريم شافين التي لا تهدف الى الربح (مبادرة - العودة الى العمل) في عام ١٩٨٨، وتتمتع 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، وتجيب على جميع أسئلتها المتعلقة بالبحث عن عمل وتعزّزها بدقائق قانون العمل.

وتقديم 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 مكتبه الرئيسي في لكسنبرغ - المدينة، بفتح مكتب آخر في ايش - سور - الزيت (جنوب البلد).

### تدارير "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 الهدافة 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 ٢ المجتمعي (١٩٩٩-١٩٩٧)، 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 للتدریب 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 والنقابات.

وتشتمل هذه الأنشطة على:

- \* تحقيق عمليات تحليل سوق العمل
- \* تدابير التدريب المتواصل من أجل مختلف مجموعات هدف - المرأة
- \* إعداد أدلة للعمل، ومواد إعلامية وتدريبية، فضلاً 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 دائرة حال المرأة بلدية بيتيمبورغ، لمكافحة البطالة

بقدر ما يتعلق بالهدف ٢ من أهداف الصندوق الاجتماعي الأوروبي، يضطلع "مشروع التشغيل الكامل" لدائرة أحوال المرأة بلدية 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، المدرس للقضايا المتعلقة بسوق العمل، والتدريب المعلوماتي للمرأة المبتدئة وتلك التي ترغب في إنشاء مشروعها الخاص أو ترغب في الاستفادة من العمل من خلال وسائل الاتصال من بعد؛

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

وقد أقيمت 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 الآخريات اللواتي قمن بإنشاء مشاريع خاصة. وتتلقى النساء معلومات فيما يتعلق بحصول النساء أصحاب 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 ثلاثة وحدات متعاقبة للتدريب في تشرين الثاني/نوفمبر،

وكانون الأول ديسمبر ١٩٩٧، و كانون الثاني يناير ١٩٩٨، ضمّت كل وحدة حوالي عشرين امرأة. وقامت واحدة منها بفتح صالون لتقليم الأظافر، على حسابها الخاص.

ويقتضي القانون رقم ٤٣٢٩ المقترن من جانب نائب الحزب المسيحي - الاشتراكي، اتخاذ تدابير ملائمة لاستئجار المرأة العائدة الى العمل. ويتعلق هذا بأول اقتراح ذي طابع تشريعي مع خصيصاً لتشجيع النشاط المهني للمرأة الراغبة في العودة الى سوق العمل. والتدبير المقترن يقضي بقيام صندوق التشغيل بالاضطلاع بتسييد اشتراكات الضمان الاجتماعي للموظف المضمون لفترة لا تزيد عن ١٨ شهراً.

### الإدماج المهني للمرأة المهاجرة

لا توجد تشريعات معينة تتعلق بحق العمل للمرأة اللاجئة وأو 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 نظراً لأن مواطنين ومواطنات الاتحاد الأوروبي لا يعتبرون مهاجرين.

وهكذا فإن محمل النساء المهاجرات إلى لوكسمبورغ ينتمي إلى الاتحاد الأوروبي على وجه الحصر تقريباً. و يتمتعن بنفس الحقوق، فيما يتعلق بحق العمل والوصول إلى الوظيفة التي يتمتع بها المواطنين. وفي حالة كونهن، خلافاً لذلك، من رعايا بلد آخر، فإن عليهن الحصول على إجازة عمل نافذة.

وليس هناك تدابير خاصة متخصصة لضمان إدماجهن الفعال. ومن حيث المبدأ فإن التدابير المتتخذة في أي من الميادين، تشمل جميع النساء المقيمات في البلد.

وفي مجال التعليم، جرى تنظيم دورات إضافية لتعليم اللغة الفرنسية خلال عامين لجميع النساء المهاجرات من يوغوسلافيا السابقة، و اشتراكن 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 إلى لوكسمبورغ. والأولوية لأولئك الذي يستبعدون من سوق العمل بسبب الحاجز اللغوية، وخاصة الأمهات ربات البيوت.

ويجري اتخاذ الإجراءات التالية:

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

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

### الإدماج المهني للأشخاص المعاقين

استنادا إلى تحليل جرى مؤخرا، فإن المرأة المعاق لا تظل مسجلة 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، وتبعاً لمدى التدريب، بضمان التشغيل، وإعادة التعليم وإعادة الإدماج المهني للمصابين أثناء العمل، والعاجزين من جراء الحرب، فضلاً عن الأشخاص المعاقين جسدياً أو عقلياً أو حسياً، والذين يعانون من نقص قدراتهم على العمل بنسبة ٣٠ في المائة.

