Naciones Unidas CEDAW/C/LUX/5

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Distr. general
8 de mayo de 2006
Español
Original: francés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Quinto informe periódico de los Estados Partes

Luxemburgo*

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Luxemburgo fue recibido por la Secretaría el 13 de noviembre de 1996, publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/1 y examinado por el Comité en su 17º período de sesiones. El segundo informe periódico que presentó el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/2 y examinado por el Comité en su 17º período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/3 y examinado por el Comité en su 22º período de sesiones. El cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Luxemburgo fue publicado con la signatura CEDAW/C/LUX/4 y examinado por el Comité en su 28º período de sesiones.

06-34343 (S) 120906 251006

GRAN DUCADO DE LUXEMBURGO

MINISTERIO PARA EL ADELANTO DE LA MUJER

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Quinto informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo

Febrero de 2006

Índice

Página

I. Informe

Introducción 4

Artículo 1 6

Artículo 2 8

Artículo 3 13

Artículo 4 15

Artículo 5 16

Artículo 6 22

Artículo 7 23

Artículo 8 27

Artículo 9 29

Artículo 10 30

Artículo 11 45

Artículo 12 55

II. Documentación

Leyes y reglamentos

Se pondrán a disposición del Comité los anexos en el idioma en que los recibió la Secretaría

Introducción

1. El Gobierno se ha basado en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para adoptar las medidas en pro de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Las recomendaciones que formuló el Comité, en enero de 2003, en el curso del examen del 4º informe de aplicación, se respetaron ampliamente y se integraron en la legislación, así como en medidas relativas a la información, la capacitación y la sensibilización. Lo mismo ha ocurrido con las recomendaciones relativas al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, formuladas en el curso de la presentación del informe.

2. El 4 de febrero de 2005, Luxemburgo, tras ocupar la Presidencia del Consejo de Ministros de la Unión Europea, organizó, en colaboración con la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Lobby Europeo de Mujeres, una Conferencia Europea sobre la Aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y de los documentos publicados tras el 23º período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de 2000 relativos a los mecanismos institucionales, los métodos y los instrumentos. En la Presidencia de Luxemburgo se elaboró un informe sobre la aplicación por parte de los 25 Estados miembros de la Unión Europea.

3. Se hizo especial hincapié en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como instrumento notable relativo a los derechos fundamentales de la mujer, y se subrayó la necesidad de su aplicación. En la Declaración Ministerial de los Ministros encargados de aplicar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres, pertenecientes a los 25 Estados miembros, se hace referencia a la Convención y a su Protocolo Facultativo, se señala la importancia de un firme compromiso político y la necesidad de elaborar métodos e instrumentos de integración de la perspectiva de género, mejorar la reunión y la compilación de datos distribuidos por género, definir objetivos con plazos determinados y controlar los progresos informando de los resultados y evaluándolos periódicamente. Puesto que en la Declaración se subrayan los principios de igualdad entre mujeres y hombres respecto de la economía, el empleo y la lucha contra la pobreza, y sobre todo, los derechos humanos, el compromiso con la paz, la lucha contra la violencia y la trata de seres humanos, la Unión Europea adoptó, en marzo de 2005 en las Naciones Unidas, una firme posición en el 49º período de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer para defender los derechos de la mujer. Luxemburgo se ha esforzado por que el seguimiento de Beijing pase a ser un elemento constante en el Consejo sobre el Empleo, la Política Social, la Salud y los Consumidores (EPSCO), objetivo que se ha alcanzado mediante la adopción de las conclusiones del Consejo sobre el Empleo, la Política Social, la Salud y los Consumidores (EPSCO) del 2 de junio de 2005.

4. En la declaración gubernamental del 4 de agosto de 2004, el Gobierno de Luxemburgo creó el instrumento para controlar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de los documentos de Beijing. El Comité interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer elaboró un Plan de acción nacional sobre la igualdad entre la mujer y el hombre que fue adoptado por el Consejo de Gobierno el 3 de febrero de 2005, y que prevé medidas que deben adoptar los departamentos ministeriales. El plan se evaluará después de tres años.

5. El 6 de marzo de 2006, en un seminario organizado por el Ministerio de la Igualdad de oportunidades y la Comisión parlamentaria sobre la Familia, la Igualdad de oportunidades y la Juventud titulado, “Seminario sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Plan de igualdad entre la mujer y el hombre”, se examinará el plan con las organizaciones no gubernamentales, el Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo, el Comité del Trabajo de la Mujer y los interlocutores sociales a fin de sumarlos a la ejecución del plan.

Parte I

Aplicabilidad de la Convención

6. La posición del derecho luxemburgués sobre las relaciones entre las normas de derecho interno y las normas de derecho internacional tiene, a falta de una disposición constitucional, un origen exclusivamente jurisprudencial. El principio de la primacía de las normas del derecho internacional convencional que tiene un efecto directo en las normas jurídicas internas, se basa exclusivamente en la jurisprudencia: el magistrado es el que determina ulteriormente la primacía de tal o cual norma sobre otra. La jurisprudencia ha adoptado una posición monista al aceptar dejar de lado la aplicabilidad de la Constitución en caso de que no se ajuste al derecho internacional. Sin embargo, sólo puede invocarse con provecho un tratado si la disposición del derecho internacional tiene un carácter directamente aplicable. De esa forma, los tribunales han decidido que en el caso en que un artículo de la Convención no expresara un derecho claro, preciso e incondicional a favor de los particulares, y no exigiese medida alguna de ejecución por el Estado, los particulares no podrán invocarlo para obtener directamente derechos subjetivos. El magistrado nacional no puede entonces aplicarlo. De esa forma, se ha declarado directamente aplicable el artículo 16.3 de la Convención, mientras que en lo concerniente al artículo 11 se ha considerado que sólo el Estado está vinculado por dicho artículo y que éste no otorga derechos a las personas privadas. Desde 2002, no ha habido nueva jurisprudencia respecto de la aplicabilidad de la Convención.

7. Cuando se hizo cargo de sus funciones, en agosto de 2004, el nuevo Gobierno de Luxemburgo confirmó expresamente su compromiso con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, cuya aplicación constituye el marco para las medidas en pro de la igualdad entre la mujer y el hombre.

8. Durante la Presidencia de Luxemburgo en el Consejo de la Unión Europea, Luxemburgo organizó, en febrero de 2005, una Conferencia Europea sobre la Aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y de los documentos publicados tras el 23º período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de 2000. En el marco de esa Conferencia, que reunió a numerosos formuladores de políticas, expertos, juristas, interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil, un aspecto importante fue la decisión de ajustar la legislación europea a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

9. Luxemburgo ha aprovechado la oportunidad de ocupar la presidencia de la Unión Europea para tener en cuenta la recomendación formulada por el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de

hacer hincapié en la Convención como instrumento relativo a los derechos humanos que tiene valor vinculante, y de difundirla mejor. Por iniciativa de la presidencia de Luxemburgo, los ministros encargados de la política sobre la igualdad entre la mujer y el hombre que participaron en la Conferencia de Ministros de la Unión Europea del 4 de febrero de 2005, en Luxemburgo, en el marco del examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing+10, confirmaron en una Declaración ministerial su compromiso para lograr una aplicación total y eficaz de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de su Protocolo Facultativo. Los días 2 y 3 de junio de 2005, con el objetivo de realizar el seguimiento anual de la Plataforma de Acción de Beijing, la Presidencia de Luxemburgo propuso al Consejo sobre el Empleo, la Política Social, la Salud y los Consumidores (EPSCO), conclusiones que confirman los compromisos contraídos por la Unión Europea en la Conferencia ministerial celebrada en Luxemburgo así como en el período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en Nueva York. La adopción de esas conclusiones permitió insertar la Declaración ministerial de Luxemburgo en las estructuras del Consejo sobre el Empleo, la Política Social, la Salud y los Consumidores.

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

10. El Gran Ducado de Luxemburgo aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales firmado en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, mediante la ley de 3 de junio de 1983 que introdujo el principio de no discriminación en la legislación de Luxemburgo. El 1 de marzo de 2006 (fecha probable de adopción), Luxemburgo ratificó el Protocolo No.12 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 2000, y mediante esa ratificación confirmó el principio general de no discriminación -superando los límites sectoriales- en la legislación de Luxemburgo.

11. Si bien en el artículo 10 bis de la Constitución de Luxemburgo, que garantiza la igualdad ante la ley, no se prevé expresamente una prohibición autónoma de discriminación, en particular de discriminación por razones de género, la estrecha vinculación de las discriminaciones con el principio de igualdad de trato es indiscutible. Se considera acto de discriminación toda violación del principio de igualdad, salvo que exista una justificación objetiva y razonable. La Corte constitucional de Luxemburgo decidió en varias ocasiones que el legislador, sin violar el principio constitucional de igualdad, puede someter ciertas categorías de personas a regímenes jurídicos diferentes, a condición de que la diferencia establecida proceda de disparidades objetivas, se justifique racionalmente y sea proporcional a su objetivo.

12. Las disposiciones jurídicas que consagran la prohibición de las discriminaciones por razones de género se concentran fundamentalmente en el derecho penal y, en particular, en los artículos 454 y siguientes del Código Penal. A ese respecto, véanse los informes anteriores en que se describe de forma más detallada el mecanismo de derecho penal. Cabe mencionar que, recientemente, no se ha señalado ninguna aplicación.

13. La ley del 28 de junio de 2001 relativa a la carga de la prueba en el caso de discriminación por razones de género y aplicable a todo juicio en el marco de un procedimiento civil o administrativo de los sectores público y privado cuyo objeto es el acceso al empleo, la remuneración, las posibilidades de promoción y de capacitación profesional, el acceso a una profesión independiente, las condiciones de trabajo y los regímenes de seguridad social, establece que el principio de igualdad de trato entraña la ausencia de toda discriminación por razones de género, sea directa o indirectamente. La discriminación indirecta se define de la siguiente manera: "cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra afecta a una proporción claramente más elevada de personas de un género determinado, salvo que esa disposición, ese criterio o esa práctica sea adecuada y necesaria y pueda justificarse por factores objetivos independientes del género de los interesados."

14. La ley no ofrece una definición para la discriminación directa. Sin embargo, esa definición se prevé en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. A los fines de esa directiva, que se incorporará dentro de poco tiempo al derecho de Luxemburgo, se entiende por "discriminación directa" una situación en que se trata a una persona de forma menos favorable, por razones de género, que a otra persona en una situación comparable. Se ha incluido esa misma definición en la #Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. Esa directiva se aplica a todas las personas que suministran bienes y servicios al público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrecen fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúan en ese contexto. Esa directiva se incorporará al derecho nacional, a más tardar el 21 de diciembre de 2007.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

15. El proyecto de revisión del artículo 11 de la Constitución, en curso desde 1999, tiene como objetivo incluir expresamente la igualdad entre mujeres y hombres en el texto de la Constitución. La nueva versión enmendada del proyecto de revisión constitucional adoptada por la Comisión de las Instituciones y la Revisión Constitucional de la Cámara de Diputados de 3 de noviembre de 2004, dice lo siguiente: 11(2) *Las mujeres y los hombres son iguales en materia de derechos y obligaciones. El Estado vela por promover activamente la eliminación de los obstáculos que pueden existir respecto de la igualdad entre mujeres y hombres*. Esta redacción del artículo 11(2) es la que se presentará próximamente para la aprobación de la Cámara de Diputados.

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

16. *Por ley de 15 de mayo de 2003*, se aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado el 6 de octubre de 1999 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

17. En la misma fecha se adoptó una ley por la que se aprueba la enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada el 22 de mayo de 1995, en la octava reunión de los Estados partes.

18. *La ley del 19 de mayo de* 2003 modificó el estatuto general de los funcionarios, introduciendo medidas que favorecen la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional:

1) El servicio de jornada parcial a razón de 25%, 50% o 75% de la jornada completa cuando el interés del servicio lo permite;

2) A título transitorio, la reintegración de los funcionarios que renunciaron antes del 1 de enero de 1984 para dedicarse a la educación de su(s) hijo(s);

3) La simplificación de las condiciones y los procedimientos relativos a la licencia sin goce de sueldo y a la licencia por trabajo a tiempo parcial.

Esa ley introdujo también, en las dependencias del Estado, la función de delegado para la igualdad entre mujeres y hombres.

19. *En la ley del 8 de septiembre de 2003* sobre la violencia en el hogar[1] se autoriza la expulsión de los autores de violencias en el hogar. Ya que por sí sola, la expulsión resulta insuficiente para alcanzar esos objetivos, la ley se basa en un concepto global, compuesto por cinco elementos esenciales, estrechamente relacionados entre sí: las circunstancias agravantes, la expulsión por la policía del autor de violencias, los procedimientos de urgencia, el fortalecimiento del papel de las asociaciones que defienden los derechos de las víctimas, y la reunión de estadísticas.

20. *En el Reglamento del Gran Ducado del 24 de noviembre de 2003* sobre el Comité de cooperación entre profesionales del ámbito de la lucha contra la violencia, se define la composición, la organización, el funcionamiento y los objetivos de ese Comité que, en particular, centraliza y estudia las estadísticas relativas a la violencia en el hogar, examina la aplicación y los eventuales problemas de ejecución práctica relativos a la ley sobre la violencia en el hogar.

21. *En el Reglamento del Gran Ducado del 5 de marzo de 2004* se establecen las modalidades de designación, los derechos y las obligaciones de los delegados para la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de los departamentos ministeriales y las administraciones.

22. *En la ley del 30 de junio de 2004* relativa a las relaciones colectivas de trabajo, la solución de los conflictos colectivos del trabajo, así como la Oficina nacional de conciliación, y que modifica ciertas leyes en la materia, se estipula que toda convención colectiva deberá prever obligatoriamente las modalidades de remuneración del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, así como la inclusión de las modalidades relativas a la lucha contra el acoso sexual y moral en la esfera de aplicación de la convención colectiva, y las sanciones, en particular disciplinarias, que se pueden aplicar en ese marco.

23. *En la ley del 9 de julio de 2004* relativa a los efectos jurídicos de cierto tipo de vida en común, se establecen reglas mínimas de solidaridad para las parejas que no están casadas. Se define a ese tipo de vida en común como una comunidad de vida de dos personas de género diferente o incluso del mismo género que viven en pareja y que han realizado una declaración de convivencia ante un funcionario del registro civil. Esa vida en común engendra esencialmente efectos patrimoniales. Los dos miembros de la pareja contribuyen a los gastos de convivencia según sus respectivas capacidades de contribución, y deben hacerse cargo solidariamente de los gastos relativos al hospedaje común. La ley otorga protección a la pareja en materia de seguridad social y, en ciertas condiciones, les asigna desgravaciones impositivas.

24. *El Reglamento del Gran Ducado del 20 de julio de 2005* relativo a la acreditación que debe otorgarse a los administradores de establecimientos especiales para niños. El Ministerio de la Familia y la Integración, en estrecha cooperación con los órganos municipales, se ha propuesto crear una amplia red flexible de estructuras receptoras a disposición de los niños y sus familias. Tras asumir una función intermediaria entre el hogar paterno, la escuela y la comunidad local, la nueva institución tiene como principal objetivo ayudar a los padres a conciliar mejor sus compromisos familiares con sus obligaciones profesionales.

[1] Véanse los detalles en el artículo 5 del cuarto informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo, 2002.

25. Esos establecimientos deben velar por cumplir los siguientes objetivos:

- ofrecer a los niños un tiempo y un lugar de recreo y esparcimiento;
- promover la integración social y lingüística;
- contribuir a los objetivos educativos tanto de los padres como de los niños.

26. *En la ley del 23 de diciembre de 2005* relativa al apellido de los niños, se otorga a los progenitores casados o no, la elección de conferir a su hijo común, sea el apellido del padre, sea el apellido de la madre, sean los apellidos juntos en el orden elegido por ellos, con el límite de un apellido para cada uno de ellos. Por otra parte, la ley flexibiliza las normas relativas a la elección de los nombres, otorgando a los padres una mayor libertad. La nueva legislación se enmarca en una amplia iniciativa para fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres. Mediante la adopción de esa ley, el Gobierno está en condiciones de levantar la reserva que había presentado respecto del párrafo 1.g) del artículo 16, cuando ratificó, en 1989, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

27. *La ley adoptada en la Cámara de Diputados el 1 de febrero de 2006* relativa a la aprobación del Protocolo No.12 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 2000, apunta a introducir en la legislación de Luxemburgo, por conducto de la ratificación del Protocolo No.12, un principio de no discriminación generalizado que supera los límites sectoriales.

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

28. Los siguientes son algunos ejemplos de la jurisprudencia de Luxemburgo que ilustran la protección jurisdiccional de la mujer respecto de los derechos garantizados por la Convención:

29. En varias ocasiones, el Tribunal Constitucional de Luxemburgo señaló que se interpreta el principio de igualdad de trato como un principio que prohíbe tratar de forma diferente situaciones semejantes, a menos que la diferenciación esté objetivamente justificada, sea adecuada y resulte proporcionada a su objetivo (cf. Artículo primero, página 5).

30. El Tribunal Constitucional de Luxemburgo[2] declaró en particular que el inciso 1 del artículo 380 del Código Civil, que atribuye la patria potestad de un niño extramatrimonial reconocido por los dos progenitores privativamente a la madre, no se ajusta al artículo 11(2), actualmente 10 bis, de la Constitución. El Tribunal consideró que el establecimiento del ejercicio privativo de la patria potestad por la madre natural, crea una desigualdad entre el padre natural en relación con la madre natural y el padre legítimo y, por lo tanto, una disparidad entre las situaciones de los niños nacidos o no en el seno del matrimonio, y constituye una diferenciación que no es adecuada ni se ajusta a su objetivo.

[2] Tribunal Constitucional, sentencia No.7/99 de 26 de marzo de 1999.

31. El Tribunal estimó que la disposición que limita el derecho de reintegrar en el servicio del Estado a los funcionarios que, antes del 1º de enero de 1984 (y no después de esa fecha) habían renunciado a su función para educar a uno o varios niños a su cargo, o que en esa fecha se encontraban en licencia por maternidad, licencia sin goce de sueldo, o en licencia por trabajo a tiempo parcial, y que se vieron obligados a renunciar por no prolongárseles la licencia sin goce de sueldo, no estaba racionalmente justificada, no respondía al criterio de la proporcionalidad, y no se ajustaba al artículo 10 bis de la Constitución. Según el Tribunal, la limitación del beneficio de una disposición destinada a una sola de las personas potencialmente interesadas, no se justifica con arreglo a esos principios, ya que el objetivo de la ley es permitir que los funcionarios que por razones de orden familiar han dejado su empleo, se reintegren a los servicios del Estado sin que su carrera se vea perjudicada[3] .

32. Antes de la adopción de la ley del 15 de diciembre de 2005 que confiere a los dos padres la elección del apellido que debe atribuirse a su hijo común (cf. Artículo 2), tanto la jurisdicción civil como la jurisdicción administrativa se habían pronunciado sobre el tema. Los tribunales habían considerado que la norma de atribución obligatoria del apellido del padre a los hijos de padres casados representaba una discriminación por razones de género y no era compatible con los artículos 8 y 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos; por lo tanto, ni el funcionario del registro civil ni el Ministro de Justicia podían aplicar esa norma [4].

33. Respecto de la aplicación de la ley relativa a la protección contra el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo, los tribunales de trabajo tuvieron ocasión de desarrollar una jurisprudencia bien completa: los tribunales decidieron que, de conformidad con el artículo 4 de la ley de 26 de mayo de 2000 relativa a la protección contra el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo, la obligación del empleador de adoptar todas las medidas preventivas necesarias para garantizar la protección de la dignidad de todas las personas en el marco de las relaciones de trabajo, constituía una obligación accesoria de todo contrato de trabajo y formaba parte de la responsabilidad contractual del empleador. De conformidad con una jurisprudencia bien establecida, se condena al empleador que tiene conocimiento de un acoso sexual cometido sea por uno de sus empleados o por un tercero contra una víctima que trabaja en el seno de su empresa, y que no adopta las medidas necesarias para velar por su protección, al pago de una indemnización por daños y perjuicios en favor de la víctima del acoso sexual. El Tribunal Superior de Justicia reconoció el derecho de una asalariada víctima de acoso sexual a recibir la indemnización por perjuicios debido al acoso sexual, y ello al margen de la posible renuncia.

34. El Tribunal de Faltas de Luxemburgo tuvo la ocasión de pronunciarse sobre la infracción penada por el artículo 374 del Código Penal, es decir, la posesión prohibida de material pornográfico en el que participan menores. El Tribunal decidió que al visitar un sitio de la Web en que el acusado observa imágenes pornográficas o al descargar esas imágenes de la Internet, aun sin almacenarlas, “posee” de todos modos esas imágenes, de conformidad con el sentido del artículo 384 del Código Penal. El tribunal dictó entonces una pena de encarcelamiento

[3] Tribunal Constitucional, sentencia No. 26/05 de 8 de julio de 2005.

