

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.59
23 September 1988
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأولية من الدول الأطراف

جمهورية ألمانيا الاتحادية

المحتويات

الصفحة

٤	 الأساس
٥	 الجزء الأول - الظروف المعيشية للمرأة في جمهورية المانيا الاتحادية
٥	١ - الأوضاع القانونية والسياسية
٦	٢ - الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية
١٠	٣ - وضع المرأة في الزراعة
١١	٤ - المؤسسات والجهات المنوط بها أعمال المساواة في الحقوق
١٢	٥ - سبل أعمال المساواة في الحقوق
١٤	 الجزء الثاني - أحكام الاتفاقية وتطبيقها في جمهورية المانيا الاتحادية
١٤	١ - التدابير التشريعية للقضاء على التمييز ضد المرأة (المادة ٢)
١٤	١ - ١ المساواة أمام القانون وحظر التمييز (الفقرتان (أ) و (ب))
١٤	١ - ٢ حماية المرأة عن طريق المحاكم (الفقرة (ج))
١٥	١ - ٣ الحماية من التمييز (الفقرة (د))
١٥	١ - ٤ الحماية من التمييز من جانب الأفراد (الفقرة (هـ))
١٦	١ - ٥ إلغاء التشريعات والأعراف التمييزية (الفقرة (و))
١٦	١ - ٦ إلغاء أحكام قوانين العقوبات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة (الفقرة (ز))
١٧	٢ - التدابير الرامية الى تقدم المرأة والى كفالة تطورها الكامل (المادة ٣)
١٨	٣ - التدابير الخاصة التي تتخذها الدول الأطراف (المادة ٤)
١٨	٤ - القضاء على الأدوار النمطية وتعزيز المسؤولية المشتركة للرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم (المادة ٥)
١٩	٥ - مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة (المادة ٦)
٢٠	٦ - القضاء على التمييز في الحياة السياسية والعامة (المادة ٧)
٢١	٧ - مشاركة المرأة على المستوى الدولي (المادة ٨)
٢٢	٨ - جنسية النساء والأطفال (المادة ٩)
٢٣	٩ - مساواة الرجل والمرأة في ميدان التعليم (المادة ١٠)
٢٣	٩ - ١ العودة الى الحياة العملية

المحتويات (تابع)

الصفحة

١٥ -	المساواة بين الرجل والمرأة في الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية (المادة ١٦)	٤٠
١٥ - ١	نفس الحق في عقد الزواج وفي حرية اختيار الزوج (الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب))	٤١
١٥ - ٢	نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه (الفقرة الفرعية (ج))	٤١
١٥ - ٣	نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين (الفقرة الفرعية (د))	٤٢
١٥ - ٤	نفس الحقوق في تقرير عدد الأطفال والفترة بين انجاب طفل وآخر (الفقرة الفرعية (هـ))	٤٣
١٥ - ٥	نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة على الأطفال وتبنيهم (الفقرة الفرعية (و))	٤٤
١٥ - ٦	نفس الحقوق في اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة (الفقرة الفرعية (ز))	٤٤
١٥ - ٧	نفس الحقوق فيما يتعلق بالملكية (الفقرة الفرعية (ح))	٤٥
١٥ - ٨	تحديد سن أدنى للزواج وتسجيل عقود الزواج (الفقرة ٢)	٤٦

اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تقرير جمهورية ألمانيا الاتحادية

الأساس

(١) تعلق جمهورية ألمانيا الاتحادية أهمية كبرى على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . وتشارك في وجهة النظر هذه دون تحفظ جميع الفئات الاجتماعية والجماعات السياسية في جمهورية ألمانيا الاتحادية .

(٢) وفي عام ١٩٨٥ صدقت جمهورية ألمانيا الاتحادية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ لكي تبين بشكل تعاقدي ملزم مساهمتها في التوصل الى المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في جميع أنحاء العالم . وقد نشر القانون في الجريدة الرسمية الاتحادية للقوانين في ٢٥ نيسان/ابريل ١٩٨٥ وأصبح نافذ المفعول في اليوم التالي . وقد صدقت الاتفاقية شريطة ألا تطبق الفقرة (ب) من المادة ٧ من الاتفاقية لأنها تتعارض مع الفقرة ٤ من المادة ١٢ (أ) ، الجملة الثانية ، من القانون الأساسي . وباستثناء هذا القيد ، فان أحكام القانون (ومن ثم أحكام الاتفاقية) هي قانون واجب التنفيذ فورا .

(٣) والالتزامات المنبثقة من الاتفاقية متوافقة مع سياسة الحكومة الاتحادية المعلنة المتعلقة بتحويل المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل الى حقيقة اجتماعية . وتواجه الحكومة الاتحادية ما تبقى من التمييز بمجموعة من التدابير في شتى مجالات الحياة ، كل على حدة .

(٤) وتقدم جمهورية ألمانيا الاتحادية أول تقرير لها بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية . وهي تقدم وصفا مفصلا للتدابير التشريعية والقضائية والإدارية والتدابير الأخرى التي اتخذت بهدف تحقيق المساواة في الحقوق للمرأة .

الجزء الأول - الظروف المعيشية للمرأة في
جمهورية ألمانيا الاتحادية

الأوضاع القانونية والسياسية - ١

(٥) بالنظر الى الأهمية الاجتماعية الكبيرة التي تتمتع بها الأحكام الأساسية المتعلقة بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة ، فقد أدرجت هذه الأحكام في الدستور أي في القانون الأساسي لجمهورية ألمانيا الاتحادية المؤرخ في ٢٣ أيار/مايو ١٩٤٩ . وتنص الفقرة ٢ من المادة ٣ منه على ما يلي :

"يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية" .