وفي ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، جرى الإقرار بـ ١٦٢١ عاملًا معاقًا منهم ٣٩٢ امرأة. وفي نفس هذا التاريخ كان هناك ٧١ رجلاً و ١٦ امرأة يبحثون عن عمل.

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

### تنظيم العمل

في إطار رئاسة لكسنبرغ لمجلس الاتحاد الأوروبي، قامت وزارة النهوض بالمرأة ووزارة العمل والاستخدام، بالتعاون مع اللجنة الأوروبية، والإدارة العامة الخامسة، ووحدة المساواة في الفرص بين المرأة والرجل والسياسة العائلية، بتنظيم مؤتمر بشأن تنظيم العمل، في يوم ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧.

وكان الأهداف العامة للمؤتمر:

- الالسهام في المناقشة المطروحة في الكتاب الأخضر "للجنة: التشارك من أجل تنظيم العمل الجديد" (COM (97) 128 final)

- الإعداد لمؤتمر قمة العمالة الذي عقد في ٢١-٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ في لكسنبرغ.

أما الأهداف المحددة للمؤتمر فهي:

- نشر نماذج للممارسات الجيدة بشأن الأنماط الجديدة لتنظيم العمل
- تعزيز التشارك لتحقيق أنماط جديدة لتنظيم العمل
- إدماجُ بعد المساواة في الفرص في تنظيم العمل.

وكانت مضمون المؤتمر كالتالي:

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

ويتألف الفريق الهدف على الصعيدين الأوروبي والوطني من:

- 1 - على الصعيد الأوروبي:
  - اللجنة الاستشارية للمساواة في الفرص
  - لجنة إدارة البرنامج الرابع للعمل المجتمعي للأجل المتوسط للمساواة في الفرص بين المرأة والرجل
  - لجنة المديرين العامين للعمالة
  - لجنة المديرين العامين للعلاقات الصناعية
  - المشاركين 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

- على المستوى الوطني:

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

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

وتضمنت رسائل المؤتمر ما يلي:

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

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

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

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

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

- تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة عن طريق وصولها إلى الموارد والعملة والأسوق والتبادل التجاري
- فتح الأبواب لدخول المرأة إلى الأسواق، والمعلومات، والتكنولوجيا
- تعزيز الكفاءة الاقتصادية والشبكات التجارية للمرأة
- إلغاء العزل المهني وجميع أشكال التمييز داخل ميدان العمل
- تحقيق المواءمة بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

وطالبت وزارة النهوض بالمرأة بما يلي:

- \* تحقيق الإدماج في التيار الرئيسي على نحو فعال
- \* تحقيق إطار أكثر ملاءمة لعمل المرأة مع مراعاة طلبات التنظيمات النسائية الوطنية في ميدان المالك والتعليم والعملة
- \* تحقيق الاجراءات المؤدية إلى وضع عقد اجتماعي جديد، من شأنه انخراط المرأة في جميع مستويات اتخاذ القرار، ويدمج مفهوم الجنس في جميع الاجراءات السياسية بواسطة:
- أنشطة التوعية بشأن عمل المرأة
- أنشطة التوعية بتقاسم المسؤوليات العامة والخاصة بين المرأة والرجل
- الالتزام الملحوظ 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 العملة، 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 لكسنبرغ بتنظيم "مؤتمر قمة المرأة من أجل العمالة" بالتعاون مع "اللوبى الأوروبي للمرأة" وذلك في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧. ولدى قيام هذه التظاهرة،

التي حققت نجاحاً جداً على الصعيد الوطني والأوروبي، 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 لوكسمبورغ الكبرى، توازيًا 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 إلى العمالة.

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

- نادرًا ما تشغل المرأة وظائف إدارية ذات مستوى عالٍ؛ 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 مستبعداً من سوق العمل والحماية الاجتماعية الملائمة؛

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

ولهذا فإن النساء ورابطات المرأة المتضامنة مع "قمة المرأة من أجل العمالة"، أطلقوا نداء يدعوه المقررین المجتمعیین في القمة الأوروبيّة للعمالة للقيام بما يلي:

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

حتى الحكومات الوطنية والشركاء المجتمعيين على تنفيذ سياسات إقتحامية 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 معايدة أمستردام:
- الكفاح ضد التمييز المتخفى، ولا سيما في الهيأكل 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 المقولب 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 لكسنبرغ، اشتركت التنظيمات التالية:

- المجلس الوطني للمرأة اللكسنبرغية:

- الجبهة الكاثوليكية للمرأة اللكسنبرغية:
- رابطة المرأة الحرة:
- مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة "Thers Bode":
- اتحاد لكسنبرغ للنساء الجامعيات:
- الاتحاد الوطني للمرأة اللكسنبرغية:
- المرأة اليوم:
- المرأة المسيحية المجتمعية:
- المرأة الاشتراكية اللكسنبرغية:
- اتحاد المرأة الاسرائيلية:
- اتحاد المرأة اللكسنبرغية:
- اتحاد لكسنبرغ للسورو بتيمبيست الدولي.