[4] Sentencia civil No.165/2003 de 7 de mayo de 2003; sentencia del tribunal administrativo de 16 de febrero de 2004, registro No. 16901; fallo del Tribunal administrativo de 25 de mayo de 2004, registro No. 17672C.

contra el autor, así como la confiscación de su computadora como instrumento utilizado para cometer la infracción[5].

35. Respecto de la aplicación de la ley del 8 de septiembre de 2003 sobre la violencia en el hogar, cabe señalar que se ha realizado un número relativamente importante de expulsiones: en el período comprendido entre el 1º de noviembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2005, se aceptaron 344 medidas de expulsión; a ese respecto, el 2% de los autores correspondió al sexo femenino, en una población de 455.000 habitantes.

36. Los fiscales de los Tribunales de Distrito de Luxemburgo y de Diekirch comunicaron los datos siguientes para los años 2003 a 2005:

Casos de violencia en el hogar:	729	
Expulsiones otorgadas:	344	(47,2%)
Expulsiones rechazadas:	385	
Pedidos de prórroga de expulsión:	113	(33%)

37. Se procedió a la prórroga del 67% de las medidas de expulsión; se rechazó el 12% de las prórrogas y se retiró el 20% de las solicitudes; en el 8% de los casos se dictó sentencia (57 sentencias); el 24% de los casos (173 expedientes) se clasificaron ad acta, algunos con advertencias.

38. De las 57 sentencias, 55 incluyen penas de pago de multas y de encarcelamiento parcialmente condicional. En dos casos se dictó la absolución.

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

39. Anteriormente, se había criticado a menudo a Luxemburgo por otorgar autorizaciones especiales de estadía para artistas de cabaré que provenían casi exclusivamente de países que no pertenecían a la Unión Europea. Debido a esas autorizaciones especiales, únicas en la Unión Europea, se reprochaba entonces a Luxemburgo el alentar la trata de mujeres. En realidad, la ley del 26 de mayo de 2004 que modificó la ley de 30 de julio de 1999 relativa a la condición del artista profesional independiente y del trabajador contratado del espectáculo, se había viciado para facilitar el ingreso de artistas de cabaré en el territorio nacional. Los artistas tenían acceso al territorio de Luxemburgo obteniendo una visa especial válida exclusivamente para el territorio de Luxemburgo, siempre que probaran la existencia de un contrato de trabajo en un cabaré. Para no afectar la eficacia de la lucha contra la trata de seres humanos, se invitó al Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Señor Álvaro Gil-Robles, a que revisara la práctica de esas visas temporarias. Frente a un número cada vez mayor de solicitudes de autorización

[5] Sentencia del Tribunal Distrital de Luxemburgo, Sala de Faltas, de 18 de diciembre de 2003.

especial, el Gobierno de Luxemburgo decidió, en abril de 2004, no otorgar más autorizaciones a los ciudadanos de Estados que no son miembros de la Unión Europea y que desean trabajar en Luxemburgo como "artista de cabaré" o en una actividad semejante. Esa decisión de eliminar pura y simplemente las visas de artistas, que entró en vigor el 1º de mayo de 2004, es prueba de la voluntad del Gobierno de Luxemburgo de adoptar medidas concretas para luchar eficazmente contra la trata de seres humanos.

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

40. La ley del 8 de septiembre de 2003 sobre la violencia en el hogar derogó el artículo 413 del Código Penal por el que se toleraba el homicidio y los golpes o lesiones que infería un cónyuge al otro y a su cómplice, en el momento mismo en que los sorprendía en flagrante delito de adulterio.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

41. El *Comité sobre los derechos del niño de Luxemburgo*, llamado "Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand" (ORK), se creó en enero de 2003 tras la adopción de la ley del 25 de julio de 2002. Ese Comité tiene como objeto la promoción y la protección de los derechos del niño tal como se definen en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas de 20 de noviembre de 1989 (aprobada por la ley de 20 de diciembre de 1993), y sin discriminación por razones de género.

42. La ley de 19 de mayo de 2003 que modifica el estatuto general de los funcionarios introdujo, en las dependencias del Estado, la función *de persona delegada para la igualdad entre mujeres y hombres*, y en el Reglamento del Gran Ducado de 5 de marzo de 2004, se establecen las modalidades de designación, así como los derechos y las obligaciones de los llamados delegados para la igualdad (cf. artículo 2b).

43. La misión de la persona delegada para la igualdad en cada departamento ministerial y dependencia se centra especialmente en lo siguiente:

- formular propuestas sobre todo asunto que esté directa o indirectamente relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, la capacitación, la promoción profesional, la remuneración y las condiciones de trabajo;
- proponer medidas de sensibilización;
- asesorar al personal;
- presentar reclamos individuales o colectivos ante un superior jerárquico;

- velar por la protección del personal contra el acoso sexual o profesional en el marco de las relaciones de trabajo;
- expresar una opinión sobre los horarios que deben aplicarse;
- expresar una opinión sobre toda solicitud de servicio a tiempo parcial o licencia por trabajo a media jornada "facultativo" (párr.2, artículo 31 del estatuto general de los funcionarios);
- reunirse por lo menos una vez por año con los otros delegados para acordar medidas coordinadas;
- presentar un informe anual al ministro competente.

44. La persona delegada para la igualdad tiene derecho a una dispensa mensual de servicio de cuatro horas, y se la designa por cinco años con mandato renovable.

45. La misión del Comité Interministerial para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer se volvió a definir en el artículo 4 del Reglamento del Gran Ducado de 10 de noviembre de 2005 que modifica el Reglamento del Gran Ducado modificado del 31 de marzo de 1996:

> "1) El Comité es la plataforma de interacción entre el Ministerio entre cuyas atribuciones se encuentra la igualdad de oportunidades y las dependencias de los ministerios que tienen competencia en materia de género.
>
> 2) El Comité se encarga de la centralización y la coordinación de las medidas políticas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres concertadas, determinadas y propuestas por los Ministerios por conducto de las dependencias que tienen competencia en materia de género, para que la integración de la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se incluyan en todas las políticas del Gobierno, en el marco del Plan de acción nacional sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, cuyo seguimiento tiene a su cargo.
>
> 3) El Comité estudia toda cuestión relativa a la igualdad entre mujeres y hombres y, al respecto, envía al Ministerio sus opiniones, propuestas o sugerencias.
>
> 4) En el marco de su misión, el Comité recibe consultas sobre todos los proyectos de ley susceptibles de tener repercusiones en la igualdad entre mujeres y hombres. Analiza sus consecuencias respectivas en mujeres y hombres, y la neutralidad de la terminología relativa al género.
>
> 5) El Comité puede recibir la asistencia de uno o más expertos."

46. En ese mismo reglamento se establece la base jurídica para la creación de *dependencias con competencia en materia de género* en el seno de los Ministerios, y, en el artículo 10, se definen también sus funciones:

> "1) Cada dependencia vela por garantizar la integración de la perspectiva de género en las medidas y las políticas del Ministerio de que depende.
>
> 2) Tiene como misión realizar un balance de la situación en su Ministerio, analizar desde el punto de vista del género las medidas políticas del Ministerio, elaborar un plan de trabajo plurianual relativo a la igualdad

entre mujeres y hombres en que se definen, en particular, las orientaciones, los objetivos y los resultados que hay que alcanzar.

3) La dependencia puede recibir la asistencia de uno o más expertos externos en materia de género."

47. El Instituto Nacional de Administración Pública ofrece cursos de capacitación en materia de género para los miembros de las dependencias que se ocupan de ese tema.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

48. La legislación de Luxemburgo define las medidas positivas en el sector privado como "medidas concretas que prevén ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de una actividad profesional por parte del género infrarrepresentado, o a prevenir o compensar ciertas desventajas en la carrera profesional"[6].

49. Para eliminar ciertos obstáculos que suelen surgir frente a la inserción y el éxito profesionales de las mujeres, se imponen medidas concretas comúnmente llamadas medidas positivas. El Ministerio de la Igualdad ofrece su apoyo logístico y financiero a las empresas que desean adoptar medidas que promuevan en su organización la igualdad entre mujeres y hombres.

50. De conformidad con el artículo 2(3) de la ley modificada de 8 de diciembre de 1981 -que se refiere a la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto del acceso al empleo, la capacitación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo- no se considera que las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular corrigiendo las desigualdades de hecho que afectan las oportunidades de las mujeres en los ámbitos previstos en esa ley, sean contrarias al principio de igualdad de trato. De conformidad con el *Reglamento del Gran Ducado de 21 de diciembre de 2004* por el que se autoriza una contratación prioritaria de candidatos de género femenino para la carrera inferior de suboficial de los establecimientos penitenciarios (carrera de guardia), puede autorizarse la admisión de candidatos de género femenino en los cursos de capacitación de la carrera de guardia, pese al principio de igualdad de trato de acuerdo con el sentido de la ley modificada de 8 de diciembre de 1981 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto del acceso al empleo, la capacitación y la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo, si resultase imposible asegurar una contratación suficiente de candidatos femeninos en la carrera de suboficial de los establecimientos penitenciarios sobre la base de la ley modificada de 29 de junio de 1967 relativa a la organización militar.

[6] El Plan de acción nacional a favor del empleo, Ley de 12 de febrero de 1999, Artículo XXVII, medidas positivas en el sector privado.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

51. *La ley sobre la violencia en el hogar* de 8 de septiembre de 2003 (cf. Artículo 2 b), pretende cumplir los tres objetivos siguientes:

1. La prevención inmediata de los actos de violencia en el hogar, en situaciones especialmente difíciles;

2. La rendición de cuentas de los autores de actos de violencia, en particular frente a una detención preventiva a largo plazo;

3. La toma de conciencia a nivel de la sociedad respecto de la gravedad y la especificidad de la violencia en el hogar.

52. Como se ha descrito anteriormente (cf. Artículo 2 c), esa ley, desde su reciente entrada en vigor, ya ha tenido repercusiones considerables. En efecto, se apartan del domicilio familiar un promedio de 13 personas mensuales. Las estadísticas policiales revelan que el 8,2% de las intervenciones policiales relativas a delitos contra personas están relacionadas con la violencia en el hogar.

53. Se ha creado un Servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar (SAVVD) para contactarse con la víctima, por iniciativa propia, a fin de prestarle un apoyo adecuado y de informarle sobre la posibilidad de que presente una denuncia y solicite otras medidas adecuadas de protección.

54. Entre el 1/1/2004 y el 31/12/2004, se comunicaron 145 expulsiones al Servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar. En 138 casos, las víctimas fueron de género femenino y en siete casos, las víctimas fueron de género masculino. En 143 casos, los agresores fueron de género masculino y en dos casos de género femenino. Se registró también que 218 niños fueron víctimas/testigos de violencia en el hogar.

55. Entre el 1/1/2005 y el 31/12/2005, se comunicaron 154 expulsiones al Servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar. En 142 casos, las víctimas fueron de género femenino y en 12 casos las víctimas fueron de género masculino. De las 12 víctimas de género masculino, seis fueron agredidas por autores masculinos. En 148 casos, los agresores fueron de género masculino y en seis casos de género femenino. En 2005, 247 niños fueron víctimas/testigos de violencia en el hogar.

56. En la lucha contra la violencia en el hogar, el papel y la responsabilidad de la policía se fortalecieron considerablemente. Las fuerzas policiales realizaron importantes esfuerzos de sensibilización y de capacitación respecto de los problemas de violencia en el hogar. Una docente canadiense capacitó a docentes en

Luxemburgo quienes, junto con el Ministerio de la Igualdad de oportunidades y la escuela de policía, elaboraron un módulo de capacitación para los futuros policías.

57. Desde 2003, todos los estudiantes de policía siguen esa capacitación específica. Para capacitar a los policías que ya estaban en el servicio en la época de entrada en vigor de la ley, así como a los miembros del Ministerio Público, se ofreció una capacitación específica a los responsables de equipos que, a su vez, transmiten sus conocimientos a sus colaboradores y colaboradoras.

58. Paralelamente, se elaboró un catálogo interno para los policías con instrucciones precisas.

59. Para capacitar a otros profesionales en los sectores de actividad de la policía, de la medicina y del trabajo social en la detección de casos de violencia en el hogar, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades estableció una red de capacitadoras. Esas capacitadoras imparten capacitación adaptada a las distintas intervenciones que surgen de los diferentes sectores de actividad.

60. Entre el 1º de diciembre de 2003 y el 31 de mayo de 2004, se reservó una línea telefónica permanente anónima, subvencionada por el Ministerio de la Igualdad de oportunidades, para los hombres que desean salir del círculo vicioso de la violencia y ello en el marco de un proyecto dirigido por la Asociación Europea de Asesoramiento a los Perpetradores de Violencia (EUGET) que se realiza en el marco del programa europeo DAPHNE. El tratamiento de los perpetradores de violencia está encaminado a quebrar la espiral de violencia y a evitar que los mecanismos de violencia se transmitan de una generación a otra.

61. Mediante resolución ministerial de 13 de febrero de 2004, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades otorgó una autorización al Movimiento luxemburgués de planificación de la familia y educación sexual, para el ejercicio de la actividad de su centro de consultas y de ayuda para los perpetradores de violencia “Riicht eraus”. El Ministerio se hace cargo de los gastos de ese servicio. El objetivo del centro de consultas y de ayuda para los perpetradores de violencia es, a corto plazo, proteger a las víctimas y, a largo plazo, lograr incluso la eliminación de la violencia.

62. En 2005, el servicio recibió, en el curso de 327 consultas, a 40 hombres de los cuales 37 reconocieron haber sido los perpetradores de violencia en el hogar. Según el servicio, la mitad de los clientes era de nacionalidad luxemburguesa.

63. En noviembre de 2003, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó un coloquio internacional sobre el tema “La violencia en el hogar: un nuevo reto”, a fin de acelerar la aplicación de la nueva ley sobre la violencia en el hogar.

64. En octubre de 2004, en un seminario sobre la violencia en el hogar y el trabajo con los servicios de hospedaje para la mujer, se subrayó el trabajo con los niños y la representación de la violencia en el hogar en los medios de comunicación.

65. En 2005, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades encargó a una experta externa la misión de evaluar los efectos de la ley en el ámbito de la violencia en el hogar, a fin de medir las repercusiones de la ley del 8 de septiembre de 2003. En el informe[7] que se presentó a principios de 2006, se subraya la buena colaboración

[7] Abschlussbericht :Evaluation der Veränderungen in Luxemburg seit Einführung des Gesetzes gegen häusliche Gewalt und Einrichtung, Servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar, enero de 2006.

entre las diferentes instancias, así como el hecho de que esa ley aceleró considerablemente la toma de conciencia del fenómeno de la violencia en el hogar entre la población.

66. La evaluación se basó en tres elementos:

- reunión y análisis de datos disponibles relativos a la violencia en el hogar en Luxemburgo entre octubre de 2003 y octubre de 2005;
- cuestionarios a las personas que consultaron al Servicio de asistencia a las víctimas de violencia en el hogar en ese período;
- encuestas a los profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra la mujer y el niño.

67. Le ley sobre la violencia en el hogar no parece haber tenido repercusiones visibles en el número de pensionarias de los servicios de hospedaje. En efecto, el pedido de servicios de hospedaje para mujeres no disminuyó con la entrada en vigor de la nueva ley que permite la expulsión del perpetrador de la violencia. En 2004, el número de mujeres que se acogieron en los diversos servicios de hospedaje para mujeres aumentó en un 8% en relación al año 2003.

68. En el año 2004, 458 mujeres y 500 niños se alojaron en los servicios de hospedaje para niñas, mujeres y mujeres con niños. En 281 casos, la violencia en el hogar motivó el pedido de ingreso en el centro de acogida.

69. En 2005, 467 mujeres y 452 niños se alojaron en los servicios de hospedaje para niñas, mujeres y mujeres con niños. Los servicios aplican de forma sistemática la detección de la violencia en el hogar, y utilizan el método de inducir a que se abandone el papel de víctima y de adoptar un criterio feminista para dar autonomía a la mujer. En 277 casos (60%), la violencia en el hogar motivó el pedido de ingreso en el centro de acogida.

70. En relación con 2004, el número de mujeres acogidas en los distintos servicios de hospedaje para mujeres aumentó un 1,9%. Por el contrario, el número de niños disminuyó un 10,6%. Se confirma que la ley sobre la violencia en el hogar no tiene repercusiones en el número de pensionarias de los servicios de hospedaje. Se constata que el número de pedidos rechazados por falta de lugar es elevado en la zona meridional del país. Se está elaborando un proyecto para ampliar el servicio de hospedaje para mujeres "Hogar Sur" del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo.

71. En el informe de evaluación se observa que el perfil de las mujeres que piden la expulsión de su cónyuge es distinto del de las mujeres que solicitan la ayuda de los servicios de consulta o de hospedaje. En su mayoría, se trata de mujeres de más edad y que nunca antes han recurrido a un servicio de ayuda. Por lo tanto, la ley permite contactar a las víctimas que, hasta entonces, han mantenido el silencio.

72. A fines de 2005, se reeditó el folleto "Los múltiples rostros de la violencia contra la mujer" que se había publicado en 2002. El folleto ha sido elaborado por los servicios de hospedaje para mujeres en colaboración con el Ministerio de la Igualdad de oportunidades.

73. En 2003, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer continuó su campaña de sensibilización mediante la difusión de una publicidad por televisión y en todas las salas cinematográficas del país, titulada "Basta de compromisos, en contra de la

violencia contra las mujeres y las niñas". En el marco de la aplicación de la ley sobre la violencia en el hogar, se difundió también por radio una publicidad sobre el tema de la expulsión del perpetrador de la violencia en el hogar.

74. Para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación y la capacitación, el ministerio hizo especial hincapié en la *sensibilización del personal docente* y la promoción de una *pedagogía diferenciada en relación con el género*.

75. El 22 de octubre de 2005, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades organizó, en la Universidad de Luxemburgo, Facultad de Ciencias de la Educación, recinto universitario Walferdange, una conferencia internacional sobre el tema "El papel de la mujer y el hombre, y los estereotipos en la educación y la capacitación". El Ministerio tiene la intención de promover los nuevos papeles de las mujeres y los hombres por conducto de medidas encaminadas a difundir los aspectos del género entre los capacitadores y capacitadoras, docentes y alumnos. Para fortalecer la cultura del género y cambiar los papeles estereotipados de mujeres y hombres, hay que integrar la perspectiva de género en los planes de estudio de las escuelas, los liceos y los institutos de capacitación, e identificar estrategias internas, mecanismos e instrumentos relativos a la metodología educativa y la capacitación en materia de género de los docentes, los capacitadores y las capacitadoras.

76. El Ministerio de la Igualdad de oportunidades encargó un estudio sobre "El aspecto del género en el desarrollo personal y profesional del futuro personal docente y educativo", que llevó a cabo la Universidad de Luxemburgo con el futuro personal docente y educativo en el período 2001-2004[8] El estudio tuvo como objetivo examinar con personas de determinados grupos, la construcción, deconstrucción y reconstrucción de las identidades personales y profesionales relativas al género.

77. Según los resultados de la investigación, las actitudes estereotipadas influyen de forma negativa en el interés por los asuntos de género. La toma de conciencia de la existencia de discriminaciones, las influencias externas en el desarrollo de la personalidad y la importancia del ejemplo de los padres, influyen positivamente en el interés por los asuntos de género.

78. Las conclusiones del estudio impulsaron a la Universidad de Luxemburgo a adoptar las siguientes medidas:

- integrar la perspectiva de género como eje horizontal y vertical en la capacitación universitaria y las actividades de investigación del plan cuadrienal 2006-2009, e
- incorporar sistemáticamente el concepto del género en la capacitación de los docentes de los establecimientos de la educación precoz, preescolar y primaria, así como en la capacitación pedagógica de los docentes de la enseñanza secundaria.

79. El Ministerio de la Igualdad de oportunidades hace especial hincapié en medidas de información y sensibilización. Los modos de vida y de pensamiento que caracterizan a nuestra sociedad siguen estando impregnados de actitudes

[8] Estudio "Die Bedeutung des Geschlechteraspektes für die berufliche und persönliche Entwicklung / Biografie von zukünftigen Erziehenden und Lehrenden" (*El aspecto del género en el desarrollo personal y profesional de los futuros agentes educativos y sociales), Ministerio de la Igualdad de oportunidades, 2005.*

estereotipadas que atribuyen papeles tradicionales a mujeres y hombres. El objetivo de las campañas del Ministerio de la Igualdad de oportunidades es hacer una advertencia en contra de esas imágenes estereotipadas sociales y mostrar otros modelos más adecuados para nuestra vida moderna que se traduzcan en una igualdad de hecho entre las mujeres y los hombres.

80. La campaña radiofónica de 2003 contra la violencia en el hogar se lanzó en colaboración con la Policía del Gran Ducado.

La campaña de televisión de 2003 destacó la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad en el mundo económico.

La campaña de prensa de 2003 difundió imágenes que mostraban a parejas, solas o en familia, compartiendo las responsabilidades y las tareas familiares.

La campaña televisiva de 2004 mostró, en una serie de breves retratos, a gerentes de empresas que habían obtenido el Premio Femenino de la Empresa desde 1993.

La campaña de prensa de 2005 informó sobre las desigualdades persistentes entre las mujeres y los hombres en materia de salarios y de puestos de responsabilidad.