- فريق الاتصال والمناقشة والعمل:

- مركز الإعلام والوثائق الخاص بالمرأة "Thers Bode": Dei Greng - Fraen
  - منظمة المرأة في مهنة التي لا تهدف الى الربح: المرأة الاشتراكية اللوكسمبرغية:
  - FNCTTFEL - Fraen (فرع المرأة - الاتحاد الوطني لعمال السكك الحديدية وعمال النقل موظفون ومستخدمون، لوكسمبورغ): مبادرة Liewensufank
  - حركة تحرير المرأة: Nei Lenk - Fraen
  - Rosa-Lila
  - اتحاد المرأة اللوكسمبرغية.
- 
- نادي رودس: رابطة ثمن المرأة في أوروبا
  - المرأة الشيوعية اللوكسمبرغية
  - أسرة المرأة
- مبادرة Rem Schaffen
- LCGB المرأة (فرع المرأة في اتحاد النقابات المسيحية لوكسمبورغ) اللوبي الأوروبي للمرأة
  - الحركة الأوروبية، الفرع النسائي
- OGB-L Fraen (فرع المرأة - اتحاد النقابات المستقل في لوكسمبورغ)
- خدمة أحوال المرأة - بيتيمبورغ
  - إتحاد النساء الإيطالي
  - زارابينا - مبادرة من أجل المرأة.

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

\* \* \* \*

وحول التطورات الأخيرة في لوكسمبورغ 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 أحوال المعيشية والعمل.

وقد أتت غرفة المهن بإجراء استقصاء موجه إلى جميع الرعايا المسجلين في قائمة الحرفيين.

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

وتنصب الدراسة على أوضاع القرينيين باعتبارهما رئيسي المشروع، استناداً إلى توجهين رئيسيين.

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

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

وينبغي التشدد هنا على أن الأمر يتعلق بجميع قرئاء رؤساء المشاريع، مهما تكن الوظيفة التي يشغلونها داخل المشروع، أو حتى إذا لم يضطلعوا بأي منها. وتشكل المرأة الجزء الأكبر من هذه الفئة.

والجزء الثاني يركز بوجه أساسي على تحديد التشريعات التي تطبق على القرينيين، وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.

وفي ختام هذا الجزء، جرى تحليل الانضمام المحتمل إلى المركز العام للضمان الاجتماعي للقرين باعتباره مساعداً، وفوائد ذلك للأزواجا رؤساء المشاريع. وقد جرى عقد مؤتمر ضم المجلس الوطني للمرأة اللكسمبرغية وغرفة المهن، بغية توسيع رؤساء المشاريع والقرئاء - القرئيات للحرص على انضمام القراء المساعدين إلى الضمان الاجتماعي.

وتحاول هذه الدراسة إضفاء قيمة مضافة، بالمقارنة مع الاستقصاءات التقليدية، وذلك بإتاحة معلومات مفيدة للقرينيين الحرفيين، تمكنهم من الوصول إلى نهاية الخدمة المهنية على نحو أكثر استقراراً.

### التوافق بين الحياة المهنية والخاصة

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

وقام المجلس النيابي باعتماد المقترن التالي:

"إن المجلس النيابي،"

- مدركا لأهمية القيام بتقاسم أفضل لمختلف المهام المهنية والعائلية بين القرینين، 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 بكاملة، تجاوزا للإجراءات التشريعية والسياسية المتخذة، ستتشكل طبيعة 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 والمرافقية 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 الناشطة

جدول إجمالي لنسب النشاط حسب السن وتبعاً للحالة الزوجية.

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

الوحدة : في المائة

المصدر: EFT 1996 du STATEC

الناشطون/الناشطات سنة ٦٤-١٥	٥٥-٦٤ سنة	٤٥-٥٤ سنة	٣٥-٤٤ سنة	٣٤-٢٥ سنة	٢٤ - ١٥ سنة	الحالة الزوجية الشرعية
						رجل
٦٤٣	٣٧٨	٨٧٢	٩٣٩	٨٩٥	٣٩٥	أعزب
٨٣٧	٣٥٨	٩١٠	٩٧٨٩	٩٩٢	٩٧٠	متزوج
٥١٥	٢٥٣	-	-	-	-	أرمل
						مطلق أو منفصل قانوناً
٨٢٩	٣٦٤	٨٨٤	٩٢٨	٩٥٧	-	امرأة
						عزباء
٥٤٩	٣١٧	٨٧٢	٨٥٣	٨٦٠	٣٣٤	متزوجة
٤٠٩	٨١	٣٦١	٤٩٧	٥٣٩	٧١٠	أرملة
٢١٥	٥٣	٤٦٣	٥٩٥	-	-	مطلقة أو منفصلة قانوناً
٧٤٩	٣٦٧	٧٤٢	٨٧٥	٧٣٦	-	

= النتيجة صفر.