La campaña televisiva de 2005 se centró en el tema de la mujer en la adopción de decisiones económicas, y la igualdad entre los hombres y las mujeres en el marco de la evolución de la carrera profesional.

81. Se pueden observar todas las campañas mediáticas en el sitio de la Internet del Ministerio, en la siguiente dirección:
www.mega.public.lu/actions_projets/Campagnes/index.html

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

82. *La ley luxemburguesa de 12 de febrero de 1999* sobre la licencia para los progenitores (cf. Informe anterior), que traduce la directiva europea en la materia, se centra en los siguientes objetivos:

- Crear empleos;
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, la conciliación de la vida familiar con la vida profesional;
- Fomentar el desarrollo psicosocial del niño.

83. En la ley de 1999 se preveía una evaluación de la repercusión de la licencia para los progenitores en el mercado de trabajo, sus efectos sobre la igualdad de oportunidades y sus consecuencias en el bienestar de los niños. En 2002, para realizar esa evaluación, el Gobierno encargó a un consultor externo un estudio que, en sus conclusiones, señalaba en forma general que los objetivos establecidos por la legislación respecto de los efectos de la igualdad de oportunidades y, sobre todo, los efectos de la ley en el bienestar del niño se habían alcanzado ampliamente, mientras

que las repercusiones en el mercado de trabajo no resultaban tan claras[9]. Frente a esos resultados y a la presión sostenida tanto por la mayoría de los interlocutores sociales como de la población, el Gobierno decidió renovar la licencia para los dos progenitores y mantenerla más allá del 31 de julio de 2003. El 20 de mayo de 2003, la Ministra de la Familia, la Solidaridad Social y la Juventud presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Diputados encaminado a paliar distintas dificultades que surgieron en la aplicación práctica; la Cámara de Diputados deberá adoptar dentro de poco su versión enmendada.

84. En el marco de la ejecución del programa relativo a la Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) en el ámbito de una mejor conciliación de la vida familiar con la vida profesional, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades realizó también un estudio sobre las repercusiones de la licencia para los dos progenitores[10].

85. En una de las conclusiones del estudio sobre las repercusiones de la licencia para los dos progenitores se constataba que los hombres no estaban preparados para ser padres en el hogar. En ese estudio se refleja también que la licencia para los progenitores muestra una distribución de los papeles de padre y madre cercana a los papeles tradicionales de una sociedad patriarcal. Hay que agregar a ello una percepción errónea del empleador: en efecto, si bien los empleadores parecen estar dispuestos a aceptar que una mujer tome la licencia para progenitores a fin de ocuparse de los niños, no parecen mostrar la misma disposición ante la idea de que un hombre pueda dejar de trabajar, aunque sea por unos meses, por la misma razón. Finalmente, es un hecho que los padres toman la licencia para progenitores si su situación profesional es menos interesante que la de su cónyuge o pareja o porque ésta no tiene derecho a ella.

86. El 13 de octubre de 2003, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó un coloquio internacional sobre el tema, “La licencia para los progenitores: un reto para la economía y la igualdad entre las mujeres y los hombres”, a fin de promover el cambio del papel de los hombres y la licencia para los progenitores, apoyando al mismo tiempo a las empresas en la gestión de dicha licencia.

87. Si se analiza la evolución de la licencia para los progenitores, se constata que el número de madres que se benefician de la medida sigue siendo más elevado que el de los padres. Sin embargo, cabe señalar una evolución progresiva de la proporción de hombres que toman la licencia para los progenitores, que pasó del 13% de los beneficiarios en 2001, al 17% en 2005.

88. Los testimonios de los padres que han tomado la licencia para los progenitores revelan que ello les ha permitido fortalecer la relación entre ellos y su(s) hijo(s), y que los padres muestran inclinación por revivir la experiencia.

[9] Estudio de evaluación sobre las repercusiones de la licencia para los dos padres en el Gran Ducado de Luxemburgo, KPMG, noviembre de 2002.

[10] Padres activos en Bélgica, Luxemburgo, Italia, España (2002-2003), estudio analítico realizado por la Señora Alisa del Re (Universidad de Padua, 2003) para el Ministerio para el Adelanto de la Mujer.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

89. En septiembre de 2003, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer organizó, en colaboración con la Embajada de Suecia, el coloquio titulado, "Miradas sobre la trata de mujeres". El objetivo de ese coloquio fue informar al público sobre las legislaciones y las prácticas extranjeras relativas a la trata de seres humanos y las consecuencias que ellas entrañan para la mujer, e informar al legislador del enfoque que hay que adoptar en el ámbito nacional.

90. En el marco de las medidas de lucha contra la trata de seres humanos, el Estado de Luxemburgo, con vigor al 1 de mayo de 2004 (cf. artículo 2.f), ya no otorga autorización alguna a los ciudadanos de Estados que no pertenecen a la Unión Europea y que desean trabajar en Luxemburgo como "artista de cabaré" o en una actividad semejante.

91. Esa decisión se adoptó tras las recomendaciones del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Señor Álvaro Gil-Robles, y de la representante especial del Presidente interino de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, Señora Helga Konrad, que había realizado una visita a Luxemburgo el 15 de noviembre de 2004. La Señora Konrad había subrayado la importancia de la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, así como de la asistencia directa a las víctimas y la protección de los testigos.

92. Las autoridades nacionales decidieron establecer una coordinación nacional sistematizada para identificar mejor los problemas concretos de Luxemburgo, y centrarse en la adopción de medidas encaminadas a proteger a las víctimas.

93. El 16 de mayo de 2005, Luxemburgo firmó la Convención del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.

94. En octubre de 2005, con el patrocinio del Ministerio de la Igualdad de oportunidades, el Servicio de ayuda a las prostitutas "Visítanos" ("Drop In") de la Cruz Roja de Luxemburgo organizó una conferencia sobre el "Desarrollo de intervenciones polivalentes para los trabajadores del sexo", como respuesta a la movilidad internacional de los "trabajadores del sexo" en Europa, con expertas de Alemania y los Países Bajos. Esa conferencia tuvo como objetivo identificar los problemas de las prostitutas migrantes en relación con la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, y en relación con las nuevas reglamentaciones de Alemania y los Países Bajos. Se observó que la reglamentación de la prostitución no ayuda para nada a las prostitutas migrantes, ni limita la amplitud del fenómeno de la trata.

95. En 2005 se creó un grupo de trabajo integrado por los Ministerios de Justicia, Relaciones Exteriores y de Igualdad de oportunidades, así como representantes de la policía. Ese grupo tiene como objetivo la cooperación y el establecimiento de redes de las distintas instancias relacionadas con la trata de seres humanos. A partir de 2005, se cuenta también con un presupuesto específico para hacer frente a todos los gastos relativos a la protección y la acogida de las víctimas de la trata de seres humanos. En enero de 2006, se organizará un curso de capacitación para los

interlocutores de diversos organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.

96. A partir de 2006, el Ministerio de la Igualdad de oportunidades ha puesto a disposición de la asociación "Fundación de la puerta abierta", aprobada por el Estado, créditos y personal para que las víctimas reciban una atención óptima.

Parte II

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

97. El proyecto titulado, "La participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la adopción de decisiones, reto del desarrollo democrático y económico" del Ministerio de la Igualdad de oportunidades, se inscribe en el contexto comunitario de la estrategia europea para el empleo, en particular, de la Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). Su objetivo es subrayar la necesidad de una participación más intensa de las mujeres en el proceso de decisión a nivel de los partidos políticos, los sindicatos y las empresas. Las actividades siguientes apoyaron a ese objetivo:

98. – Un estudio: "Promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la adopción de decisiones dentro de los partidos políticos luxemburgueses y del equilibrio en las decisiones que estos adoptan." El estudio, que se realizó antes de las elecciones de junio de 2004, se centró en el análisis de los programas de los partidos políticos, los sindicatos y los dirigentes de empresas y, más concretamente, en lo que prevén desde el punto de vista de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

99. – Un segundo estudio centrado en el tema de la mujer en la adopción de decisiones económicas y sociales que se titula, "Promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la adopción de decisiones económicas y sociales, investigación realizada en 2004", se llevó a cabo mediante un análisis de las estructuras de los organismos estudiados, así como mediante entrevistas con representantes de diferentes organizaciones patronales y sindicales.

100. – Se realizó y difundió una publicidad por el canal nacional de televisión y en las salas cinematográficas.

101. – El Ministerio de la Igualdad de oportunidades, en colaboración con los interlocutores sociales, organizó los siguientes acontecimientos con el objetivo de sensibilizar al público y desarrollar métodos de prácticas recomendadas en cuanto a las manifestaciones nacionales e internacionales (foro de encuentro, conferencia-debate, seminario):

102. – El 31 de marzo de 2004, Foro de encuentro: "Mujeres y empresas: crear su propia empresa y participar en una red de intercambios";

103. – El 22 de abril de 2004, conferencia-debate con los partidos políticos: "La participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la adopción de decisiones políticas".

104. – El 27 de octubre de 2004, seminario sobre los intercambios de las prácticas recomendadas en las empresas del sector privado, en cooperación con las organizaciones patronales y sindicales: "La participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la adopción de decisiones económicas".

105. Un comité que agrupaba a miembros del Ministerio de la Igualdad de oportunidades, de sindicatos, de dueños de empresas, de cámaras profesionales y de organizaciones no gubernamentales, realizó una coordinación periódica a fin de asegurar el seguimiento del proyecto. Ese comité se reunió siete veces en el curso del proyecto. De esa forma, se creó una red informal de cooperación. En 2004, el proyecto permitió también impulsar la creación de una Federación de jefas de empresa de Luxemburgo (FFCEL).

106. Para concluir, el marco europeo benefició al proyecto con el intercambio transnacional de conocimientos técnicos y una mayor visibilidad a nivel nacional. La perspectiva europea de las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres, transmitida por los socios comunitarios, tuvo repercusiones positivas en las actividades de los interlocutores nacionales y amplió el debate nacional. Por otra parte, cada manifestación contribuyó a consolidar la cooperación transnacional y se tradujo en un intercambio más profundo de estrategias y medidas aplicadas a nivel europeo e internacional.

107. El Observatorio de la participación de la mujer en las elecciones, creado en el otoño de 1998 por el Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo y subvencionado por el Ministerio de la Igualdad de oportunidades (véase el cuarto informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo), realizó un análisis de la evolución de la participación de la mujer en general, y de la evolución de la participación de la mujer a nivel de los distintos partidos políticos en las elecciones de 2004.

108. Los análisis se centraron también en los diferentes programas políticos relativos a la promoción de la mujer en todos los ámbitos y a todo nivel. El Observatorio analizó luego en detalle los resultados de las elecciones y los publicó en forma de estadísticas.

109. Si bien el acuerdo de coalición de 1999 decidió que el Gobierno no introducirá la obligación de cuotas entre mujeres y hombres, diferentes partidos políticos introdujeron una cuota que garantiza una presencia de por lo menos un tercio de mujeres en sus órganos de decisión y en las listas de candidatos que presentan en las elecciones, o bien adoptaron una política de promoción de la mujer sin institucionalizar las cuotas. En las elecciones legislativas y europeas de junio de 2004, el porcentaje de mujeres candidatas alcanzó un 31,7%. Tras las elecciones, el

nuevo Gobierno está compuesto por un 20% de mujeres y un 80% de hombres. En el seno de la Cámara de Diputados, la composición desde el punto de vista del género es del 23% de mujeres y del 77% de hombres. En el Parlamento Europeo, un 50% de los escaños de los parlamentarios luxemburgueses está ocupado por mujeres.

Evolución de la situación de la mujer en la adopción de decisiones políticas:

110. Política nacional:

	1999	*2004*
	(Porcentajes)	
Gobierno	28,60	20,0
Cámara de diputados	20,00	23,40
Parlamento europeo, escaños parlamentarios luxemburgueses	33,33	50,00

	Escaños	*Número de mujeres electas*	*Porcentaje de mujeres electas*	*Número de mujeres en listas*	*Porcentaje de mujeres en listas*
CSV	24	5	20,8	20	33,3
LSAP	14	3	21,4	13	21,7
DP	10	3	30,0	15	25,0
Déi Gréng	7	1	14,7	28	46,7
ADR	5	0	0,0	15	25,0
Déi Lénk	0	0	0,0	25	41,7
KPL	0	0	0,0	10	22,7
FPL	0	0	0,	5	55,6

CSV: Partido Socialcristiano
LSAP: Partido Obrero Socialista
DP: Partido Demócrata
Déi Gréng: Los Verdes
ADR: Acción por la democracia y la justicia en materia de rentas
Déi Lenk: La izquierda
KPL: Partido Comunista
FPL: Partido Libre de Luxemburgo

111. **Política municipal**

Órganos municipales de igualdad de oportunidades

Situación antes y después de las elecciones de 1999:

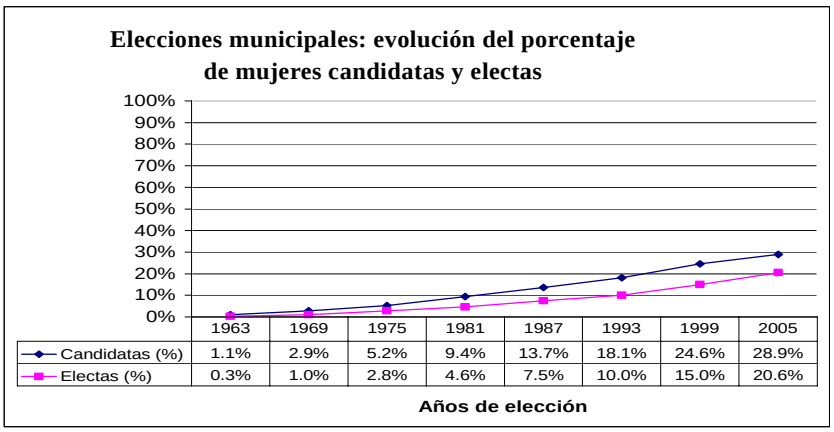
	1999	*2004*
Municipios que designaron a un(a) delegado(a) para la igualdad de oportunidades entre los miembros del consejo municipal	48	77
Municipios que crearon una comisión consultiva para la	13	39

	1999	*2004*
igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
Municipios que crearon un servicio con personal remunerado calificado	2	6
Municipios que crearon por lo menos uno de los tres órganos para la igualdad de oportunidades arriba mencionados	58	89

Fuente: Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo

112. **Observatorio de la participación de la mujer en las elecciones municipales del 9 de octubre de 2005.**

En las elecciones municipales del 9 de octubre de 2005, se distribuyeron 1.136 escaños en 116 municipios. Entre los candidatos, el 28,9% fueron mujeres en relación con un 24,6% en 1999. Las mujeres candidatas obtuvieron un total de 234 mandatos, es decir el 20,6% en relación con un 15,0% en 1999. La proporción de mujeres electas aumentó un 5,6% en relación con las últimas elecciones municipales, una progresión semejante a la del periodo de 1993 a 1999. De esa forma, la presencia de mujeres en el mundo político municipal, tradicionalmente menos fuerte que a nivel nacional, se equiparó por primera vez a la del Parlamento. En Luxemburgo, una quinta parte de los funcionarios electos políticos son ahora mujeres.



Fuente: Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo.

113. El 5 de julio de 2005, la Ministra de la Igualdad de oportunidades, el Ministro del Interior y la Ordenación del Territorio y el presidente del Sindicato de ciudades y municipios de Luxemburgo (Syvicol), presentaron una circular dirigida a los alcaldes relativa a la aplicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres en las municipalidades. En la circular se prevé, desde la etapa de la planificación, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas a fin de integrar sistemáticamente las condiciones, las prioridades y las necesidades propias de mujeres y hombres. El análisis de las políticas desde la perspectiva del género permitirá detectar si un reglamento o una medida tienen una repercusión

eventualmente distinta en hombres y mujeres. Se propone también crear comisiones consultivas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para velar por la igualdad de derecho y de hecho entre hombres y mujeres a nivel municipal.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

114. **Representación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores**

Las mujeres acceden en un pie de igualdad con los hombres a las funciones de nivel internacional. La decisión relativa a la representación de Luxemburgo a nivel europeo e internacional se adopta sobre la base de la competencia y no del género.

115. La representación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores es la siguiente:

Nivel político:	una Ministra de Relaciones Exteriores de 1999 a julio de 2004
Funcionario dirigente:	Embajadores o Directores, 35 personas, 4 de ellas mujeres (1998: 22 personas, 3 de ellas mujeres)
Cuerpo diplomático:	86 personas, 21 de ellas mujeres (1998: 60 personas, 9 de ellas mujeres

116. En los últimos años, la mayor proporción de mujeres en la contratación de los miembros del cuerpo diplomático está encaminada a lograr una mayor representación de mujeres en los órganos de adopción de decisiones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Proyectos luxemburgueses de cooperación para el desarrollo con miras al adelanto de la mujer.

117. El Servicio de cooperación luxemburgués asigna especial importancia al adelanto de la mujer en sus actividades, sea a nivel bilateral, multilateral, o en el ámbito de la colaboración con las organizaciones no gubernamentales. Esa atención se traduce con mayor frecuencia en proyectos relacionados con la salud o la educación. En el proceso de identificación y elaboración de todos los proyectos se asigna especial atención a los aspectos relativos a la igualdad.

118. En la ley de 6 de enero de 1996 se prevé que la promoción de la condición de la mujer sea uno de los ámbitos de los países en desarrollo en que puede utilizarse el fondo de la cooperación para el desarrollo. En lo que respecta a la cooperación bilateral, el organismo Lux-Development, que prepara y ejecuta proyectos bilaterales financiados por Luxemburgo, debe tomar en cuenta la problemática relativa al género y estudiar las repercusiones del programa o del proyecto en la igualdad de géneros. Respecto de la cooperación multilateral, el nuevo enfoque estratégico define a la problemática de género como una de sus prioridades temáticas.

119. Además de los proyectos financiados por la Dirección de Cooperación y de Acción Humanitaria, la Dirección de Asuntos Políticos del Ministerio de Relaciones Exteriores apoya varios proyectos cuyo objetivo es promover los derechos de la mujer.

120. Diversos proyectos bilaterales del Servicio de cooperación luxemburgués abordan específicamente la igualdad de géneros: entre otros, el proyecto, "Escuela y Salud II", en Níger, los proyectos que lleva a cabo el Centro Nacional de Recursos para la Enseñanza no Académica, de Malí, y el proyecto "Asistencia a los Centros Femeninos de Enseñanza Técnica (CETF) del Senegal"[11].

121. En lo que se refiere a los proyectos multilaterales, es preciso señalar que las contribuciones de Luxemburgo a los recursos presupuestarios del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) aumentan de manera constante. Esas contribuciones ascendieron a 594.944 euros en 2002, 594.945 euros en 2003, 700.000 euros en 2004 y 800.000 euros en 2005.

122. En el contexto del acuerdo marco firmado en 2004 con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), Luxemburgo contribuye a dos cuestiones prioritarias especialmente relacionadas con la igualdad de género:

- la salud materna (contribución de 550.000 euros en 2004 y de 650.000 euros en 2005), en que se trata de ofrecer asistencia a las mujeres en materia de planificación familiar para evitar embarazos no deseados, de lograr que puedan dar a luz en un medio seguro y sanitario y que, de presentarse complicaciones, puedan tener acceso a los servicios obstétricos de urgencia;
- la lucha contra la fístula obstétrica, (contribución de 600.000 euros y de 250.000 euros en 2004, y de 300.000 euros en 2005) que es uno de los problemas más descuidados en materia de salud reproductiva. Causada por un parto prolongado o por su interrupción, la fístula tiene consecuencias sociales trágicas: numerosas jóvenes y mujeres afectadas por una fístula son estigmatizadas por la sociedad y abandonadas por los maridos. La fístula afecta comúnmente a los miembros más marginados de la sociedad: las niñas pobres, analfabetas y las jóvenes que viven en zonas alejadas.

123. Si bien la mayoría de los proyectos que financia Luxemburgo con el FNUAP benefician a las mujeres y las jóvenes, cabe señalar los que les están más específicamente destinados, como el apoyo que se presta, en asociación con el FNUAP, al programa nacional de lucha contra la mutilación genital femenina en Malí, los proyectos "Maternidad sin riesgos en la región de Agadez, Etapas I y II", y "Salud Reproductiva en Mirriah y Loga", en Níger, que están encaminados a mejorar el acceso y la utilización de los servicios de salud reproductiva de calidad, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva de los jóvenes en las zonas de ejecución del programa, a mejorar la gestión de los servicios de salud reproductiva a nivel central y en la zonas de ejecución, y a prevenir la difusión del VIH/SIDA.

124. En Nicaragua, el proyecto "Desarrollo de la capacidad local para la promoción de la salud sexual y reproductiva a nivel comunitario, Etapa III" tiene como objetivo la mejora de la eficacia de las políticas públicas locales y nacionales en materia de salud reproductiva, y el proyecto "Fortalecimiento de la atención obstétrica de urgencia para una maternidad segura" está encaminado a reducir la mortalidad

[11] Para mayores detalles, véase la documentación del Anexo I.

materna mejorando la atención que se brinda ante las complicaciones obstétricas. Por último, cabe mencionar también el proyecto "Fortalecimiento de la capacidad de VINAFPA (Asociación vietnamita de planificación familiar), Etapas I y II", que contribuye al establecimiento de un modelo de asesoramiento y gestión en materia de salud reproductiva en Vietnam, así como el "Proyecto de apoyo a las mujeres afganas", cuyo objetivo es prestar servicios a las mujeres en los campamentos de refugiados y en el Afganistán, en materia de salud reproductiva, en forma de asistencia prenatal, postnatal, obstétrica de urgencia y en el parto. Además, se realizan actividades de planificación familiar y de asistencia psicológica postraumática, así como la prevención de las infecciones de los órganos reproductivos de la mujer.

125. Respecto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el apoyo de Luxemburgo está encaminado a alentar especialmente, mediante la capacitación, la creciente participación de la mujer en las actividades socioeconómicas: tal es el caso, por ejemplo, de varios proyectos en Malí y en el Afganistán. Otro proyecto en Vietnam apunta a reducir la tasa de mortalidad infantil y materna.

126. Por último, se proporciona una contribución de 500.000 euros a la Coalición Mundial sobre la Mujer y el SIDA, una iniciativa que agrupa a la mayoría de las organizaciones, redes y personas que participan en el ámbito de la lucha contra el SIDA y de los asuntos de la mujer. En el periodo que se examina, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha cofinanciado con distintas organizaciones no gubernamentales varios proyectos para el adelanto de la mujer, cuyos detalles figuran en el anexo.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

127. En la declaración gubernamental de 2004, se decidió enmendar la legislación sobre la nacionalidad para permitir que los extranjeros que desearan adquirir la nacionalidad luxemburguesa, lo hicieran sin tener que renunciar a su nacionalidad de origen. Se ofrecerá la misma posibilidad a los luxemburgueses que residen en el exterior y desean adquirir la nacionalidad de su país de residencia. Se facilitará también la adquisición de la doble nacionalidad por opción a los inmigrantes de la segunda y tercera generación.

Parte III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

128. En 2004, el Centro de Documentación y de Información sobre la Educación Superior (CEDIES) del Ministerio de Cultura, Educación Superior e Investigaciones publicó un documento sobre los "Oficios de la Industria", que se centra especialmente en mostrar y dar la palabra a las mujeres activas en oficios industriales.

129. Por otra parte, la Universidad de Luxemburgo, en cooperación con el Ministerio de Educación Nacional y la Capacitación Profesional y con el Ministerio de Cultura, Educación Superior e Investigaciones, está realizando un estudio relativo a los alumnos de la enseñanza secundaria y a los estudiantes de la educación superior para determinar la forma en que abordan las ciencias y la investigación científica. Un elemento esencial del estudio es la comparación de actitudes entre mujeres y varones. Los resultados del estudio influirán en las futuras medidas.

130. Por último, la Universidad de Luxemburgo participa activamente en el proyecto Ada Lovelace, cuyo objetivo es informar a las jóvenes sobre las distintas ramas y profesiones científicas.

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

El acceso a la capacitación inicial y los resultados

131. En Luxemburgo, el acceso de las mujeres a los distintos niveles de educación es igual al de los varones.

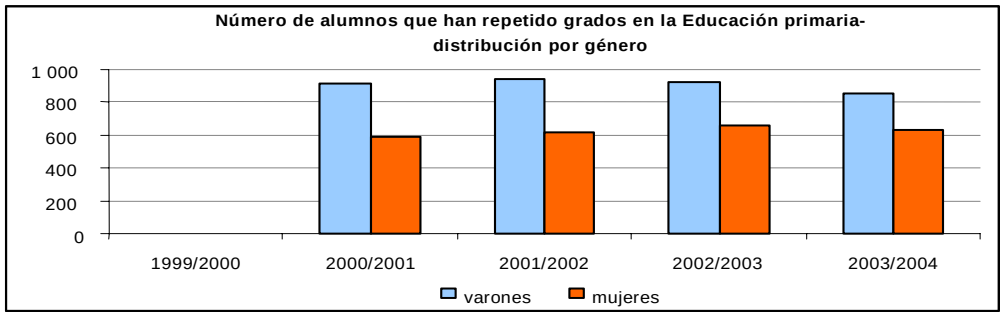
132. *Los programas destinados a la tierna infancia*

La educación preescolar es obligatoria y forma parte de la educación primaria, tanto a nivel del acceso, la gratuidad, la gestión pedagógica como de la calificación del personal. Desde el año escolar 1998-1999, el ciclo preescolar abarca tres años. El inicio escolar del año 1998-1999 se introdujo la educación precoz para los niños de 3 años como un proyecto experimental. Los objetivos principales fueron la socialización de los niños pequeños y el aprendizaje del idioma luxemburgués. Desde su introducción, en 1998-1999 hasta el año escolar 2003-2004, la oferta de la educación precoz aumenta anualmente en los municipios. El programa

gubernamental para 2004-2009 prevé que la educación precoz se generalice en todo el país a partir de 2009; los municipios tendrán la obligación de ofrecer esa educación y los padres tendrán la opción de escolarizar o no a sus hijos en ese nivel.

133. *La educación primaria:*

Respecto del acceso a la educación primaria, que es obligatoria, no hay discriminación por razones de género. Se ha constatado que las niñas obtienen mejores resultados y experimentan menos dificultades de aprendizaje.



Fuente: Los cuadros del capítulo 10 provienen del Ministerio de Educación Nacional y la Capacitación Profesional.

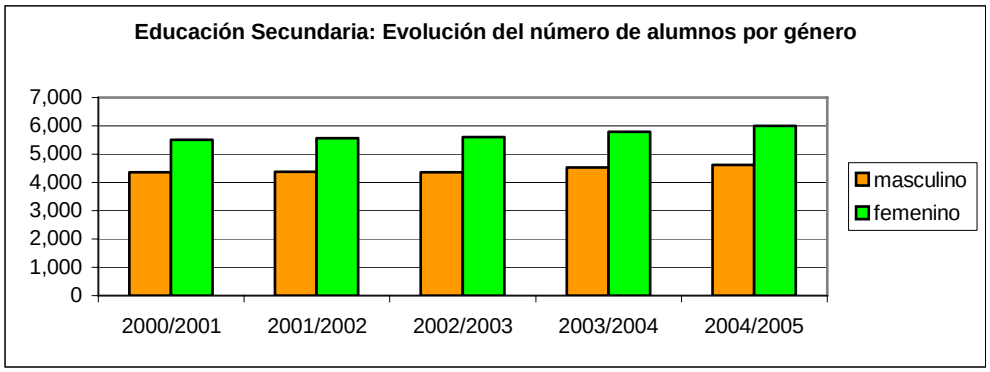
134. Las estadísticas que figuran supra revelan que el número de niñas que se ven afectadas por la repetición de grados y la educación diferenciada (educación para alumnos que experimentan dificultades de aprendizaje) es menor que el de los varones.

135. *Educación posprimaria*

A los 12 años, los jóvenes tienen la posibilidad de elegir entre la educación secundaria general, que prepara a los estudiantes principalmente para los estudios superiores, y la enseñanza secundaria técnica que imparte capacitación profesional y, en ciertos aspectos, también da acceso a los estudios superiores.

136. **La educación secundaria general**

Total de alumnos de la educación pública y la educación privada subvencionada:



Tasa de éxito en la educación secundaria general:

Resultados del examen final de los estudios de la educación secundaria

Año	*Varones aprobados*	*Porcentaje*	*Mujeres aprobadas*	*Porcentaje*
1995-1996	413	87,3	457	87,7
2000-2001	472	85	599	90,3
2001-2002	428	82,6	630	89,7
2002-2003	426	81,8	615	90,3
2003-2004	509	86,3	631	91,7

137. **Enseñanza secundaria técnica**

Total de alumnos en la enseñanza secundaria técnica

Año	*Varones*	*Porcentaje*	*Mujeres*	*Porcentaje*
1995/1996	9.558	52,7	8.571	47,3
2000/2001	11.132	52,1	10.227	47,9
2001/2002	11.269	52,2	10.329	47,8
2004/2005	12.276	52,6	11.063	47,4

En la enseñanza secundaria técnica, tras el ciclo inferior, los alumnos se distribuyen en tres regímenes de capacitación:

- El régimen técnico
- El régimen de capacitación de técnico
- El régimen profesional (CATP, CITP, CCM)
  CATP: Certificado de aptitud técnica y profesional
  CITP: Certificado de iniciación técnica y profesional
  CCM: Certificado de capacidad manual.

138. Los diferentes regímenes de capacitación de la enseñanza secundaria técnica:

Distribución por género

ALUMNOS EN EL EST	*04/05*	*Varones*	*Porcentaje*	*Mujeres*	*Porcentaje*
Total ciclo inferior	11.212	5.974	53,3	5.238	46,7
Total régimen técnico	4.403	1.737	39,5	2.666	60,5
Total formación de técnicos	3.102	1.812	58,4	1.290	41,6
Total CATP	3.879	2.266	58,4	1.613	41,6
Total CITP	372	245	65,9	127	34,1
Total CCM	371	242	65,9	129	34,8
Total EST	23.339	12.276	52,6	11.063	47,4

139. Los resultados de exámenes en la enseñanza secundaria técnica:

Diploma del final de estudios secundarios técnicos

Año	*Varones aprobados*	*Porcentaje*	*Mujeres aprobadas*	*Porcentje*
2001-2002	201	68	400	83
2002-2003	257	74	442	83
2003-2004	269	73	440	82

Diploma de técnico

Año	*Varones aprobados*	*Porcentaje*	*Mujeres aprobadas*	*Porcentaje*
2001-2002	202	72	194	84
2002-2003	216	72	174	76
2003-2004	197	71	175	76

140. Total de diplomas otorgados en la educación primaria:

Año	*Total*	*Varones*	*Porcentaje*	*Mujeres*	*Porcentaje*
2001-2002	3.134	1.468	47	1.648	53
2002-2003	3.204	1.530	48	1.674	52
2003-2004	3.269	1.607	49	1.662	51

141. Las estadísticas distribuidas por género que ha elaborado el Ministerio de Educación Nacional y la Capacitación Profesional, revelan una representación mucho mayor de las niñas en la educación secundaria general y en la enseñanza secundaria técnica, lo que se traduce en un elevado nivel de diplomadas. En el conjunto de los distintos ciclos, las mujeres obtienen mejores resultados que los varones.

142. **Orientación escolar y profesional**

La elección escolar y profesional de varones y mujeres es distinta:

- Las niñas tienen una representación mucho mayor en los sectores literarios de la educación secundaria general y en los niveles terciarios de la enseñanza secundaria técnica.
- Los varones son mayoría en los niveles científicos y tecnológicos industriales y artesanales.

La elección escolar tiene repercusiones en la elección profesional: de esa forma las mujeres son más numerosas en los empleos del sector terciario, mientras que los hombres son mucho más numerosos en el sector artesanal y en la producción industrial.

143. **Enseñanza secundaria**

En el ciclo de especialización de la división superior (penúltimo y último años) los alumnos optan por las siguientes secciones. A partir del año escolar 2004/05, esa elección se realiza en el antepenúltimo año.

A1 Sección lenguas vivas
A2/G Sección ciencias humanas y sociales
E Artes plásticas
F Música
B Matemáticas y ciencias físicas
C Ciencias naturales
D Ciencias económicas

144. Penúltimo año 1995/1996 Número de alumnos de las secciones, por género

Sección	*A1*	*%*	*A2*	*%*	*B*	*%*	*C*	*%*	*D*	*%*	*E*	*%*	*F*	*%*
Varones	29	22	102	43	101	76	122	49	112	49	18	24	9	64
Mujeres	102	78	137	67	32	24	126	51	118	51	56	76	5	36

145. Penúltimo año 2000/2001 Número de alumnos de las secciones por género

Sección	*A1*	*%*	*A2*	*%*	*B*	*%*	*C*	*%*	*D*	*%*	*E*	*%*	*F*	*%*
Varones	26	18	89	41	89	67	123	33	153	54	26	21	12	52
Mujeres	115	82	128	59	43	33	161	67	132	46	99	79	11	48

146. Antepenúltimo año 2004/2005
Número de alumnos de las secciones por género

Sección	*A1*	*%*	*G*	*%*	*B*	*%*	*C*	*%*	*D*	*%*	*E*	*%*	*F*	*%*
Varones	54	24	139	45	92	67	147	40	133	59	18	15	7	30
Mujeres	168	76	172	55	45	33	220	60	91	41	105	85	16	70

147. **Enseñanza secundaria técnica**

La enseñanza secundaria técnica se subdivide en tres regímenes:

- El régimen técnico
- El régimen de formación de técnicos
- El régimen profesional (aprendizaje).

148. En todos los regímenes de formación, las niñas optan más bien por formaciones orientadas hacia el ámbito administrativo, comercial, socioeducativo y paramédico. En el ámbito de la capacitación técnica, su representación es muy inferior.

- El 89% de las niñas del régimen técnico se centra en la división administrativa y comercial (38%) y en la división paramédica y social (51%), mientras que sólo el 11% de las niñas eligen la división técnica general;
- El 74% de las niñas del régimen de formación de técnicos se concentran en la división administrativa;

- El 70% de las alumnas del CATP (Certificado de aptitud técnica y profesional) se concentran en 4 de las 44 secciones, a saber: empleada de oficina, ayudante sanitario, ventas y peluquería.

149. Mujeres y varones se distribuyen de forma desigual en los diferentes regímenes de la enseñanza secundaria técnica: las niñas suelen orientarse hacia el régimen técnico, mientras que los varones predominan en el régimen profesional y en el régimen de formación de técnicos.

150. Dado que las mujeres suelen elegir una educación escolar que concluye con un diploma de final de estudios secundarios técnicos y que da acceso a estudios postsecundarios, tienen una menor representación en la capacitación a tiempo parcial.

	Varones	*Mujeres*
	(Porcentajes)	
Régimen profesional		
CATP (Certificado de aptitud técnica y profesional)	58,4	41,6
CITP (Certificado de iniciación técnica y profesional)	65,9	34,1
CCM Certificado de capacidad manual)	65,2	34,8
Régimen de formación de técnicos	58,4	41,6
Régimen técnico	39,5	60,5

151. Las niñas y los varones tienen acceso a los mismos instrumentos de orientación escolar y profesional. Esos instrumentos son los siguientes: una orientación colectiva e individual en el momento del pasaje de la educación primaria a la educación posprimaria, la educación relativa a las distintas elecciones, sesiones de información en el aula y consultas individuales, la feria de los estudiantes, el instrumento "worklife" que informa sobre el mundo del trabajo y el aprendizaje, el centro de información sobre las ocupaciones (Berufsinformationszentrum BIZ) de la Administración de empleos, becas de orientación en empresas, visitas a empresas, así como publicaciones y sitios en la Internet que informan sobre formaciones y profesiones. Los principales agentes de la orientación son el cuerpo docente, los servicios de psicología y de orientación escolar que funcionan en todos los establecimientos posprimarios, ciertos servicios locales para los jóvenes que los acompañan en su transición de la escuela a la vida activa, así como el servicio de orientación profesional que forma parte de la Administración de empleos. Pese a que existe igualdad de acceso a la educación, a la capacitación y a la orientación, las mujeres y los varones realizan elecciones diferentes que se ven influenciadas por representaciones estereotipadas relativas a las profesiones (actividades típicamente femeninas, actividades típicamente masculinas).

152. El enfoque estratégico para promover la diversificación de las elecciones escolares y profesionales se basa en 4 pilares:

1. La reunión y la publicación sistemáticas de datos distribuidos por género sobre la educación y la capacitación que permiten identificar las desigualdades

y medir las repercusiones de las medidas en pro de la igualdad de las mujeres y los hombres.

2. La promoción de una educación que deja de lado la repetición de estereotipos desde los primeros años de vida.

3. La capacitación en las cuestiones de género, desarrollada para los(as) formadores/formadoras, las personas encargadas de la orientación y los docentes, los impulsa a tomar conciencia de sus propias estereotipos, adoptados a los largo de los años y transmitidos inconscientemente, y fortalece la reflexión personal sobre las prácticas pedagógicas aplicadas.

4. Las medidas concretas que tienen como objetivo diversificar las elecciones escolares y profesionales, tales como las iniciativas "día de la niña – día del niño". El objetivo del "día de la niña" es promover la diversificación de las elecciones escolares y profesionales de las niñas, aumentar la presencia de las jóvenes en la capacitación, los estudios y las profesiones técnicas y científicas, y promover la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la adopción de decisiones. La participación en el "día de la niña" permite que las muchachas exploren el mercado de trabajo, las profesiones técnicas y científicas, y se reúnan con mujeres que participan en la adopción de decisiones en las empresas y en el sector público. El proyecto experimental "día del niño: los varones examinan las profesiones educativas, socioeducativas y paramédicas", tiene como objetivo dar a los varones la oportunidad de conocer la capacitación y los sectores en que los hombres suelen ser mucho menos numerosos, y de despertar su interés por esos sectores.

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

153. El Ministerio de Educación Nacional ha creado una dependencia encargada de aplicar el concepto de "incorporación de las perspectivas de género", que permite arraigar el respeto de esa perspectiva a nivel de la adopción de decisiones, sensibilizar a la comunidad escolar respecto de una enseñanza del género, y reducir las diferencias entre las mujeres y los varones en materia de elección y éxito escolar.

154. El Ministerio de la Igualdad de Oportunidades, en cooperación con el Ministerio de Cultura, Educación Superior e Investigaciones, el Ministerio de Educación Nacional y Capacitación Profesional, la Universidad de Luxemburgo, así como los institutos de capacitación de la Cámara de Empleados Privados y de la Cámara de Oficios, dirige el proyecto "Papel de la mujer y el hombre, y estereotipos en el ámbito de la educación y la capacitación" en el marco de la ejecución del programa europeo relativo a la Estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La labor se realiza en colaboración con la "Red Europea de Políticas Educativas para Docentes" (ENTEP).

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

155. El otorgamiento de becas de capacitación e investigación para proyecto de investigación en el marco de un doctorado o posdoctorado, tiene lugar independientemente del género. En promedio hay un 36% de mujeres entre los beneficiarios de las becas; el porcentaje de éxito de las mujeres es del 75% y de los hombres del 74%.

156. El Estado otorga ayuda financiera para estudios superiores a todas las personas inscriptas en una formación superior o universitaria, independientemente del género del solicitante. En el año académico 2002/2003, el 52,10% de los beneficiarios de la ayuda financiera fueron mujeres; en el año académico 2004/2005, el porcentaje de mujeres alcanzó un 52,73%.

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

157. **La educación permanente (aprendizaje a lo largo de la vida)**

En Luxemburgo, el aprendizaje a lo largo de la vida está marcadamente descentralizado y se distribuye entre las diferentes instituciones públicas, salariales, patronales y privadas. En los últimos años, la oferta y la demanda han experimentado importantes progresos. Se puede establecer una distinción entre 4 grandes instrumentos:

1. El acceso colectivo a la capacitación profesional permanente

158. Desde 2000, el instrumento principal de Luxemburgo para mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores es la ley relativa al apoyo y el desarrollo de la capacitación profesional permanente. Esa ley, que se aplica exclusivamente a las empresas privadas, garantiza la distribución de gastos y responsabilidades entre los poderes políticos, las empresas y las personas. Entre 2000 y 2004 ha tenido lugar una importante evolución en el número de solicitudes de cofinanciación.

159. A nivel del sector público y de su instituto de capacitación, se ha observado un aumento de la tasa de participación de las mujeres en los cursos.

La capacitación permanente del personal docente incluye la capacitación orientada al personal de la educación preescolar, la educación primaria y la educación diferenciada, así como la capacitación para el personal de la enseñanza al nivel posprimario.

160. De conformidad con el programa gubernamental, se ha integrado la perspectiva de género en los programas de capacitación permanente del personal docente en todos los niveles, es decir:

- Se respeta la perspectiva de género a nivel de la oferta (cursos temáticos, cursos sobre género, cursos destinados a la mujer);
- Se busca alcanzar un equilibrio entre las formadoras y los formadores;

- Se utiliza sistemáticamente un lenguaje que respeta a los géneros;
- A partir del inicio del año escolar 2004/2005, la perspectiva de género constituye un criterio de calidad que los formadores y las formadoras deben respetar;
- La capacitación permanente se evalúa de conformidad con el aspecto del género.