أجرت الحسابات .CEPS/INSTEAD

**نسبة النشاط النسائي حسب السن والحالة الزوجية**

الوحدة : في المائة

المصدر : EFT 1996 du STATEC

من مجموع الناشطين/الناشطات، من ١٥ إلى ٦٤ سنة، يظهر أن المرأة المطلقة (أو المنفصلة قانوناً) هي الأكثر نشاطاً (٧٤٪ في المائة)، تليها المرأة العزباء (٥٤٪ في المائة). ومن بين الأشخاص من سن يتراوح بين ٤٥ و٥٤ 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 بعمر الأطفال. ويعتبر هذا الأمر عنصراً حاسماً في قرار المرأة اللجوء إلى العمل المأجور.

وتدعم الحكومة مراكز حضانة الأطفال دعماً فعالاً.

وقامت وزارة الأسرة بالتوقيع على اتفاقيات مخصصة لتنظيم المشاركة المالية للدولة في نفقات عمل دور الأطفال والمرأهقين، مع ٤٤ دار حضانة.

وخلال المرحلة الابتدائية من هذه المشاريع، فإن وزارة الأسرة تضطلع بنفقات المعدات المنقوله التي تعود إلى دور الحضانة المتعاقدة معها، عن طريق معاونة مالية استثنائية مخصصة للجمعيات الإدارية. وبإمكان هذه الجمعيات كذلك أن تستفيد من المعاونة المالية الاستثنائية لدى الحاجة إلى 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 بتفصيل عجوزات دور الحضانة، فهي تسدد جميع النفقات التي لا تتغطى بالاشتراكات المالية للأباء. ونظراً لأن الاشتراكات المالية للأباء محسوبة تبعاً لمعايير تراعي فيها تكوين الأسرة، فضلاً عن دخلها، فإن العجز الذي تغطيه وزارة الأسرة يعتبر نسبياً عالياً جداً بالقياس إلى حصيلة دخل دور الحضانة. وتختص الأسر أحادية الوالدية وذات الدخل المنخفض بأولوية القبول.

ونشير، من جهة أخرى، إلى 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 لمساعدةهم 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 لكسنبرغ. ولا تزال المناقشات جارية بشأن ادخالها، استنادا الى توجيهه الأوروبي. وتنصرف النية الى اتجاه تقسيم الإجازة الى جزئين متساوين بين القرینين. 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 أن تعتني بالطفل المريض حسرا، بينما يؤدي عدم إمكان تحويل الإجازة الخاصة إلى دفع الأب إلى الانقطاع 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 بدعاوة الشركاء المجتمعيين لمناقشة نماذج الإجازة الوالدية التي تواجهها لكسنبرغ، استنادا الى الاتفاق - الاطار بشأن إجازة الوالدية، المعقود بين الشركاء المجتمعيين على صعيد الاتحاد الأوروبي.

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

ويعرض هذا المرفق أيضا القيام بمحاسبة الأطفال المصابين بالسرطان للحصول على علاج معين خارج البلد اذا تعذر على الآبوين الحصول على اجازة خاصة. وفي عام ١٩٩٧، سجل مرفق دوهيم زيادة مقدارها ٣٣ في المائة من الطلبات الخاصة بالاضطلاع بمسؤولية الأطفال المرضى خلال قيام الآبوين بنشاط مهني، بالمقارنة مع عام ١٩٩٦.

### الضمان الاجتماعي

ولئن 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 حقوقاً أدنى من جانب الضمان الاجتماعي

وحرصا على القضاء أوجه القصور 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، تحقيقاً 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 الإعالة، الذي يقتضي 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 الإعالة حتى مستوى الحد الأدنى للأجر الاجتماعي.

والشيء نفسه ينطبق على الفترات التي يستقبل فيها الشخص طفلاً لتعهده نهاراً وليلاً أو تعهده نهاراً من جانب منظمة معتمدة. إذ تتحمل الهيئات المعتمدة الاشتراكات المتعلقة بذلك بحد أقصى يصل إلى مستوى الحد الأدنى للأجر الاجتماعي. وتتعدد 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 لدى المرأة، التي استحقت التقاعد قبل كانون الثاني/يناير ١٩٨٨. (تاريخ نفاذ قانون ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨٧، الذي يعدل ضمانت 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.

٣ - إلغاء فترة الـ ٤ شهراً لتقديم الطلب من أحد الأبوين تحقيقاً ل التربية الطفل.  
- امكانية كلا الأبوين لتقاسم سنوات الرضيع.

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

- إدخال الضمان الطوعي بشرط الاقامة في لوكسمبورغ، ولكن دون شرط فترة تمرير سابقة؛ والفترات المتعلقة بذلك لا تحتسب لمرحلة تقاعد العجز، وللحد الأدنى للتقاعد.
- امكانية أحد الزوجين، الذي يترك أو يخوض نشاطه المهني خلال فترة الزواج، ان 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 يتولى تطبيق تعليمات CEE 92/85 المؤرخة ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ المتعلقة بتنفيذ التدابير الهادفة الى التشجيع على تحسين الضمان الاجتماعي وصحة العاملات الحوامل، أو النساء أو المرضعات في العمل.

ويضطلع قانون ٧٥/٧/٣ المتعلق بحماية أمومة المرأة، أثناء العمل، بكفالة عدد معين من الحقوق الحماية 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 CEE 92/85، التي لا تقدم سوى إجازة أمومة لا تقل عن ١٤ أسبوعاً.

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

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

وبالاضافة الى ذلك، فإن قانون ٧٥/٧/٣، يتضمن حظر قيام المرأة الحامل أو النمساء أو المرضعة بأعمال معينة شاقة أو ضارة. ويضاف الى هذا الحظر التزام رب العمل بتقديم تخصيص آخر للمرأة المعنية.

فلئن تقضي التعليمات بأنه من مجموع ١٤ أسبوعاً من إجازة الأمومة فإن أسبوعين فقط يجب التمتع بهما إلزامياً قبل وأو بعد الوضع فإن الفقرة 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 اجازة قبل الولادة المفقود يجب أن يضاف إلى اجازة بعد الولادة على النحو المذكور في الفقرة التالية.

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

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

ويفرض مشروع القانون على رب العمل التزاماً بإعلام كل النساء المستخدمات في المشروع بشأن الأعمال التي لا يمكن أن تمارسها المرأة الحامل أو النساء والمرضعة. وبشأن التدابير المتتخذة لتجنب أي خطر. وهذه المعلومات عينها ينبغي أن تنقل إلى مندوب الموظفين أو إلى مندوب/مندوبة المساواة، إن وجد.

ويقضي مشروع القانون، فضلاً عن ذلك، إعفاء عن العمل دون فقدان الأجرور للعاملات الحوامل، بغية أن تتاح لهن الفرصة للذهاب إلى الفحص الطبي الإلزامي قبل الولادة، وفقاً للتشريع الخاص بالرقابة الصحية المنتظمة على النساء الحوامل، وفي مجال تخصيصات الولادة في حالات اجراء الفحوص أثناء أو قات العمل.

إن تدابير الحماية المنصوص عليها في تشريعات لكسمبرغ، وخاصة منع القيام بالعمل وأو تحديده، وإجازة قبل الولادة، تتوجه هدفاً صحيحاً مباشراً، أي إبعاد الأخطار المرتبطة بالعمل حفاظاً لصحة الأم والطفل. إن تخفيف إجازة قبل الولادة يبطل الحاجة الصحية التي تبررها، ويؤدي إلى أخطار معينة قد تحدث في المرحلة الثالثة للحمل.

إن 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.

إن العلاقات بين عمل أمهات المستقبل، من جهة، وحدوث الحمل وقضيته، من جهة أخرى، ذات طابع معقد جداً، من حيث أن العوامل الشخصية تلعب دوراً حاسماً. ويضاف إلى 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 تسوبي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتحطيط الأسرة.
- ٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفتؤة ما بعد الولادة، وتتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

ان الوثيقتين اللتين صدرتا مؤخرًا: "أوضاع على الصحة في لكسنبرغ" لمنظمة الصحة العالمية - تموز/ يوليه ١٩٩٧، و "الصحة والحياة في أوروبا" للجنة الأوروبية، يقدمان موجزاً شاملاً لنظام الصحة في لكسنبرغ.

### وسائل منع الحمل ملاحظات:

#### المباديء العامة لتوزيع المنتجات الصيدلانية:

- يجري تنظيم الإعلان والتوزيع، وتجهز الأدوية استناداً إلى وصفات طبية بوجه عام.
- والأدوية المجهزة استناداً إلى وصفات طبية حصرًا يغطيها الضمان الطبي.