161. Inscripciones 2003/2004

Ámbito de capacitación

	Total	♀	♂	*Total* SCHILF*	♀	♂
Desarrollo de la escuela	794	449	345	630	337	293
Desarrollo personal profesional	393	253	140	84	53	31
Direcciones y personas recursos: acompañar el cambio	100	35	65	12	7	5
Personal psicosocio-educativo	7	6	1	7	6	1
Total	1294	743	551	733	403	330
Tecnologías de la información y de la comunicación						
Competencia tecnológica	879	526	353	388	253	135
Competencia pedagógica	213	113	100	26	16	10
Competencia reflexiva	103	53	50	74	34	40
Total	1195	692	503	488	303	185
Pedagogía y didáctica general						
Motivación	48	37	11	25	22	3
La heterogeneidad : un reto	358	231	127	204	135	69
Evaluación	123	90	33	104	82	22
Educación en el desarrollo – Medio Ambiente	33	22	11			
Promoción de la Salud	67	58	9	20	20	0
Educación en medios de comunicación	53	28	25			
Didáctica general	141	94	47			
Total	823	560	263	353	259	94

	Total	♀	♂	*Total* SCHILF*	♀	♂
Pedagogía y didáctica disciplinarias						
Idiomas	187	132	55	37	23	14
Matemáticas	41	16	25			
Ciencias naturales	95	53	42			
Creatividad y artes	105	61	44			
Ciencias humanas y filosofía	141	82	59	4	3	1
Ciencias económicas y sociales	121	53	68			
Capacitación profesional	69	12	57	37	2	35
Educación física	222	82	140			
Total	981	491	490	78	28	50
	4.293	2.486	1.807	1.652	993	659

2. El aprendizaje para adultos y la segunda vía de calificación

162. El reglamento del Gran Ducado del 17 de junio de 2000 relativo a la organización del aprendizaje para adultos, permite el mayor acceso posible de los adultos a los diplomas oficiales CATP, CCM y CITP, diplomas que no han obtenido en el marco de su capacitación inicial. De esa forma, el legislador quiere mejorar el nivel de calificación para valorizar los recursos humanos de que dispone el país, y luchar así contra el desempleo, así como fomentar la competitividad de las empresas.

163. En el año escolar 2003/2004, con 829 solicitudes, se creyó haber alcanzado un hito. Sin embargo, cabe señalar que en 2004 esa cifra aumentó más aún. En efecto, se alcanzó la cifra de 982 solicitudes, de las que 555 fueron presentadas por hombres y 426 por mujeres.

3. El acceso individual a la formación (educación y capacitación de los adultos)

164. El acceso a los programas de educación y capacitación a lo largo de la vida se logra independientemente del género. Puede establecerse la distinción entre la oferta coordinada y sostenida por el Servicio de Capacitación para Adultos y la oferta pública y privada en materia de capacitación profesional permanente, que coordina y sostiene el Servicio de Capacitación Profesional.

165. El Centro de Idiomas de Luxemburgo (CLL)

En el cuadro siguiente pueden observarse todos los cursos organizados en el CLL, en el semestre invernal 2004/2005:

Clase	*Cursos Super-intensivos*	*Cursos Intensivos*	*Cursos Acelerados*	*Cursos Especiales*	*Total de cursos organizados*	*Total de alumnos inscriptos*	*Total de solicitudes de inscripción*
Francés	2	21	29	2	54	936	1446
Inglés	-	2	23	3	28	521	791
Alemán	-	5	15	3	23	362	562
Luxemburgués	-	7	18	5	30	505	628
Español	-	-	12		12	219	263
Italiano	-	-	6	2	8	143	171
Neerlandés	-	-	3		3	38	38
Portugués	-	-	3		3	43	50
Informática	-	-	1		1	12	18
Autoformación						45	60
Total	**2**	**35**	**110**	**15**	**162**	**2824**	**4027**

Certificación: De conformidad con los acuerdos celebrados con las diferentes instituciones especializadas en la evaluación de los idiomas, el CLL es el centro oficial para los exámenes de alemán, inglés, español, francés, italiano, portugués y neerlandés.

Por otra parte, el CLL es el centro oficial para los exámenes y los diplomas relativos a la competencia de comunicación en luxemburgués.

166. Inscripción en los exámenes

Inscripciones en los exámenes de	*1ª sesión*	*2ª sesión*	*Total en 2004*	*Mujeres*	*Hombres*	*Total en 2003*
Alianza Francesa	4	/	4	3	1	3
Min. Edu. Nac. francés	131	219	350	210	140	369
DELF-DALF	75	168	243	163	80	233
Letzebuergersch als Friemsprooch	38	67	105	75	30	148
Cambridge University	13	36	49	31	18	54
Goethe-Institut	17	8	25	20	5	34
Instituto Cervantes	3	/	3	0	3	4
Nederlandse Taalunie	2	3	5	2	3	5
Università per Stranieri Perugia	2	/	2	1	1	/
CAPLE	2	1	3	1	2	/
TCF	16	11	27	19	8	
IELTS						
Totales	**303**	**513**	**816**	**525**	**291**	**837**

167. Cursos nocturnos del Servicio de Capacitación para Adultos, distintas materias:

Materia	*2001/2002*	*2004/2005*
Cursos de idiomas	1.387	1.869
Cursos de bellas artes	597	716
Cursos de dactilografía, contabilidad e informática	238	200
Cursos de economía doméstica	504	461
Ciencias humanas y sociales	45	186
Cursos técnicos	81	123
Cursos de alfabetización	55	65
EDIFF (educación diferenciada)	/	75
Total	**2.907 (69% de mujeres)**	**3.695 (66% de mujeres)**

168. *Los cursos de idioma luxemburgués para los habitantes de zonas fronterizas* de Lorraine, Sarre y Rhénanie-Palatinat

	2001/2002	*2004/2005*
EuRégio – Saar-Lor-Lux	389 (68% mujeres)	509 (75% mujeres)

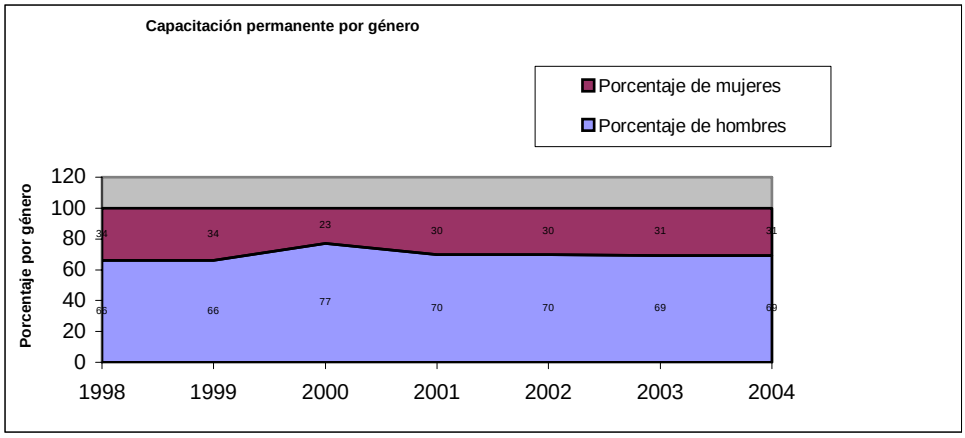
169. *Los cursos de informática en el marco de e-Lëtzebuerg*

	2001-2002	*2002-2003*	*2003-2004*	*2004-2005*
Número de cursos	81	107	221	296
Número de participantes (porcentaje mujeres)	604 (70%)	621 (66%)	1.236 (63%)	1.124 (69%)

170. A nivel de la educación para adultos, la participación de la mujer es más elevada que la de los hombres.

La capacitación profesional permanente, acceso individual:

171. *El Centro Nacional de Capacitación Profesional Permanente* (CNFPC) ofrece capacitación que, desde la perspectiva de la educación y la capacitación a lo largo de toda la vida, se orienta a los asalariados y particulares.



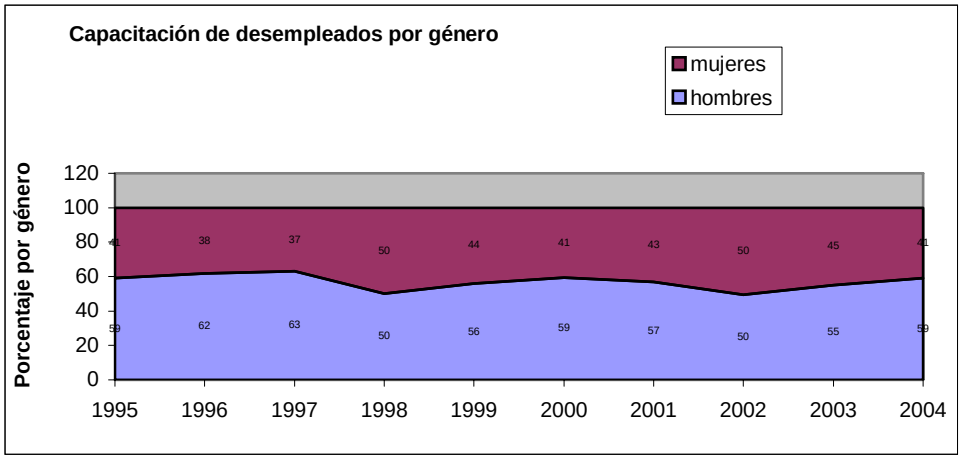
172. El CNFPC ofrece capacitación en los ámbitos de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones), así como capacitación en diferentes ámbitos técnicos y artesanales. La participación de la mujer es menos elevada que la de los hombres. La mayoría de las mujeres se inscribe en cursos de las TIC.

4. Capacitación de las personas que buscan un empleo (readiestramiento profesional)

173. Respecto de la capacitación de personas que buscan empleo o que desean reincorporarse al mercado de trabajo, se ofrece lo siguiente:

- La capacitación que imparte el Centro Nacional de Capacitación Profesional Permanente.
- La capacitación que ofrecen las asociaciones, las empresas y los servicios municipales.

La capacitación del Centro Nacional de Capacitación Profesional Permanente que se dirige a las personas que buscan un empleo y que están inscriptas en la Administración del Empleo.



174. El Ministerio de Educación Nacional y la Capacitación Profesional celebró acuerdos de cooperación con los organismos que ofrecen cursos de capacitación exclusivamente a las mujeres.

175. Los cursos de capacitación destinados a la mujer o aquellos en que participan mayoritariamente mujeres, preparan para desempeñarse en las siguientes esferas:

- Automatización de oficinas, asistentes de oficina, recepcionista, encargadas de centrales telefónicas, «moderne Bürokommunikation» (comunicaciones modernas de oficina), formación en aplicaciones informáticas, capacitación bancaria, intermediación sociocultural, auxiliares médicos.
- Asistencia a las madres, ayuda y prestación de servicios a las personas necesitadas, padres de día, empleadas domésticas.
- Asistentes de ventas, Certificado de iniciación técnica y profesional de ventas, horticultura y ventas de frutas y legumbres, tareas relacionadas con los supermercados y venta especializada.

176. Además de los cursos arriba mencionados, se han adoptado distintas medidas para promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida:

177. En 2002, se organizó en el Gran Ducado de Luxemburgo una amplia campaña de promoción de la capacitación profesional permanente. El lanzamiento oficial tuvo lugar el 14 de enero de 2003 con la inauguración del sitio de Internet *www.lifelong-learning.lu*.

178. En el marco de la reforma de la capacitación profesional, Luxemburgo establecerá un concepto de convalidación de la experiencia adquirida que tenga en cuenta todas las formas de aprendizaje, es decir, el aprendizaje formal, no formal e informal.

179. Como consecuencia de un sistema de aprendizaje a lo largo de toda la vida, se garantiza la oferta de una orientación, información y asesoramiento de calidad a lo largo de toda la vida bajo la responsabilidad conjunta del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo.

180. Siempre en el marco de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, el proyecto de reforma de la capacitación profesional prevé también la creación de la función de formador/formadora de adultos, así como métodos adecuados de enseñanza y de evaluación.

181. Además de la licencia individual para capacitación, se ha previsto adoptar medidas adicionales para promover y mejorar el acceso individual al aprendizaje a lo largo de toda la vida.

182. En resumen, cabe destacar que, paralelamente a la creciente tasa de empleo femenino, aumenta también la participación de la mujer en la educación y la capacitación a lo largo de toda la vida. La participación de la mujer en las distintas instancias de educación y capacitación a lo largo de toda la vida está estrechamente relacionada con el empleo femenino.

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

183. En todos los niveles de enseñanza de Luxemburgo, la tasa de éxito de los alumnos de género femenino es más elevada que la de los alumnos de género masculino. Por ello, se han dejado de lado los programas concretos para reducir la tasa de abandono femenino de los estudios y para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios de manera prematura.

184. Dado que se observó que, en general, el éxito escolar depende marcadamente de la condición social y del idioma materno de los alumnos, para responder a ello, se ofreció una enseñanza diferenciada de los idiomas y se establecieron criterios de promoción más matizados, así como otros medios. Desde hace varios años, Luxemburgo ha adoptado medidas en pro de la integración de los niños inmigrantes.

185. Por conducto de medidas como la pedagogía de la segunda oportunidad, el seguimiento individualizado de los jóvenes en transición de la escuela a la vida activa, la tutoría, las clases de transición, las clases complementarias, las clases de alfabetización para jóvenes analfabetos, las medidas de recuperación y la orientación, la educación nacional quiere prevenir la deserción escolar y reducir considerablemente el número de jóvenes que abandonan los estudios prematuramente.

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia

La Promoción de la salud

186. La educación nacional continúa con sus actividades pedagógicas de innovación en el ámbito de la promoción de la salud que se traducen, en particular, en la prevención de las toxicomanías, la prevención de la violencia y la prevención del SIDA.

187. La promoción de la salud en la escuela abarca varios elementos:

- Campañas de sensibilización (alumnos, personal de las escuelas, padres);
- Proyecto de innovación en las escuelas;
- Capacitación permanente del personal docente, dirigente y psicosocio-educativo;
- Documentación (publicaciones, instalación de un centro de documentación).

188. En cooperación con el Ministerio de Salud, se han podido realizar los estudios « Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg, 5. und 6. Schuljahr» (el bienestar de los jóvenes en Luxemburgo, 5° y 6° años escolares), así como « Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg, internationaler Vergleich» (el bienestar de los jóvenes en Luxemburgo, comparación internacional).

189. Se ha preparado un estudio sobre la organización del tiempo escolar y los biorritmos titulado, “Los recesos en los establecimientos escolares de enseñanza secundaria desde la perspectiva de la alimentación, la salud y la escolaridad de los jóvenes”.

190. El cuarto festival de cine para jóvenes “Hautnah” se realizó con la intención de sensibilizar a los jóvenes sobre los distintos temas que les interesan, en particular los siguientes temas: Juventud y exclusión; Alzheimer y juventud; “Un mundo: culturas, naturaleza y humanidad”; Derechos humanos y pena de muerte; Antisemitismo y Segunda Guerra Mundial; Juventud: problemas y esperanzas; SIDA; Discapacidad e integración; Inmigración y encuentro de culturas; Juventud y amor absoluto; Mundialización y conflictos sociales.

191. El Ministerio ha iniciado y apoyado varios proyectos locales encaminados a promover las competencias sociales de los jóvenes en pro de un ambiente escolar sin violencia y favorable para el aprendizaje.

192. Una acción concertada del Servicio de coordinación, investigación e innovación pedagógica y técnica (SCRIPT) de los Servicios de psicología y de orientación escolar (SPOS), y de los establecimientos escolares está encaminada a prevenir la violencia y luchar contra la toxicomanía. La estrategia adoptada por el SCRIPT que, por una parte, da prioridad a proyectos que fortalecen la autonomía de los alumnos y, por otra parte, a proyectos que apuntan a la capacidad de mediación de los alumnos, ha dado sus frutos[12]

Artículo 11

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

193. Evolución de la tasa de empleo femenina y masculina

Especificación	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*
Población total	59,8	60,1	61,6	62,7	63,1	63,9	62,7	61.6
Nacionales	57,0	58,3	59,6	61,6	59,2	60,9	59,6	59.7
Extranjeros	64,3	63,1	64,8	64,4	68,8	68,3	67,2	64.1
Hombres	74,1	74,5	74,4	75,0	75,0	75,7	73,3	72.4

[12] Véase documentación en Anexo II.

Especificación	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*
Mujeres	45,2	45,6	48,7	50,1	50,9	51,8	52,0	50.6
Hombres Nacionales.	72,4	73,4	73,3	75,0	71,3	73,1	70,5	70,7
Hombres Extranjeros	77,0	76,2	76,1	75,1	80,4	79,6	77,2	74,7
Mujeres Nacionales	41,2	42,6	45,4	46,7	47,1	48,3	48,3	48,5
Mujeres Extranjeros	51,8	50,2	53,5	54,6	56,6	57,1	57,2	53,4

Fuente: Statec, Encuesta por sondeo sobre las fuerzas de trabajo.

194. Diferencia salarial

Diferencia salarial (no ajustada) entre hombres y mujeres 1994-2005 (Situación al final del mes de marzo de cada año).

Año	*Ingreso bruto por hora promedio en € Hombres*	*Ingreso bruto por hora promedio en € Mujeres*	*Diferencia salarial no ajustada entre hombres y mujeres, expresada en porcentaje del ingreso bruto por hora promedio de los hombres*
1994	14,47	11,63	19,6
1995	14.75	11.92	19.2
1996	15.62	12.64	19.1
1997	16,14	13,14	18,6
1998	16,24	13,31	18,0
1999	16,28	13,45	17,4
2000	16,92	14,36	15,1
2001	18,04	15,22	15,6
2002	19,24	15,89	17,4
2003	19,91	16,85	15,4
2004	20,11	17,31	13,9
2005	**21,03**	**18,02**	**14,3**

Fuente: IGSS/Statec.

195. El Consejo de Ministros de la Unión Europea, bajo la presidencia de Luxemburgo, en su reunión de 18 de abril de 2005 sobre la competitividad, invitó a los Estados miembros a "formular objetivos ambiciosos para la participación de las mujeres, centrándose en las materias en las que éstas estén muy infrarrepresentadas, y en particular aumentar de manera significativa el número de mujeres en puestos de decisión con el objetivo de alcanzar como primera etapa el 25% en el sector público como término medio en la Unión Europea, así como impulsar su participación en la investigación y tecnología industriales," A ese respecto, si bien existen iniciativas y medidas en el ámbito nacional, habrá que definir un enfoque más coordinado,

Medidas positivas en las empresas

196. La legislación de Luxemburgo define las medidas positivas en el sector privado como "medidas concretas que prevén ventajas concretas para facilitar el

ejercicio de una actividad profesional por parte del género con menor representación, o para prevenir o compensar ciertas desventajas en la carrera profesional" (cf, Artículo 4,1 del presente informe), Para suprimir las desigualdades entre las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, es indispensable adoptar medidas concretas a fin de eliminar ciertos obstáculos que se presentan, en particular, para la inserción y el éxito profesionales de la mujer.

197. En 2004, el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades preparó una guía para elaborar un plan de igualdad entre las mujeres y los hombres en las empresas, Esa guía tiene como objetivo ayudar a los directivos de las empresas y a las oficinas de personal a establecer un plan de igualdad en el seno de su organización, mediante el uso de fichas temáticas.

198. El Ministerio de la Igualdad de Oportunidades presta su apoyo logístico y financiero a las empresas que:

- practican una política de recursos humanos que respeta la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el momento de la contratación y les ofrece igualdad de posibilidades de promoción profesional;
- desarrollan una política de comunicación interna que alienta la igualdad entre las mujeres y los hombres a todo nivel de las relaciones profesionales;
- crean condiciones que permiten tanto a mujeres como a hombres conciliar sus responsabilidades profesionales con su vida privada;
- desarrollan una cultura interna que da visibilidad y voz a las mujeres en el seno de la empresa en la que las mujeres y los hombres viven y trabajan juntos en pie de igualdad;
- ofrecen posibilidades de capacitación complementaria para mejorar las competencias, alentar la evolución profesional y el acceso a puestos de responsabilidad tanto al personal femenino como masculino.