#### ١ - وسائل منع الحمل والوصفات الطبية من بين وسائل وأو أساليب منع الحمل، ينبغي التفريق بين:

- الوسائل التي تشكل موائع خارجية ولا تحتاج إلى مساعدة طبية (مثل الواقيات الذكرية والأنتوية والكريم الواقي من السائل المنوي) وهي معروضة للبيع ولا تغطي بالتأمين الصحي شأنها شأن كل المنتجات التي تباع دون قيد).
- الوسائل التي تشكل موائع خارجية، والتي تحتاج إلى مساعدة طبية (مثل حاجز منع الحمل، وغطاء عنق الرحم)، ولديها متاحة في الصيدليات، بل في سوق المعدات الطبية.
- موائع الحمل الهرمونية التي تعتبر أدوية، تجهز فقط استناداً إلى 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 مواعي الحمل الهرمونية تعتبر بشكل واضح من الأدوية وتجهيزات الرفاه، ولا تغطي نفقاتها من جانب التأمين الصحي.
- وتغطى هذه النفقات بالأسعار العادلة، اذا وصفت طبيا لأغراض علاجية. وفي هذه الحالة ينبغي الحصول على اذن مسبق من الرقابة الصحية.
- أما وسائل منع الحمل الأخرى فانها 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 الواقعيات المتاحة على نحو واسع في المحلات التجارية وأجهزة التوزيع الآوتوماتيكية. ويمكن تنظيم ضمها الى مخصصات التأمين الصحي وتغطيتها بأنظمة التأمين الصحي، التي يضعها مجلس تمثيلي متعدد، يتتألف من ممثلين عن المؤمنين 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.

وتقترن حركة لكسنبرغ لتنظيم الأسرة والتعليم الجنسي (asbl) بتنظيم مجموعات للنساء الحوامل، فضلا عن التعليم الجنسي في مختلف المدارس ذات التعليم الثانوي. وفي أعقاب الاستشارة الطبية، تضع الواقعيات ومواعي الحمل الهرمونية مجانا تحت التصرف.

ويقدم كل من مراكز تنظيم الأسرة في لكسنبرغ 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 وثيقاً مع الخدمات الاجتماعية، والجمعية اللوكسمبورغية 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، باصدار عدة كراسات تعالج الولادة الجوانل، ومشروع "دولـا" والتشخيص قبل الولادي والرضاعة الثديية. وقد تم توزيع ٢٥٠١٦ 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 ٧٩٩٤ فحضاً، 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

١٦٦٦٠	الدعوات المرسلة
٨٧٤٨	عدد النساء المشتركات
٥٢٥٠ 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
٥٦ في الالف	نسبة اكتشاف السرطان
٥٠ في المائة	نسبة حالات السرطان الموضعية

٣٠ في المائة من حالات المكتشفة في عام ١٩٩٦ يبلغ حجمها أقل من سنتيمتر، و٦٢ في المائة من الحالات يبلغ حجمها أقل من ١ سنتيمتر و ٩ في المائة من حالات السرطان الموضعية.

وجرى في عام ١٩٩٧ دعوة ١٦٨٣٢ امرأة من الفريق المستهدف، كما شارك ٨٥٤٣ امرأة في البرنامج خلال العام. وكانت نسبة المشاركة ٥٧٥٠ 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 تتضمننتائج الدفعة الثانية (١٩٩٤-١٩٩٥) 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 الكراسات والاعلانات بعنوان "نكسر الصمت" على العيادات والصيدليات والأطباء. وبواسطة مؤسسة لكسمبرغ لمكافحة السرطان، تم توزيع الكراس في جميع المجموعات 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 لكسنبرغ

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

السنوات	المجموع (رجل + امرأة)	السنة
حالات السرطان الجديدة	١٢٧٢	١٩٨٧
٥٩٦		
%٣١ ر٨٨	١٩٠	الثدي
%٥٤	٣٣	عنق الرحم
١٦ موضعي +		موضعي
٥٩٧	١٢١٦	١٩٨٨
%٣٠ ر٨٢	١٨٤	الثدي
%٥٣٧	٣٠	عنق الرحم
٢٨ موضعي +		
٦١٤	١٢٦٠	١٩٨٩
%٣٥ ر٨٨	٢١٦	الثدي
%٥٣٧	٣٣	عنق الرحم
٣٩ موضعي +		
٦٦٤	١٤٠٩	١٩٩٠
%٢٩ ر٣	١٩٣	الثدي
%٤٦	٣١	عنق الرحم
٤٧ موضعي +		