199. Esas medidas abarcan varias esferas:

- La contratación:

  En la contratación hay que velar por el equilibrio entre los géneros, contratar a mujeres y hombres con iguales calificaciones en las profesiones no tradicionales y tener en cuenta que la calificación y el perfil personal prevalecen por encima de las consideraciones de género,

- La capacitación profesional:

  Habrá que ofrecer una capacitación selectiva a todo nivel para aprovechar, fortalecer y consolidar las competencias del personal; ello aumentará, al mismo tiempo, la movilidad del personal, Mediante ofertas de capacitación durante la licencia para padres se logra también garantizar la lealtad del personal, Hay que elaborar nuevos modelos de organización del trabajo: trabajo en horario compartido ("job sharing"), año sabático, duración anual del tiempo de trabajo,

- Medidas sociales:

  Dado el cambio de papeles, hay que alentar a los hombres a que tomen la licencia para padres, Para permitir que los progenitores –padres y madres- se

ocupen mejor de la educación de sus hijos y de su atención en caso de enfermedad, se apoyarán modelos de trabajo con una mayor flexibilidad de horarios de trabajo, y eventualmente una reducción del tiempo de trabajo cuando los hijos son pequeños o están en edad escolar, como ejemplos de práctica recomendada,

- La información del personal:

  Es importante que el personal en todos los niveles de la empresa conozca el objetivo de esas medidas,

200. La red de las "Medidas positivas" incluye a todas las empresas que han sido subvencionadas por el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades por haber adoptado en el seno de su organización medidas que promueven la igualdad entre las mujeres y los hombres,

Evaluación y clasificación de las funciones

201. En febrero de 2004, el Ministerio para el Adelanto de la Mujer, en colaboración con la Cámara de Comercio y la Cámara de Empleados Privados, organizó un seminario de capacitación para dirigentes de empresas y responsables de recursos humanos basado en el sistema ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitsfunktionen nach Katz und Baitsch), un método de trabajo científico cuyo objetivo es el establecimiento de una escala de salarios en relación con las funciones y equitativa respecto de las actividades de trabajo de hombres y mujeres, Se ofreció la misma capacitación a los representantes de los sindicatos responsables de las negociaciones de las convenciones colectivas,

Mujeres y Empresas

202. En el ámbito económico, si bien las mujeres representan el 33% del personal de las empresas que tienen un directorio, sólo ocupan el 16% de los cargos de esos directorios, El 12 % de las empresas pequeñas son dirigidas por mujeres, Las mujeres representan el 16% de los directivos de las pequeñas empresas en que constituyen el 40% del personal, el 11% de las grandes empresas en que constituyen el 33% del personal, Las mujeres constituyen el 23% de los miembros de las delegaciones del personal (Estudio titulado, "La mujer en la adopción de decisiones económicas, 2002"),

203. El 1º de diciembre de 2004, se creó la Federación de Directivas de Empresa de Luxemburgo (FFCEL) tras el Foro "Mujeres y Empresas: crear su empresa y participar en una red de intercambios", organizado, en abril de 2004, por el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades y la Unión de empresas luxemburguesas (UEL), La Federación tiene como objetivos defender los intereses de las empresarias ante las organizaciones políticas y económicas, aumentar la visibilidad de las empresarias y promover la igualdad y la paridad profesional de las mujeres y los hombres.

Competitividad y diversidad de las mujeres y los hombres

204. En noviembre de 2005, el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Asociación de Bancos y Banqueros (ABBL) y el Grupo de jefes

de personal del sector financiero (POG), organizó una conferencia-debate cuyo tema fue: “Diversidad de género: vector de competitividad”, Los mensajes fundamentales fueron los siguientes: “Una empresa de éxito es una empresa que aprovecha la diversidad de las competencias y los conocimientos técnicos de su personal, Una buena gestión de los recursos humanos que estimula la capacidad del personal tanto femenino como masculino, contribuye al desarrollo de todos los colaboradores y las colaboradoras y, por lo tanto, aumenta el rendimiento en el seno de la organización,” Esa manifestación se centró en los dirigentes y los responsables de recursos humanos del sector financiero.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

205. A nivel de la legislación, cabe señalar que la ley del 30 de junio de 2004, relativa a las relaciones colectivas de trabajo, estipula que todo convenio colectivo de trabajo debe prever obligatoriamente las modalidades de aplicación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, El convenio colectivo debe incluir obligatoriamente disposiciones relativas al resultado de las negociaciones colectivas, que deben centrarse en la aplicación del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los establecimientos y las empresas a los que se aplica el convenio, La negociación colectiva debe centrarse en el establecimiento de un plan de igualdad en materia de empleo y remuneraciones.

206. De conformidad con la ley del 19 de mayo de 2003, relativa al estatuto general de los funcionarios del Estado, la licencia sin goce de sueldo al que el funcionario tiene derecho consecutivamente a la licencia de maternidad o de acogida y a la licencia para padres, según proceda, se considera como período íntegro de de servicio para la aplicación de ascensos en el escalafón, de elevación del índice y de los aumentos en la remuneración, para las promociones y para el derecho de admisión al examen de promoción, Lo mismo ocurre con las licencias sin goce de sueldo otorgadas al funcionario para la educación de uno o varios hijos a cargo menores de 15 años, o por razones personales, familiares o profesionales debidamente fundamentadas, Al proponer esa modificación, el Gobierno subrayó lo siguiente: “En el contexto de una política bien entendida de una mejor conciliación de la vida familiar con la vida profesional, es necesario armonizar la aplicación de esas disposiciones, Por lo tanto, respecto de los hombres y las mujeres que trabajan, con licencia para trabajar media jornada y para todos los períodos en cuestión, las presentes enmiendas introducen una bonificación integral para todos los ascensos en el escalafón, los aumentos en la remuneración y para las promociones, bonificación que, por otra parte, se extiende a todos los porcentajes de servicio a tiempo parcial, a condición de que el beneficiario haya elegido esta última forma de trabajo para dedicarse a la educación de sus hijos”.

207. El Proyecto “Igualdad de salario, reto del desarrollo democrático y económico”, del Ministerio de la Igualdad de Oportunidades, se inscribe en el contexto de la estrategia europea para el empleo y, en particular, de la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), El proyecto era una de las medidas del Plan de Acción Nacional en pro del Empleo de 2001, adoptadas por el Comité de Coordinación Tripartito, Respondía a la estrategia aplicada por el Gobierno de Luxemburgo para integrar la perspectiva de género en

las medidas en pro del empleo, y para promover el empleo femenino a fin de alcanzar los objetivos comunitarios en materia de competitividad y empleo (Reuniones del Consejo Europeo celebradas en Lisboa y Estocolmo),

208. A nivel nacional, contribuyó a reflexionar sobre la revisión de la ley relativa a los convenios colectivos, sobre cierto tipo de créditos de ahorro, la organización del trabajo y, en particular, la diferencia de salarios entre las mujeres y los hombres, sus orígenes y sus consecuencias, Se completó con estudios relativos al empleo de las personas de edad, las repercusiones de la licencia para padres en el empleo y la igualdad de oportunidades, y en la situación de la mujer en el mercado de trabajo, con un aspecto dedicado a la participación de la mujer en la adopción de decisiones económicas, El proyecto contribuyó a acentuar la toma de conciencia respecto de las desigualdades persistentes examinadas en el marco de la adopción de medidas positivas por el Ministerio para el Adelanto de la Mujer en las empresas del sector privado, Reunió a los formuladores de políticas, los interlocutores sociales y los organismos que promueven la igualdad de mujeres y hombres, para celebrar un amplio debate sobre el tema de la diferencia de salario entre las mujeres y los hombres, Las conferencias, los talleres y la capacitación se centraron en el análisis estadístico y las investigaciones existentes, las leyes en vigor, las causas de la diferencia, las consecuencias y los métodos que hay que aplicar para lograr la igualdad de trato y remuneración, El proyecto se lanzó por conducto de una conferencia internacional en que se subrayó la pertinencia de la perspectiva de género en el ámbito de la diferencia salarial, Ulteriormente, tuvieron lugar también manifestaciones temáticas que responden a las necesidades de las organizaciones patronales y sindicales,

209. Los elementos del proyecto que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del programa son los siguientes:

- La reflexión sobre los valores y las prácticas en que se basa la desigualdad entre mujeres y hombres, sus orígenes, sus repercusiones en el individuo y la sociedad, a partir del tema concreto de la desigualdad salarial,
- Una mayor toma de conciencia de las discriminaciones directas e indirectas por razones de género, para iniciar un análisis de las políticas y las prácticas actuales, y contribuir a su cambio,

210. En el marco de ese proyecto, se realizaron las siguientes publicaciones:

- Igualdad de salario, reto del desarrollo democrático y económico, informe sobre la legislación y la jurisprudencia de Luxemburgo en materia de igualdad de salario entre mujeres y hombres;

  Igualdad de salario, reto del desarrollo democrático y económico, estudios;

- Igualdad de salario, reto del desarrollo democrático y económico, ¿existe aún la desigualdad de salario entre las mujeres y los hombres? Guía para las empresas;
- Igualdad de salario, reto del desarrollo democrático y económico, actas de las reuniones celebradas en 2002,

211. Sobre la base de una situación de desigualdad de hecho, el debate y la acción de todos los interlocutores miembros del Comité de Coordinación Tripartito engendraron una mayor toma de conciencia del fenómeno y tuvieron repercusiones

en las políticas y las prácticas, La colaboración internacional realizó también su contribución mediante el intercambio de las prácticas recomendadas y los conocimientos técnicos.

Plan de acción para la innovación y el pleno empleo

212. El Plan Nacional para la Innovación y el Pleno Empleo 2005 tiene en cuenta el enfoque integrado y promueve la igualdad entre mujeres y hombres como guía de la ejecución general del Plan. Prevé, entre otras, las medidas siguientes:

213. Revisión del concepto de acogida de los niños escolarizados fuera de las horas de clase.

- En el marco del concepto de centros de acogida: al 2008 aumento de un 66% del número de lugares disponibles en la actualidad.
- En el marco de las guarderías infantiles: aumento del número de guarderías infantiles, aumento del 33,3% anual en el número de lugares disponibles a lo largo del período 2005-2007, en relación con los lugares disponibles al 1 de enero de 2005.
- Extensión de la prestación con horarios flexibles y más amplios;
- Creación de sinergias con otros establecimientos semejantes;
- Colaboración entre el personal diplomado y el que posee cierta experiencia de vida;

  Objetivo: Cobertura de custodia de un 33% para los niños menores de tres años, y de un 90% para los niños que tengan entre tres años y la edad de escolaridad obligatoria al año 2010.

214. Medidas de promoción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas del sector privado:

- Continuación del programa “Medidas positivas” en las empresas del sector privado, en colaboración con los interlocutores sociales;
- Evaluación general y evaluación por empresa de las repercusiones de las medidas positivas.

  Objetivos:

  Aumento de la calidad de los empleos;
  Igualdad de salarios;
  Igualdad de participación de mujeres y hombres en la adopción de decisiones económicas;
  Diversificación de la elección profesional de mujeres y hombres.

215. Eliminación de la diferencia salarial:

- Elaboración de una ley básica en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres que reúna en una ley única todos los textos que rigen la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos del trabajo y del acceso a los bienes y servicios;

- Estudio completo sobre las causas de la diferencia de salarios (Recomendaciones del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer);
- Curso de capacitación sobre la evaluación y la clasificación de las funciones neutras respecto del género, en colaboración con los sindicatos y las organizaciones patronales.

  Objetivos:

  Mayor transparencia y acceso a los textos para los litigantes;
  Reducción de la diferencia salarial.

216. El Gobierno decidió retener por un período de prueba el principio de la obligación relativa a las medidas a adoptar, que podrá reemplazarse ulteriormente por una obligación de obtener resultados para eliminar los elementos de discriminación en materia de salario que no pueden explicarse objetivamente.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

217. En informes anteriores ya se ha descrito la forma en que se mejoró el régimen de seguridad social a lo largo de los últimos años.

218. El 15 de abril de 2005, el Gobierno, en reunión de Consejo, celebró un primer intercambio de opiniones sobre el informe del grupo de trabajo sobre la "Individualización de los derechos", creado sobre la base de las conclusiones del "Rentendësch" e integrado por representantes de los interlocutores sociales, del Consejo Nacional de Mujeres de Luxemburgo (CNFL), del Ministerio de la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de la Seguridad Social y de la Inspección General de la Seguridad Social. El Grupo centró su labor en el estudio de la individualización de los derechos de pensión. En opinión del grupo de trabajo, el régimen de la seguridad social de Luxemburgo, al basar los derechos sociales en el trabajador y crear de esa forma una dependencia respecto del jefe de familia, debería modificarse para crear, a mediano plazo, derechos propios para cada individuo, y para garantizar inmediatamente la cobertura de las interrupciones de carrera en el marco de los regímenes profesionales existentes. El Consejo creó un grupo de trabajo compuesto por miembros interesados del Gobierno que tiene a su cargo formular propuestas concretas para cumplir los objetivos identificados.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

219. Todo empleador debe adoptar las medidas prácticas necesarias para garantizar la seguridad de sus empleados y proteger su salud.

220. Por conducto de la ley del 17 de junio de 1994, relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, se dictaron normas de seguridad que los empleadores, así como los empleados, tienen la obligación de respetar. Esa legislación se ha visto fortalecida por la ley del 14 de diciembre de 2001.

221. En la sección sobre el artículo 2c), se ha informado de las aplicaciones de la ley del 26 de mayo de 2000 relativa a la protección contra el acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo.

222. Respecto de la protección de las mujeres embarazadas y madres lactantes, véase el tema 2d) de ese capítulo.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

223. Véanse las explicaciones ofrecidas en los informes anteriores.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

224. Mediante la ley del 19 de mayo de 2003, se mejoró el estatuto general de los funcionarios permitiendo el servicio a jornada parcial para los funcionarios y aliviando las condiciones y los procedimientos relativos a las licencias sin goce de sueldo y las licencias para trabajar media jornada:

El funcionario tiene derecho, a su pedido, a una licencia sin goce de sueldo de dos años/a una licencia para trabajar a jornada parcial:

- Consecutivamente a la licencia de maternidad o licencia de acogida;
- Tras la licencia para padres consecutiva a la licencia de maternidad o de acogida;
- Tras una licencia sin goce de sueldo otorgada en virtud del párrafo 1, artículo 30 (sólo se refiere a la licencia para trabajar a media jornada).

225. Puede beneficiar de una licencia sin goce de sueldo/licencia para trabajar a jornada parcial:

- para educar a uno o varios hijos menores de 15 años a su cargo
- por razones personales, familiares o profesionales debidamente justificadas.

226. La licencia sin goce de sueldo, o la licencia para trabajar a jornada parcial, otorgada para educar a los hijos menores de 15 años a cargo se bonifica como período de actividad de servicio completo para la aplicación de ascensos en el escalafón, las elevaciones del índice y los aumentos en la remuneración, tanto para las promociones como para el derecho de admisión en los exámenes de promoción. (Hasta un máximo de 10 años respecto de la licencia sin goce de sueldo). Al final de la licencia sin goce de sueldo, el funcionario se reintegra nuevamente en el marco de su administración de origen.

227. El funcionario que se ha beneficiado de una licencia sin goce de sueldo o de una licencia para trabajar media jornada para educar a sus hijos y para quien, tras la finalización de esa licencia, no hubiere vacantes en su administración de origen,

tiene el derecho de ser reintegrado en esa administración, a más tardar, en un plazo de un año.

228. *En la ley del 30 junio de 2004* relativa a las relaciones colectivas de trabajo se prevé que la convención colectiva de trabajo debe incluir obligatoriamente disposiciones en que se mencione el resultado de las negociaciones colectivas que deberán referirse obligatoriamente al cumplimiento del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los establecimientos y las empresas a los que se aplica la convención. En ese contexto, las negociaciones deberán centrarse, en particular, en el establecimiento de un plan de igualdad en materia de empleo y remuneraciones, y en los medios para lograr que la empresa y la capacitación permanente que ésta ofrece sean accesibles a las personas que desean reintegrarse al mercado de trabajo tras una interrupción de la carrera. Las empresas deben dar acceso a medidas de capacitación permanente a sus asalariados ausentes por una interrupción en sus carreras por razones, en particular, de maternidad, formación o licencia sabática, para que puedan seguir la evolución de la técnica y los procedimientos de producción.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

229. En los últimos años, el Gobierno y las municipalidades han realizado esfuerzos considerables para aumentar la oferta de estructuras de guarderías y otros marcos fuera de los horarios escolares para permitir a los padres continuar su carrera profesional y conciliar mejor la vida profesional con la vida familiar.

230. De esa forma, el número de municipalidades que ofrecen servicios de guarderías aumenta constantemente. El Gobierno apoya a las municipalidades respecto de la oferta de la estructura escolar y se hace cargo del 50% del saldo deficitario.

231. En 1998, se introdujo en Luxemburgo la educación precoz para los niños a partir de los tres años (véase artículo 10, b: Los programas destinados a la primera infancia).

232. El Ministerio de la Familia y la Integración, en estrecha cooperación con las administraciones municipales, se ha propuesto establecer una amplia red de estructuras de acogida flexible a disposición de los niños y sus familias. Tras asumir una función de "transición" entre el hogar paterno, la escuela y la comunidad local, la nueva institución llamada "casas de transición" tiene como principal objetivo ayudar a los padres a conciliar mejor sus compromisos familiares con sus obligaciones profesionales (véase artículo 2 b).

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

233. De acuerdo con la ley del 1º de agosto de 2001, relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas, parturientas o lactantes, la mujer embarazada o lactante no trabajará entre las 22 horas y las 6 de la mañana cuando, en opinión del médico

laboral competente, ello sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o de su salud. En ese caso, el empleador deberá transferir a la mujer asalariada a un puesto de trabajo diurno, manteniendo el salario anterior, por el periodo que resulte necesario para proteger su seguridad y su salud. Si la transferencia a un puesto de trabajo diurno no resulta técnica u objetivamente posible, la mujer quedará eximida de trabajar.

234. Respecto de toda actividad susceptible de plantear para las mujeres embarazadas o lactantes un riesgo concreto de exposición a ciertos agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, el empleador deberá evaluar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a fin de apreciar los riesgos para la seguridad y la salud de las mujeres, así como toda repercusión en el embarazo y la lactancia. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la mujer o posibles repercusiones para el embarazo o la lactancia, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la mujer a ese riesgo. Si resulta imposible realizar los arreglos necesarios, el empleador deberá asignar a la mujer interesada a otra tarea, manteniendo el salario anterior o, si una nueva asignación resulta imposible, deberá eximir a la mujer de trabajar.

235. Se ha anexado a la ley del 1 de agosto de 2001 una lista de ciertos agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, y el empleador está obligado a determinar las actividades de su empresa que entrañan un riesgo de exposición a esos factores. De ninguna manera podrá obligarse a la mujer embarazada a realizar actividades que entrañen un riesgo de exposición. El empleador deberá comunicar a todas las mujeres empleadas en su empresa la lista de tareas de las que las mujeres embarazadas o lactantes están eximidas.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

236. Observación.

Cabe señalar la adopción de múltiples medidas por las organizaciones no gubernamentales que trabajan en pro del adelanto de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como las medidas de los servicios municipales que se centran en el mismo objetivo, y que contribuyen a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por conducto de medidas de sensibilización, información y capacitación.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos

cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

237. La expectativa de vida al nacer es de 81,0 años para las mujeres y de 74,8 años para los hombres (2000-2002). Desde el inicio del decenio de 1980, aumentó 3,3 años para las mujeres y 4,8 años para los hombres. La diferencia entre hombres y mujeres ha disminuido ligeramente[13]

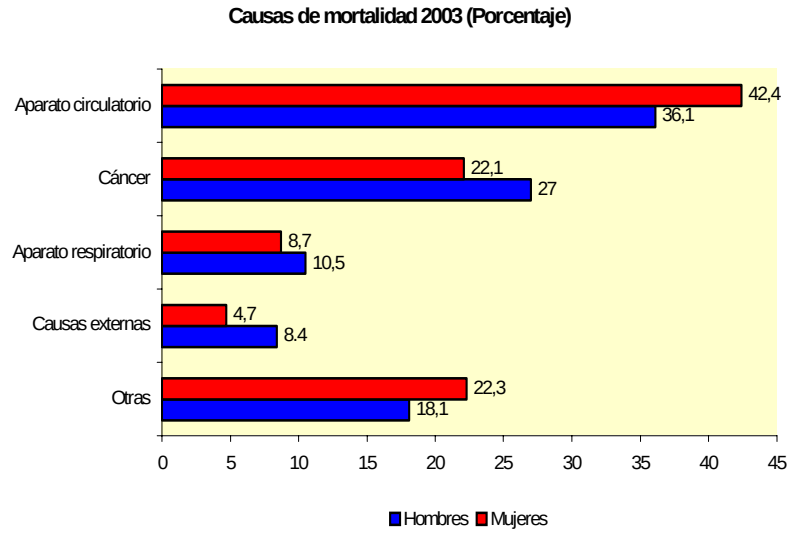
238. **Disminución de la mortalidad general: tasa/100.000**

		1971-1974	*1999-2002*	*Reducción (Porcentaje)*
Hombres	Mortalidad total	1.518,40	873,00	42,50
	MortalidadPrematura	588,20	287,30	48,90
Mujeres	Mortalidad total	934,23	514,00	45,00
	MortalidadPrematura	291,90	148,60	50,90

Fuente: OMS, Base de datos Salud para Todos

- Del decenio de 1970 hasta nuestros días, la mortalidad total para hombres y mujeres se ha reducido en aproximadamente el 44%; la mortalidad total para los dos géneros se ha reducido a la mitad.
- Las tasas de mortalidad total y prematura para la mujer siguen siendo considerablemente inferiores a las de los hombres.

239. **Las causas principales de mortalidad**



Fuente: Mortalidad, Dirección de Salud, Servicio de Estadísticas.

[13] STATEC: Anuario estadístico, 2004.

Las principales causas de fallecimiento son las mismas para los dos géneros, es decir:

- las enfermedades del aparato circulatorio, entre ellas, las cardiopatías isquémicas y las enfermedades cerebrovasculares representan la parte más importante
- el cáncer
- las causas externas.

240. La mortalidad por enfermedades del aparato circulatorio, OMS, Base de datos Salud para Todos.

Disminución de la mortalidad total y prematura por enfermedades cardiovasculares: tasa/ 100.000

		1971-1974	*1999-2002*	*Reducción (Porcentaje)*
Hombres	Mortalidad total	688,32	314,34	54
	MortalidadPrematura	200,02	66,21	69
Mujeres	Mortalidad total	443,06	200,35	54
	MortalidadPrematura	77,97	26,60	66

- Desde el decenio de 1970 hasta nuestros días, la mortalidad total para hombres y mujeres se ha reducido en un 54%, y la mortalidad prematura para los dos géneros se ha reducido en dos tercios.
- Las tasas de mortalidad total en las mujeres no difieren de las de los hombres, mientras que se observa una diferencia considerable en la tasa de mortalidad prematura.

241. La mortalidad por cáncer

Evolución de la mortalidad de los tipos de cáncer más frecuentes en Luxemburgo

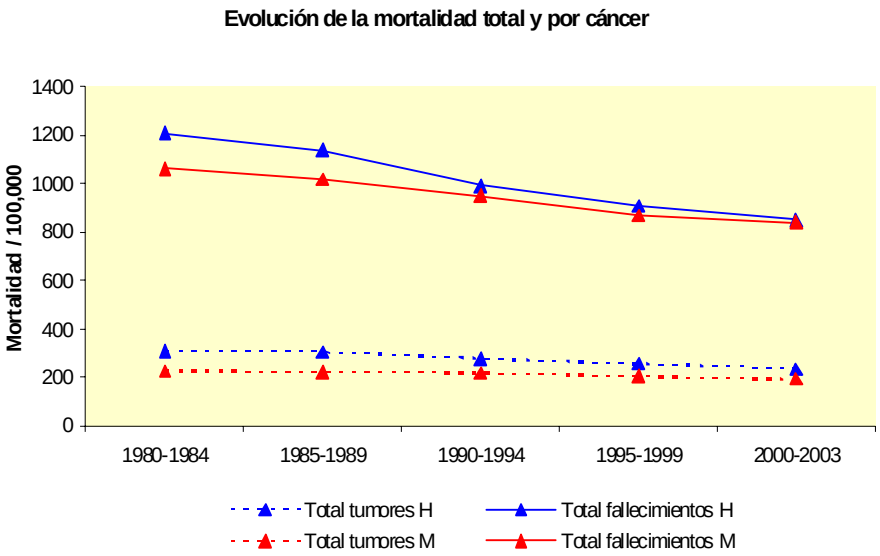
Mortalidad/ 100.000

		1980-1984	*1985-1989*	*1990-1994*	*1995-1999*	*2000-2004*
Mortalidad total	H	1208.5	1138.5	998.1	912.8	844.0
	M	1064.7	1019.6	955.8	872.5	828.5
Mortalidad cáncer	H	309.38	305.90	277.87	259.6	239.1
	M	226.69	223.28	218.93	205.07	189.5
Correctal	H	35.2	36.8	28.6	28.8	27.7
	M	35.4	33.5	32.6	29.4	23.4
Pulmón	H	100.4	98.8	84.0	78.7	68.2
	M	12.2	15.5	17.1	20.7	20.0
Melanoma	H	2.2	1.4	1.1	2.6	3.5
	M	2.0	3.5	2.2	2.7	3.6

		1980-1984	*1985-1989*	*1990-1994*	*1995-1999*	*2000-2004*
Mama	M	41.1	44.3	42.7	34.7	34.9
Cuello del útero	M	3.7	4.2	4.1	2.2	1.9
Matriz	M	10.9	8.8	9.1	5.9	1.2

Fuente: Mortalidad, Dirección de Salud, Servicios de Estadísticas

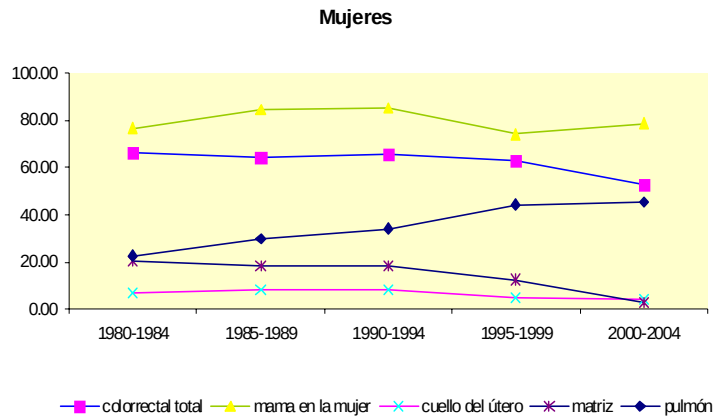
242. En Luxemburgo, de 1980 a 2004, la mortalidad total y por cáncer disminuyó un 30%. La disminución es más importante en la mujer que en el hombre.



Fuente: Mortalidad, Dirección de Salud, Servicio de estadísticas.

243. Respecto de los tipos de cáncer femeninos, se observa desde 1980 una disminución considerable de la mortalidad por cáncer del cuello del útero, del intestino grueso y de mama. Sin embargo, se constata también un aumento importante de la tasa de mortalidad por cáncer de pulmón, que pasó de 12,2/100.000 en 1980-1984 a 20,10/100.000 en 2000-2003.

Evolución de la mortalidad de los tipos de cáncer más frecuentes en la mujer



Fuente: Mortalidad, Dirección de Salud, Servicio de estadísticas

244. En la mortalidad por cáncer en la mujer, los tumores más frecuentes (2000-2004) son:

- el cáncer de mama
- el cáncer colorrectal
- el cáncer de pulmón
- el cáncer ginecológico (de ovario, de matriz y del cuello del útero, 6,2%).

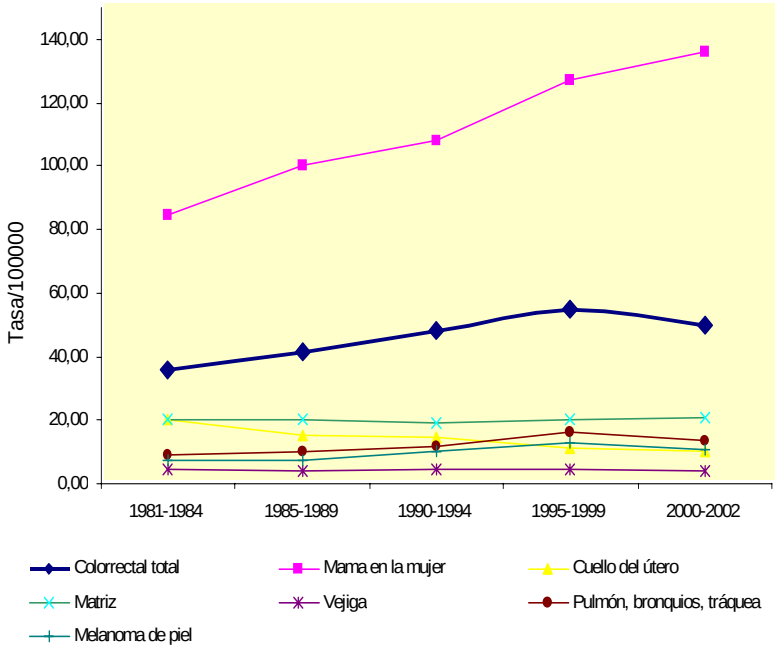
245. Respecto de los tipos de cáncer femeninos, desde 1980 se observa una disminución considerable de la mortalidad por cáncer de cuello del útero, del intestino grueso y de mama. Sin embargo, se constata también un aumento importante de la tasa de mortalidad por cáncer de pulmón, que pasó de 12,2/100.000 en 1980-1984 a 20,10/100.000 en 2000-2003.

Detecciones precoces de cáncer

246. La incidencia total del cáncer está aumentando en la mujer y en el hombre. Esa evolución se explica, en parte, por la existencia de mejores técnicas de diagnóstico y la detección precoz sistemática.

Total cáncer	*1981-1984*	*1985-1989*	*1990-1994*	*1995-1999*	*2000-2002*
Hombres	331,53	352,73	397,53	442,11	469,2
Mujeres	276,75	308,9	334,87	378,58	373,94

Evolución de la incidencia de los tipos de cáncer más frecuentes en la mujer
Incidencia/100.000



Fuente: Registro morfológico de tumores (RMT).

247. **Detección del cáncer del cuello del útero**

Desde la introducción de la detección precoz del cáncer del cuello del útero (1964), la tasa de incidencia ha disminuido del 20,24/100.000 en 1980-84, a 10,60/100.000 en 1998-2002 (RMT).

248. **Detección del cáncer del intestino grueso**

En 2002, entre todos los tumores, el cáncer colorrectal ocupa el segundo lugar en cuanto a frecuencia para los dos géneros, y representa el 14% de todos los tipos de cáncer detectados. En la mujer se ubica con el 13% junto al cáncer de mama que representa el 37% de los tumores femeninos. En el hombre se ubica con el 13% junto al cáncer de próstata que representa el 32% de los tumores masculinos. Ello se ve ilustrado también por el aumento considerable de la incidencia de ese tipo de cáncer, que para la mujer pasó de 36/100.000 en 1981-1984 a 52,80/100.000 en 1998-2002 (RMT).

249. **Campaña de sensibilización:** La promoción de la detección precoz del cáncer de colon comenzó en 2000, en particular, con la información y la sensibilización de los médicos y del público, y se intensificó en 2004. En el mes de marzo, declarado a nivel mundial mes de la prevención del cáncer de intestino, el Ministerio de Salud multiplicó las iniciativas de sensibilización para promover la detección precoz del cáncer colorrectal, iniciando una nueva campaña.

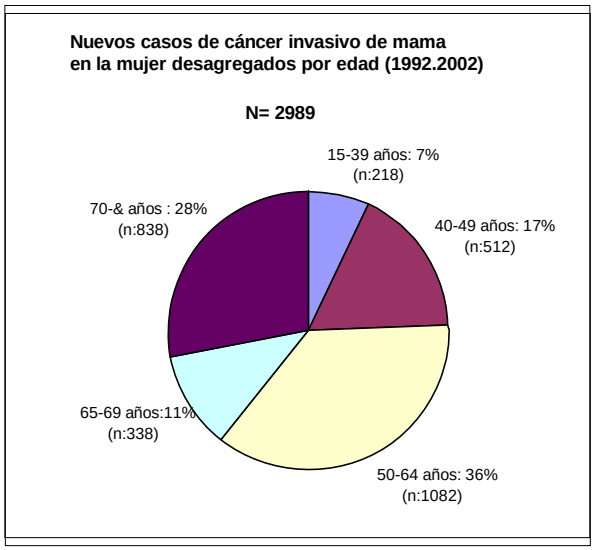
250. **Detección del cáncer de piel, sobre todo el melanoma**

El cáncer de piel es frecuente en Luxemburgo. En 2002, según el Registro morfológico de tumores, se han detectado 212 nuevos casos de cáncer de piel, entre

ellos, 60 casos de melanoma. La incidencia del melanoma de piel pasó de 7,05/100.000 en 1984-1989 a 10,51/100.000 en 1998-2002 (RMT).

251. **Campaña de sensibilización:** En 2005, el 30 de mayo es el Día Euromelanoma de lucha contra el cáncer de piel con el tema, "El sol no sólo hace daño en las vacaciones de verano". En esa ocasión, el Ministerio de Salud, la Liga Médicosocial y la Société Dermato-Vénérologie iniciaron una campaña de sensibilización que se prolongará a lo largo del año.

252. **Detección del cáncer de mama:** El cáncer de mama es el cáncer más frecuente en la mujer de toda edad. En 1992, el Programa de Mamografía, un programa nacional de detección del cáncer de mama mediante mamografía, se centró en las mujeres de 50 a 64 años. Desde 2001, se han incluido a las mujeres de 65 a 69 años en el Programa Mamografía.



Fuente: RMT.

253. Casi el 50% de los nuevos casos de cáncer invasivo de mama se detectan en mujeres de 50 a 69 años. Cuando se compara la incidencia del cáncer de mama en Luxemburgo para los períodos 1985-89 y 1998-2002, se constata que es estable para las mujeres de 40 a 44 años, pero que ha aumentado en un 20% para las mujeres de 45 a 49 años. La posibilidad de realizar una detección organizada para las mujeres menores de 50 años y, en particular, las de 45 a 49 años que presentan un mayor riesgo, constituye una decisión política de salud pública. A ese respecto, se espera la formulación de recomendaciones europeas.

254. Respecto del cáncer de mama, la meseta más evidente en las estadísticas coincide con el inicio del programa nacional de detección precoz sistemática del cáncer de mama por mamografía (1992). Por lo tanto, el desarrollo parece relacionarse efectivamente con una mejor detección.

Resultados de los años 1992-2002 (Mujeres de 50 a 64 años)

255. Desde 1999, la tasa de participación se mantiene estable. En 2001-2002, entre 100 carcinomas invasivos, más de un tercio de los cánceres (36%) presentaron un tamaño de ≤ 1cm, casi dos cánceres sobre tres (62%) tenían un tamaño de ≤ 1,5cm (recomendación europea: más del 50%). Los casos de cáncer in situ representaron el 17% del número total de cánceres. En 2001, se detectó una mayor cantidad de cánceres invasivos de ≤ 15mm (75%), pero sólo un 53% en 2002. La proporción de tumores que no presentaron invasión ganglionaria (N-) se mantuvo en un ›70%. El porcentaje de mujeres que han tenido un diagnóstico preoperatorio de cáncer de mama no alcanzó aún el 70% preconizado en las "Directrices Europeas"; en 2002, sólo alcanzó el 51%. La proporción de biopsias "Benigno/Maligno" se mantiene estable, es decir, sobre 4 mujeres operadas, 3 fueron operadas por cáncer.

256. Desde 2001, se invita sistemáticamente a las mujeres de 65 a 69 años. En 2001-2002, se enviaron 8.512 invitaciones y 4.438 mujeres decidieron participar; la tasa de participación es del 52%. Entre los 38 carcinomas invasivos, un cáncer sobre cuatro (24%) presentó un tamaño de ≤ 1cm, casi dos cánceres sobre tres (61%) presentaron un tamaño de ≤ 1,5cm (recomendación europea: más del 50%), los cánceres in situ representaron solamente el 3% del número total de cánceres.

Evaluación de los resultados de 1999-2002 del Programa Mamografía (PM) de acuerdo con las recomendaciones de las "Directrices europeas de garantía de calidad del screening mamográfico"

257. Se ha sistematizado y evaluado el seguimiento de diagnóstico para 1.360 expedientes relativos a las mujeres de 50 a 64 años que presentaron una anomalía en la mamografía de detección. La tasa de participación no se acerca aún al nivel deseable, mientras que 3 parámetros superan las tasas de referencia. La tasa de recordatorio sigue siendo elevada, sin embargo, ese número incluye al 17% de mujeres que vuelven a convocarse para una ecografía en mamas densas.

Parámetros de rendimiento	*Aceptable*	*Deseable*	*1999-2000*	*2001-2002*
		(Porcentajes)		
Tasa de participación	60	75	60	59
Tasa de recordatorio	7	5	6,98	6,66
Cánceres invasivos ≤ 10mm	SR *	25	29	36
Tasa de biopsias benignas (para 1.000 mujeres con detección)	5	4	2,77	2,01
Proporción de biopsias benignas/malignas	2 para 1	1 para 1	0.42	0.34

*SR = sin referencia.

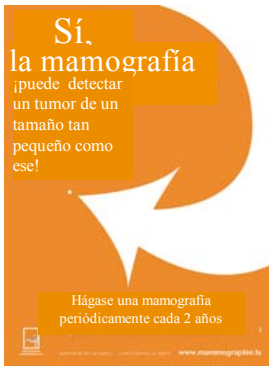
258. En noviembre de 2003, se publicó una nueva Convención entre el Ministerio de Salud y la Union des Caisses de Maladie, relativa al programa que permite la detección precoz del cáncer de mama mediante mamografía. De acuerdo con la Convención, se creó una comisión científica y técnica que agrupa los

diferentes profesionales de la salud que trabajan en el ámbito de la mamografía de detección. A fines de 2004, en ese marco, el Ministerio de Salud designó 18 radiólogos y 23 asistentes técnicos médicos en los 9 establecimientos hospitalarios.

259. Los responsables del Programa de Mamografía preparan la transferencia de los datos demográficos, médicos y epidemiológicos del Programa de Mamografía a un sistema RIS (Radiological Information System, Sistema de Información Radiológica) para facilitar la transmisión de los datos mamográficos entre los 9 centros de radiología.

Medidas de sensibilización

260. En 2005, la nueva campaña está encaminada a aumentar aún más la tasa de participación. En el mes de octubre, mes del cáncer de mama a nivel mundial, se organiza -por tercera vez en el año- la "Carrera contra el cáncer de mama – Laf géint de Broschtkriibs", con el patrocinio del Ministerio de Salud, el Ministerio de la Igualdad de Oportunidades y el Departamento Ministerial de Deportes, así como Europa Donna Luxemburgo, que reúne a las mujeres operadas de mama.



La página de la web: *www.mammographie.lu* se actualiza periódicamente.

261. **Cáncer de pulmón**: Si bien, desde 1980, la mortalidad por cáncer de pulmón en el hombre ha disminuido en un 13%, esa tasa sigue siendo una de las más elevadas de los países de la Unión Europea y se ubica claramente por encima del promedio europeo.

A partir de 1980, la mortalidad por cáncer de pulmón en la mujer aumentó más del 47%. Debido al cambio en los hábitos del tabaquismo en la mujer a lo largo de los últimos decenios, y teniendo en cuenta que los cánceres de pulmón observados en una población aparecen con un desfase de 20 años, cabe temer que, en el futuro, esas tasas seguirán aumentando.

Si bien los hábitos del tabaquismo presentan una tendencia hacia la disminución en el hombre, no ocurre lo mismo con la mujer.

El tabaquismo en Luxemburgo

262. **Prevalencia del tabaquismo 2004**

Edad	*Proporción de mujeres que fuman*	*Proporción de hombres que fuman*	*Total de fumadores*
		(Porcentajes)	
15-17 años	20	28	28
18-24 años	40	53	52
25-34 años	34	45	42
35-44 años	32	36	38
45-54 años	29	41	34
55-64 años	19	22	22

Edad	*Proporción de mujeres que fuman*	*Proporción de hombres que fuman*	*Total de fumadores*
65-74 años	14	24	14
75 años y más	6	18	10
Total	26	36	31

Fuente: Der Tabakkonsum in Luxemburg; Fundación Luxemburguesa contra el Cáncer (2004).

263. Las mujeres siguen fumando menos que los hombres. El número de mujeres que fuman sigue siendo relativamente estable y, con un 25%, se ubica muy por debajo de la tasa relativa a los hombres (36%).

264. La situación resulta más alarmante en el caso de los jóvenes. A partir de un estudio reciente sobre la salud de los jóvenes (el primero de ese tipo realizado en Luxemburgo)[14] se observa que el 25% de los alumnos de 12 a 20 años fuman todos los días. La proporción de fumadores periódicos es levemente más elevada en las niñas (25,8%) que en los varones (24,5%). A los 18 años, la tasa de niñas que fuman todos los días supera ampliamente la de los varones (39,6% y 35,2%, respectivamente).

265. Según el estudio de 2004 del ILRES (Instituto de Encuestas e Investigación) sobre el tabaquismo en Luxemburgo encargado por la Fundación Luxemburguesa contra el Cáncer, en la población de 15 años y más, se observa un 30% de fumadores y un 70% de no fumadores. En el curso de los últimos años esa relación no ha variado, aunque la proporción de jóvenes fumadores de 15 a 34 años presenta una tendencia a la alza. Cabe señalar una vez más que los hombres siguen siendo más fumadores que las mujeres: un 36% contra un 26% en 2004, si bien el porcentaje de mujeres tiende a aumentar. Por ello, el Gobierno actual ha señalado lo siguiente en su programa gubernamental: “El Gobierno presentará un proyecto de ley encaminado a mejorar la protección de los no fumadores. Se ofrecerán consultas especializadas respecto de la lucha contra el tabaquismo” .

266. En ocasión del Día Mundial de Lucha contra el Tabaco de 2005, se creó una red de profesionales de la salud para promover la prevención del tabaquismo en el seno de los establecimientos de la salud. En efecto, los profesionales de la salud pueden contribuir a reducir el consumo de tabaco y sus consecuencias nefastas, adquiriendo conocimientos y competencias respecto del tabaco y la lucha contra el tabaquismo. En abril de 2005 se realizó un estudio sobre las políticas contra el tabaco que se aplican en esos sectores. En 2006, se realizará un segundo estudio para obtener datos representativos relativos al consumo de tabaco en ese medio, en particular, teniendo en cuenta que más de la mitad de los(as) asalariados(as) son mujeres.

Medidas a nivel europeo y nacional

267. El 21 de mayo de 2003, en Ginebra, los Estados miembros de la Organización Mundial de la Salud adoptaron el Convenio Marco de la OMS para el Control del

[14] Dr. Wagener Yolande. El estado de salud de los jóvenes en Luxemburgo. Drogas lícitas e ilícitas. Tesis presentada para obtener el diploma de la Universidad de Salud Pública. Universidad Henri Poincaré, Nancy. Facultad de Medicina. Escuela de Salud Pública. 1999/2000.