**الجدول (تابع)**

السنّة	المجموع (رجل + امرأة)	النساء حالات السرطان الجديدة
١٩٩١	١٣٧٧	٦٤٣
الثدي		%٣٠٤٢
عنق الرحم		%٤٣٥
		٣٥ موضعي +
١٩٩٢	١٤٧٧	٧٠٧
الثدي		٢٤٦
عنق الرحم		٢٦
		٦٧ موضعي +
١٩٩٣	١٤٥٥	٦٤٧
الثدي		%٣٠٩
عنق الرحم		٢٠٠
		٢٦
		٦٧ موضعي +
١٩٩٤	١٥٤٩	٧١٠
الثدي		%٣٥٨
عنق الرحم		٢٨
		١٠٢ موضعي +
١٩٩٥	١٦٦٤	٧٧٠
الثدي		%٣٣٣
عنق الرحم		٢٥٧
		٢٤
		٧٢ موضعي +

المصدر: سجل فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام) للأورام.

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

لksamir غ

إجمالي الاتحاد الأوروبي

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

% ٧٩	٦٧%	نعم:
% ١٥	٤٢%	لا :
% ١٨	٦١%	أصبت به (عفويًا)
% ٣٣	٦٩%	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 المهبلي الشفيهي
% ٥٢	٤٣%	لم أجر أي من هذه الفحوص
% ٣٣	٦١%	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 المهبلي الشفيهي
% ٧٥	٣٠%	لم أجر أي من هذه الفحوص
% ٢٢	١٢%	لا تعلم

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

%٢٨٤	%١٨٢	فحص الثدي الشعاعي (الماموغرام)
%٣٧٩	%٢٣٩	الشخص اليدوي للثدي
%٤٩٧	٣١٦	فحص الأجهزة التناسلية للنساء
%٣٨	%٢٩٧	الفحص المهبلي الشفيفي
%٦٩	%٢٢١	لم أجر أي من هذه الفحوص
%٣٢٥	%٢٤٣	لا تعلم

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

%٦٧٩	%٦١٠	نعم:
%٢٩٧	%٣٥٦	لا :
%٤٢	%٣٣٣	لا رد، لا تعلم

"هل تشاركين في برنامج الكشف عن الأمراض؟"

%٥٨٢	%٥٩٥	نعم تلقائياً:
%٢٤٦	%٢٩٦	نعم بناء على دعوة:
%١٤٨	%٦١٨	لا :
%٢٤٣	%٤١٤	لا رد، لا تعلم:

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

%٤٨٣	%٤٣٣	أسباب السرطان
%٤٢	%٤٨٤	الوقاية من السرطان
%٤٧٤	%٤٤٤	أعراض السرطان
%٣٣٨	%٣٦٨	الفحوص الطبية المؤدية الى اكتشاف السرطان
%٣٦٥	%٢٨٩	المرض ذاته وتطوره وآثاره
%٤١٥	%٣٨٤	العلاج الذي يمكن اجراؤه
%١٧	%٦١٠	غير ذلك
%٩٧	%٩٣٠	لا شيء
%٣٠	%٣٥٣	لا تعلم

"من أين ترحبين الحصول على مثل هذه المعلومات؟"

%٣٩٨	%٥٧٢	من طبيب عمومي
%٧٠٤	%٥٧٨	من طبيب اخصائي، مثل اخصائي الامراض النسائية
%٢٢٥	%٣٠٣	من المستشفى
%١٤٨	%١٧٢	من مؤسسات طبية أخرى
%٦٦٦	%١٢٢	من المكتبة العامة
%٢٨	%٦٧	من مكان العمل
%٣١٥	%٣١٢	من التليفزيون
%١٣٨	%١١٧	من الإذاعة
%٢٣١	%٢٧٦	من المجلات النسائية
%١٦٧	%١٩٧	من الصحف والمجلات
%١٦٧	%١٢٩	بواسطة البريد
%١٣٩	%١	غير ذلك

وصول المرأة المعقة إلى الخدمات الصحية

فيما يتعلق بالتدابير المتعلقة بالوصول المتكافيء للمرأة المعقة إلى الخدمات الصحية، تجدر الإشارة إلى أن النصوص التشريعية المتعلقة بالموضوع لا تضع أحکاماً معينة للمرأة المعقة. فالمرأة المعقة تستفيد من جميع التدابير الحمائية الموضوعة 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، والرهون العقارية، 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، والرهون العقارية، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي

توجد، من حيث المبدأ، مساواة كاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بمنح الائتمان المالي. ومع ذلك يلاحظ، في الواقع، انه يطلب الى المرأة التي تريد الاكتتاب 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 ٤-٢-٦. 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 اقتصادياً 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، وتকفل للمرأة، بوجه خاص، الحق في:
- (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات;
  - (ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم 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 لتحقق زيادة كفائتها التقنية؛
  - (ه) 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 والإصلاح والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

إن الوضع الجغرافي، الذي يتكون بوجه خاص من المنطقة الزراعية الشمالية والشرقية، والصناعية الجنوبية، والحالة الاقتصادية للبلد، جنباً إلى جنب مع المسافة بين الجنوب والشمال التي تبلغ ٨٢ كيلومتراً، وبين الشرق والغرب التي تبلغ ٥٧ كيلومتراً، من شأنه أن يؤدي إلى تسهيل دمج المرأة الريفية في جميع الأنشطة الإنمائية الريفية والاقتصادية. وتتمتع المرأة الريفية بفرصة متكافئة مع المرأة في المناطق الأخرى من البلد، من حيث التعليم والتدريب الأولي والمتواصل. وتوفر 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 بتفاصيل المعاونة. 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 أوسلينغ (منطقة ريفية تقع شمال البلد)، هي جمعية نسائية لا تهدف إلى الربح قامت بإنشاء مركز ريفي للتدريب والاستعلام والتحريking من بعد. وتم تنظيم دروس خاصة للمبادرة للأمهات والنساء في البيت خلال أوقات لا تتعارض مع أعمال الأسرة (خمسة دورات من الساعة ٩:٣٠ إلى ١٥:٣٠). وهذه المبادرة لا تقدم للمرأة في المنطقة دروساً في التدريب الأولي والمتوافق فحسب، بل تقدم لها أيضاً منذ وقت مضى عملاً وظيفياً 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 لحفظ التكنولوجيات الحديثة للاتصالات السلكية واللاسلكية بغية انشاء لا مركزية عمالة في المحيط الريفي. وتشترك وزارة الزراعة حالياً في هذه المشاريع.

وتقوم وزارة الزراعة أيضاً 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 الأدارات الوزارية، بما فيها وزارة النهوض بالمرأة، بوضع خطة وطنية بيئية للتنمية الريفية المستدامة. وسيتم تحقيق مختلف الإجراءات الواردة فيها خلال السنوات القادمة من جميع الجهات المعنية. وبما أن تحقيق هذه الخطة من مسؤولية المجتمع بكامله، فإن على المرأة أن تساهم بفعالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بها. ونظراً لأن وزارة البيئة هي الجهة المسئولة لهذه الأعمال التنفيذية، فإنها ستسهر على أن يظل مبدأ المساواة في الفرص محترماً.

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 بيئية 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 اعتمدته المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة.

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

وقد قالت 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 مكّونات المساواة في الفرص 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 وتكلف 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. وتكتفى للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً متساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولا غية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

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

وفيما يتعلق بالمعاشرة بدون زواج، فعلى الرغم من العيش كأزواجاً، إلا أنهما لا يعبران زوجين، بل أغ iaral لغيب أي رابطة قانونية.

إن افتراق القرینين، سواء من حيث القانون المدني أو قانون الترکات والتأمين الاجتماعي، لا يمكن معالجته قضائياً إلا 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 برضاهما الحر الكامل;
  - (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه;
  - (د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة، بعض 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 والفتراء بين إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكنها من ممارسة هذه الحقوق;
  - (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتنبيئهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة;
  - (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة;
  - (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، 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 والعملة، وثيقة برلمانية ٤٢٦٠، ١٩٩٦-١٩٩٧.
- \* 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 التحريرية وغيرها من التصرفات القائمة على أساس التمييز غير المشروع.
- \* التقرير التحليلي بشأن المتعاونات والمتعاونين في بلدية بيتيمبورغ، ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، الإداراة البلدية لبيتيمبورغ.
- \* مطويات: مشروع "لنقتسم المساواة" غليشيت ديلين، التابع لوزارة النهوض بالمرأة.
- \* مشروع "Parageons l'égalité - Gleichheit teilen - Glächheet delen": Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projektjhar 1996/97, Charlotte Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung, وزارة النهوض بالمرأة، Wien, 30.11.1997.
- \* دراسة احصائية ٤-٥-٩١٩٨٧٦-٢، ISBN 2-919876-07-4، وزارة النهوض بالمرأة، Les Femmes et le Marché de l'Emploi.
- \* 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'Artisan 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 \*

**خطة العمل** ٢٠٠٠، ISBN 2-919876-05-8 \*

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