Tabaco, Convenio que Luxemburgo firmó el 16 de junio de 2003. El 4 de mayo de 2005, la Cámara de Diputados ratificó el Convenio Marco de la OMS por unanimidad. Por otra parte, la Unión Europea, bajo la presidencia de Luxemburgo, acaba de lanzar la campaña "Help", en que se alienta a los fumadores a dejar de fumar.

268. En el marco del programa gubernamental, el Ministro de Salud se propone la creación de una red de asociados multisectoriales que trabajan en pro de la lucha contra el tabaco, con la coordinación de la Dirección de Salud, a fin de desarrollar esa estrategia en 2006 en el marco del Plan Nacional de Salud.

269. Además de esas medidas legislativas, hay que continuar con las estrategias de prevención en el marco de un concepto más global de promoción de modos de vida sanos (desarrollo de las competencias psicosociales de los jóvenes, promoción de un marco de vida propicio para la salud, etc.). Hay que fortalecer, en particular, las medidas de sensibilización en los jóvenes y en los diversos ámbitos como en las escuelas, las familias, los lugares de trabajo, los espacios públicos, etc.

Promoción de modos de vida sanos

Prevención de la osteoporosis

270. La osteoporosis, también llamada "epidemia silenciosa", es una enfermedad ósea que afecta a una mujer de cada tres. En Luxemburgo, los datos anuales de 1999 y 2000 de la Union des caisses de maladie indican que aproximadamente 550 personas sufrieron una fractura de cadera. En ocasión del Día Mundial de Lucha contra la Osteoporosis de 2004, la División de Medicina Preventiva del Ministerio de Salud organizó una campaña de sensibilización dirigida a tres sectores distintos: los niños, las mujeres con menopausia y las personas de edad.

271. Esa campaña llamada, "La osteoporosis… ¡A mí no! ¿Y a usted?", se llevó a cabo con la participación del cuerpo médico, los profesionales de los hogares y centros de reposo para personas de edad, las farmacias, los hospitales, los servicios relacionados con la juventud y las organizaciones no gubernamentales que trabajan en ese ámbito.

Alimentación y ejercicio físico

272. En comparación con los hombres, las mujeres son más conscientes del papel que desempeña la alimentación en la prevención de las enfermedades y prestan más atención a los problemas relacionados con ella; sin embargo, es menor el número de mujeres que practican algún deporte para mantener la buena salud[15] . Sobre la base de la evaluación de nuestras campañas de educación y promoción de la salud, se observa que, en general, las mujeres tienen mayor conciencia del papel que desempeña la alimentación sana en la prevención de las enfermedades, participan con mayor disposición en las iniciativas de prevención y de detección precoz de enfermedades y, por ello, suelen ser fuente de difusión y motivación en el seno de sus familias y de su entorno. Sin embargo, son menos numerosas en la práctica de actividades físicas y deportivas para mantenerse saludables.

[15] Aubrun Anne. ¿Sienten los luxemburgueses que gozan de buena salud, y qué hacen para preservarla? CEPS/Instead. Documento PSELL, N°108, 1997.

Salud sexual y reproductiva

273. El 1 de agosto de 2001 se adoptó una ley que determina las medidas encaminadas a promover la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, parturientas o lactantes en el trabajo.

274. Se han realizado numerosos esfuerzos en el ámbito de la promoción de la lactancia materna.

Lactancia en Luxemburgo (Porcentaje de los nacimientos)

Año	*Primeros días*	*4 meses*	*6 meses*	*12 meses*
1987	75,1	13,1	10,3	
1994	86,1	30	23,9	3,7
2001-2002	87,7	58,3	41,9	14,3

Fuente: Estudio sobre la lactancia materna en Luxemburgo, Dirección de Salud y "Ass. Liewensufank", Datos no publicados.

275. Se ha creado un centro médico especializado para la procreación asistida en el Centro Hospitalario de Luxemburgo.

276. Con el objetivo de mejorar la atención y el seguimiento médico y psicosocial de las mujeres embarazadas y de sus bebés en caso de situaciones socioeconómicas poco privilegiadas, los profesionales y las instituciones médicas y sociales interesadas han iniciado varios proyectos intersectoriales.

277. En los últimos años, la educación sexual ha dejado de considerarse como una disciplina que depende únicamente de la responsabilidad de los profesionales especializados. Se ha adoptado un enfoque multidisciplinario e intersectorial y se han realizado múltiples esfuerzos para integrar la educación sexual en los distintos ámbitos de vida y aprendizaje de los jóvenes (escuelas, municipalidades, servicios médicos y sociales, organizaciones juveniles, etc.).

278. De esa forma, en colaboración con una red de profesionales del Ministerio de Salud, del Ministerio de Educación Nacional y la Capacitación Profesional, del Ministerio de la Familia, de Planificación familiar y de la Aidsberodung, se está elaborando información relativa al acceso a la píldora del día siguiente (que se vende libremente desde el 1 de marzo de 2005), así como a la salud sexual y afectiva de los jóvenes.

279. Desde su creación en 1965, el centro "Planificación familiar" ha aumentado constantemente sus actividades. Actualmente, contamos con tres centros para una población de 434.000 habitantes. En 2001, se registraron 17.000 visitas por razones médicas o psicológicas.

280. En el contexto de un estudio sobre el bienestar de los jóvenes en Luxemburgo, realizado con la participación del 28% de los adolescentes de 13 a 19 años, se reunieron datos relativos a la vida sexual, a las costumbres en materia de anticonceptivos y a la violencia sexual. La metodología del estudio se ajustó al protocolo del estudio "Health Behaviour in School-Aged Children" de la OMS (Fuente; Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg/Ministerio de Salud/Ministerio de Educación Nacional, 2002).

281. El 17 de enero de 2001 se autorizó la distribución, la prescripción y la administración del medicamento MIFEGYNE para el aborto médico.

VIH/SIDA

282. En 1984, mediante decisión ministerial, se estableció un Comité Multidisciplinario para la Vigilancia del SIDA. La estrategia del Comité se basa en una colaboración estrecha y sistemática entre todos los interlocutores y sus actividades se coordinan por conducto de un plan de acción común.

283. Sus objetivos son los siguientes:

- Vigilancia epidemiológica respecto de la incidencia, la prevalencia, la mortalidad del SIDA, así como de la detección precoz de grupos de personas expuestas a riesgos especiales (prisioneros, prostitutas, inmigrantes, etc.) y la rápida ejecución de intervenciones de salud pública.
- Promoción y educación en materia de salud (para el público en general, los jóvenes, los docentes, los grupos de riesgo, etc.)
- Campaña de difusión y sensibilización política en los ámbitos médicos jurídicos, sociales, educativos, etc.
- Creación de diversas asociaciones de ayuda y apoyo.

Evolución del SIDA en Luxemburgo

/ 100.000	*1985-1989 Incidencia**	*2000-2004 Incidencia*	*1985-1989 Mortalidad***	*2000-2004 Mortalidad*
Hombres	12,5	14,3	2,7	1,2
Mujeres	2,3	5,9	1,1	0,3

*Informe de actividad del Comité de Vigilancia del SIDA.
**Mortalidad, Dirección de Salud, Servicio de Estadísticas.

284. Como en otros países europeos, la incidencia del VIH está aumentando. En diciembre de 2005, en ocasión del Día Mundial de la Lucha contra el SIDA, los distintos interlocutores activos en materia de sensibilización y prevención del VIH/SIDA se movilizaron para desarrollar una campaña acompañada de medidas sobre el terreno.

Observaciones generales

285. En los últimos años, se realizaron numerosos esfuerzos para estudiar más específicamente la salud de la mujer. Se elaboraron programas de promoción y prevención de la salud, así como de detección precoz de enfermedades. Ciertos proyectos especiales orientados en particular a los jóvenes, promueven la responsabilidad compartida de las relaciones sexuales y de la procreación. Se adoptaron diversas medidas para quebrar el silencio alrededor de la violencia sexual y para sensibilizar al público en general, a los formuladores de políticas y a los profesionales interesados en ese grave problema. Se adoptaron iniciativas especiales para proteger a las mujeres embarazadas y a sus bebés.

Artículo 13

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho a prestaciones familiares;

b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

286. No cabe señalar modificación alguna respecto de 2003.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

287. Véase el tercer informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo, en que se describió la situación geográfica de Luxemburgo para explicar mejor la situación de la mujer en las regiones rurales. Se recuerda que las distancias reducidas entre las distintas localidades, facilitan la integración de la mujer de las zonas rurales en todas las acciones de desarrollo rural y económico. Las mujeres de las zonas rurales aprovechan una oferta idéntica de educación, de capacitación inicial y permanente a la de las mujeres de las zonas urbanas. En las diferentes regiones del país, se prestan servicios de salud con información, asesoramiento y servicios de planificación familiar[16] .

Evolución de la actividad agrícola

Agricultura	*Hombres*	*Variaciones*	*Mujeres*	*Variación*
1997	2.490		1.763	
2002	2.198	-13,30%	1.524	-15,70%
2005	2.108	-4.29%	1.422	-7,18%

288. De acuerdo con la Comunicación de la Comisión Europea dirigida a los Estados miembros de la Unión Europea de 14 de abril de 2000 en que se establecen las orientaciones para la iniciativa comunitaria relativa al desarrollo rural (LEADER+), los dispositivos y las medidas, Aspecto 1, Estrategia de Desarrollo, "La Comisión, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y estimando que los jóvenes y las mujeres constituyen un estímulo para el desarrollo de las zonas rurales, desea apoyar prioritariamente las estrategias encaminadas a mejorar las posibilidades de empleo y las actividades de esos grupos." El programa Leader+ en favor del Gran Ducado de Luxemburgo, abarca a todas las regiones rurales e incluye a 86 municipalidades rurales.

289. *El programa nacional LEADER+* promueve la iniciación de un desarrollo integrado y sostenible, basado en una amplia cooperación y la participación de las mujeres y los jóvenes, mediante el desarrollo de los recursos humanos, naturales y económicos, en particular gracias a la utilización de las nuevas tecnologías y de los nuevos conocimientos técnicos, y por conducto de la creación de nuevas dependencias democráticas de desarrollo regional, lo que permitirá continuar las acciones más allá del período de programación.

290. Dos regiones LEADER+ crearon oficinas de recepción y lugares de reunión para las mujeres y los hombres a fin de promover la igualdad de oportunidades y de contribuir a una mejor colaboración entre mujeres y hombres. Se trata de la región de Redange-Wiltz (Norte) con el "Gender-Haus" y el Movimiento para la Igualdad de Oportunidades, asbl, en Echternach (Sur).

[16] Cf. Tercer informe periódico del Gran Ducado de Luxemburgo.

291. La “Gender-Haus” ofrece seminarios, talleres temáticos, conferencias y capacitación permanente para lograr la reinserción profesional. Otras asociaciones femeninas a nivel regional, nacional e internacional se asocian y se reúnen para intercambiar informaciones sobre la política en materia de género. La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres contribuye a una mejor democracia entre los géneros mediante la colaboración de todos los interlocutores de la región. Existe un proyecto titulado, “Young Gender Project”, que está orientado a los jóvenes de distintos orígenes. La integración social permitirá desarrollar el respeto mutuo necesario para aprender unos de otros.

292. El Movimiento para la Igualdad de Oportunidades trabaja en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito social y profesional de la región de Müllerthal (Este). El objetivo de la asociación es crear estructuras descentralizadas en el mundo rural para mejorar la calidad de vida, y ofrecer una capacitación profesional. El Movimiento organiza cursos de informática y de idiomas para las mujeres. Se ha previsto también el intercambio de informaciones con otros movimientos femeninos en el exterior, y se cuenta con un lugar de reunión y una biblioteca.

293. Además, en la región septentrional, cuya acción se orienta hacia las nuevas tecnologías, se ofrecen, gracias a las “Internet Stuffen” (salas públicas con acceso a la Internet), cursos de informática para el conjunto de la población rural. En la región de Moselle (Este) se están desarrollando proyectos para conservar el patrimonio cultural e histórico y promover productos locales. Tanto las mujeres como los hombres de todas las edades participan en esas actividades.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

294. La *Ley de 9 de julio de 2004* relativa a los efectos jurídicos de determinadas asociaciones establece ciertas normas de solidaridad y responsabilidad entre parejas no casadas, otorgándoles protección social y permitiéndoles gozar de ciertas ventajes fiscales. Esas normas se inspiran marcadamente en las que rigen al

matrimonio sin que exista, sin embargo, una asimilación total. En efecto, el legislador ha creado un nuevo régimen jurídico que, si bien se asemeja al matrimonio, no constituye por ello una versión más simplificada del mismo.

295. Respecto de los efectos patrimoniales, esa asociación crea un mínimo de derechos y obligaciones entre los interesados que se aplican a todas las asociaciones declaradas (régimen primario). Sin embargo, la ley permite que la pareja unida en ese tipo de asociación vaya más allá de ese mínimo o de ese régimen primario, y regule más detalladamente su vida doméstica mediante un convenio, siempre que éste no viole las disposiciones relativas al régimen primario.

296. Las parejas ligadas por una asociación de ese tipo se prestan mutuamente ayuda material. Esa ayuda material se interrumpe en principio cuando la asociación llega a su fin, salvo que los interesados hayan acordado lo contrario. Sin embargo, se pueden otorgar alimentos excepcionalmente por decisión de la justicia a un miembro de la pareja, teniendo en cuenta sus necesidades y la situación de fortuna del deudor de alimentos. Dejará de adeudarse toda pensión alimentaria en caso de otro compromiso por asociación o matrimonio del acreedor de alimentos. Los dos miembros de la pareja realizan la contribución a los gastos de la asociación, de acuerdo con sus respectivas facultades.

297. Los miembros de la pareja son solidariamente responsables de las deudas contraídas por ellos o incluso por uno de ellos, relativas a las necesidades de la vida corriente de su comunidad doméstica, y de los gastos relacionados con su vivienda común, incluso tras el final de la asociación siempre que las deudas se hayan originado durante la asociación. La ley otorga una protección especial a la viviendo común. Los miembros de la pareja no pueden disponer, uno sin el otro, de los derechos que garantizan la vivienda ni de los muebles que allí se encuentran. Los interesados tienen la libertad de designar beneficiarios intervivos o por testamento.

298. La ley regula ciertos aspectos de la seguridad social y garantiza una protección social a las parejas que no están personalmente afiliadas. De conformidad con las antiguas disposiciones jurídicas en materia de seguro por enfermedad, seguro por accidente o seguro de pensión, el miembro de una pareja no casada no podía gozar de derechos derivados. No podía beneficiarse de una renta o pensión por viudez. Se plantearon algunos problemas cuando algún miembro de la pareja no ejercía actividad profesional alguna.

299. A nivel del derecho tributario, se han tenido en cuenta ciertos aspectos de la asociación tanto a nivel de los derechos de registro y sucesión como de los impuestos directos. La ley somete las partes de una sucesión reunidas entre miembros de una pareja declarada a los mismos derechos de sucesión que las partes de los cónyuges que corresponden al cónyuge supérstite. Sin embargo, la asociación debe declararse tres años antes de la apertura de la sucesión. El acto de donación en el marco de una asociación se somete también a los mismos derechos que las donaciones entre cónyuges. Respecto de los impuestos directos, se introduce una reducción especial por gastos extraordinarios debido a la ayuda material que los miembros de la pareja deben prestarse mutuamente. Esa reducción sólo se aplica en el caso de que un miembro declarado de la pareja estuviese a cargo del otro.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

300. Actualmente, en el artículo 296 del Código Civil de Luxemburgo se prevé que la mujer divorciada, tras un procedimiento de divorcio por causa determinada, podrá casarse nuevamente en cuanto la sentencia o la decisión relativa al divorcio haya pasado a ser definitiva, siempre que haya transcurrido un plazo de 300 días tras la declaración de divorcio. Ese plazo vence en caso de que se haya producido un parto tras la declaración. En caso de divorcio por consentimiento mutuo o sobre la base de una separación de tres años, esa disposición queda sin efecto. En el examen del cuarto informe periódico del Luxemburgo, el Comité había solicitado al Estado que adoptara las medidas necesarias para modificar esa disposición discriminatoria.

301. El proyecto de ley de 15 de mayo de 2003 relativo a la reforma del divorcio que presentó el Ministro de Justicia ante la Cámara de Diputados (documento parlamentario No.5155), introduce en el Código Civil un nuevo artículo 257, que reemplaza el actual artículo 296, encaminado a derogar el plazo de espera aplicable en caso de divorcio declarado por causa determinada. De conformidad con ese artículo, cada uno de los cónyuges podrá casarse nuevamente en cuanto la decisión que declara el divorcio haya adquirido fuerza de cosa juzgada.

302. El nuevo proyecto de ley sobre el divorcio está encaminado a abolir el divorcio por responsabilidad de parte, y el Gobierno estima necesario modificar también el sistema actual de las pensiones alimenticias para que pase a ser más equitativo. En efecto, según el Gobierno, el sistema actual crearía disparidades importantes entre los dos cónyuges, en detrimento principalmente de las mujeres. De esa forma, estima que la ayuda pecuniaria no sólo tiene que tener un carácter alimentario, sino que debe también compensar, en cierta medida, la disparidad que crea la ruptura del matrimonio en numerosas situaciones, teniendo en cuenta especialmente la duración del matrimonio y el tiempo que se ha dedicado o que habrá que dedicar aún a la educación de los hijos.

303. Paralelamente, el Gobierno ha establecido un grupo de trabajo encargado de formular propuestas concretas para individualizar los derechos de pensión. En efecto, desde hace cierto tiempo, se ha reconocido que el régimen de seguridad social luxemburgués, que basa los derechos sociales en el trabajador, creando de esa forma una dependencia respecto del jefe de familia, debe modificarse para crear, a mediano plazo, derechos propios para cada individuo, y garantizar de inmediato la cobertura de las interrupciones de carrera en el marco de los regímenes profesionales existentes.

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

304. El proyecto de ley relativo a la reforma del divorcio que se menciona supra, prevé que, en caso de no haber acuerdo amigable de los padres sobre las modalidades del ejercicio de la patria potestad común respecto de los hijos menores comunes, su residencia, así como la contribución para su mantenimiento y su educación, o bien si el tribunal considera que ese acuerdo redunda en detrimento de los intereses del niño, aquél otorgará la patria potestad a uno u otro de los cónyuges, o bien a un tercero. Se señala que las modalidades del ejercicio de la patria potestad deberán determinarse teniendo en cuenta el interés superior de los niños.

305. Actualmente, en la ley se dispone que el tribunal otorgará la custodia de los niños a uno u otro cónyuge, o bien a un tercero, pero no se prevé el ejercicio común de la patria potestad por los padres divorciados.

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

306. En el cuarto informe periódico ya se explicó en detalle el contenido del proyecto de ley relativo al patronímico de los hijos, que el Ministro de Justicia presentó ante la Cámara de Diputados el 13 de septiembre de 2001. El 15 de diciembre de 2005, la Cámara de Diputados adoptó ese proyecto (cf. artículo 2b). Al permitir que los padres elijan el apellido que desean asignar a sus hijos, se pretende establecer, por conducto de la nueva ley, la igualdad entre hombres y mujeres otorgando a los dos padres la igualdad de derechos. En la ley se prevé una regla común de transmisión del apellido para los hijos nacidos dentro del matrimonio y los hijos extramatrimoniales. En virtud de las nuevas disposiciones, los padres pueden conferir a su hijo común sea el apellido del padre, sea el de la madre, sea sus dos apellidos juntos en el orden elegido por ellos, con el límite de asignar un apellido por cada uno de ellos. En caso de desacuerdo entre los progenitores respecto del apellido que debe darse al hijo, éste llevará el apellido del padre y el apellido de la madre en el orden que el funcionario del registro civil defina por sorteo. La elección de los padres se realizará en el momento de la declaración del nacimiento del primer hijo. En virtud del principio del carácter único del apellido, la elección que se realice para el primer hijo común será válida para los futuros hijos comunes. De esa forma, todos los hijos de una misma pareja llevarán idéntico apellido.

307. En el texto se prevé también cierta retroactividad de las nuevas disposiciones en materia de transmisión del apellido. Si bien, en principio, la ley sólo debe aplicarse a los niños nacidos a partir de su entrada en vigor, los padres podrán pedir,

en un plazo de 18 meses a partir de la entrada en vigor del texto legislativo, que su hijo reciba otro apellido de conformidad con las nuevas normas aplicables en materia de transmisión del apellido.

308. En virtud del antiguo artículo 56 del Código Civil, el padre era el encargado de declarar el nacimiento del hijo o, en su defecto, los encargados eran los médicos, las parteras u otras personas que hubiesen asistido al parto. En el texto no se hacía referencia alguna a la madre. Si bien en la práctica, la madre suele declarar el nacimiento del hijo sólo en casos excepcionales ya que los plazos para declarar un nacimiento y los de una hospitalización posparto pueden superponerse, el legislador ha considerado oportuno modificar el artículo 56 del Código Civil e incluir a la madre entre las personas que pueden declarar el nacimiento de un niño, a fin de evitar toda discriminación entre el padre y la madre.

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

309. No se han adoptado nuevas medidas al respecto.

Se pondrán a disposición del Comité los anexos en el idioma en que los recibió la Secretaría.