(٦) وبالإضافة الى ذلك توفر الفقرة ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي الحماية من التمييز اذ نصت على أنه لا يجوز التحيز ضد أحد أو محاباته "بسبب الجنس" .

(٧) وتتعلق المادة ٣ من القانون الأساسي بالحقوق الأساسية المكفولة في الدستور ولذلك فهي تتعلق بالأحكام التي تلزم السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية بها كقانون واجب التنفيذ فوراً ، وفقاً لما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة ١ من القانون الأساسي . وهذا يعني أن المادة ٣ - أسوة بالمواد المتعلقة بالحقوق الأساسية الأخرى في القانون الأساسي - لا تتضمن مجرد بيان برنامجي بل انها ملزمة قانوناً . ويتساوى كل مواطن وأجنبي في حق الاحتكام الى المادة ٣ من القانون الأساسي . والبرلمانات والسلطات الادارية والمحاكم ملزمة باعطاء اعتبار فوري لهذا الحق الأساسي (وجميع الحقوق الأساسية الأخرى) في جميع القرارات التي تتخذها .

(٨) وبما أن قانون الأسرة بصورة خاصة لم يكن متماشياً مع شرط المساواة في الحقوق عندما أصبح القانون الأساسي نافداً وبما أنه كان لا بد من اجراء تعديلات واسعة النطاق ، قضى الحكم المؤقت في الفقرة ١ من المادة ١١٧ من القانون الأساسي بأن القانون الذي يتعارض مع الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي يجب أن يبقى نافذ المفعول ، متيحاً للسلطة التشريعية فترة تمتد حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٥٣ لادخال التعديلات الضرورية على القانون الوطني . وعندما تبين أن من المستحيل تعديل التشريع في غضون هذه الفترة ، طبقت المساواة في الحقوق بين الجنسين في قانون الزواج والأسرة عن طريق القانون القضائي نتيجة للانطباق المباشر للفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي ، الى أن بدأ العمل بقانون المساواة في الحقوق في ١٨ تموز/يوليه ١٩٥٧ .

الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية

(٩) بغض النظر عن الوضع المتوتر في سوق العمل ، استمر توظيف المرأة لقاء أجر في الازدياد خلال الأعوام القليلة الماضية . هكذا ارتفع عدد النساء العاملات لقاء أجر من ٩٦ مليون في عام ١٩٧٥ الى حوالي ٩٩ مليون في عام ١٩٨٦ (+ ٢٦٨ ٠٠٠ أو ٢٧ في المائة) ، بينما انخفض عدد الرجال العاملين لقاء أجر بحوالي ١٨ في المائة خلال نفس الفترة . وقد زادت نسبة النساء في مجموع العاملين من ٣٧٢ في المائة في عام ١٩٧٥ الى ٣٨٣ في المائة في عام ١٩٨٦ . أما نسبة توظيف المرأة (حصة الأشخاص الموظفين ، أي الأشخاص العاملين لقاء أجر والعاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٥ سنة ، من السكان المقيمين في البلد) فقد ارتفعت من ٤٩ في المائة في عام ١٩٦٠ الى ٥٢٧ في المائة في عام ١٩٨٥ في أعقاب هبوط الى ٤٦٢ في المائة في عام ١٩٧٠ (هبط الرقم المتعلق بالرجال من ٩٤٩ في المائة الى ٨١٩ في المائة) .

(١٠) وارتفع كذلك عدد النساء العاملات في أعمال تخضع لاستقطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي من ٧٧ مليون في نهاية عام ١٩٧٨ الى حوالي ٨٤ مليون (+ ٨٣ في المائة) في نهاية عام ١٩٨٦ بينما انخفض الرقم المتعلق بالرجال من ١٢٦ مليون الى ١٢٤ مليون (- ١ في المائة) .

(١١) وحدثت زيادة ملحوظة في التوظيف لبعض الوقت . فبينما كان حوالي مليون شخص يعملون في أعمال لبعض الوقت في عام ١٩٦٠ ، ارتفع هذا الرقم الى حوالي ٣ مليون في عام ١٩٨٤ . وحوالي ٩٣ في المائة من هذا المجموع من النساء . وارتفع عدد النساء المشتغلات لبعض الوقت في أعمال تؤدي عنها اشتراكات الضمان الاجتماعي من ١٤ مليون على أساس متوسط سنوي في عام ١٩٧٨ الى أكثر من ١٨ مليون في نهاية عام ١٩٨٦ .

(١٢) وكان النمو في التوظيف في الأعوام من ١٩٨٣ الى ١٩٨٦ من نصيب النساء بصورة رئيسية إذ ازداد عددهن بحوالي ٢٨١ ٠٠٠ (٦٣٣ في المائة) . ولم يرتفع عدد الرجال العاملين الا بحوالي ١٧٤ ٠٠٠ (٣٦٧ في المائة) . وقد جاء هذا التطور نتيجة النمو في التوظيف في قطاع الخدمات وفي تجارة التجزئة ، فضلا عن أن فروع الصناعة التي توظف تقليديا نسبة عالية من النساء ، كصناعة الهندسة الكهربائية ومصانع معدات تجهيز البيانات ، وظفت عددا كبيرا الى حد غير معهود من الموظفين الجدد .

(١٣) وفي عام ١٩٨٥ ، ازداد عدد النساء العاملات لقاء أجر بسرعة أكبر مما كان متوقعا على أساس النمو السكاني . وهذا يدل على ميل متنام واضح لدى المرأة الى دخول معترك التوظيف لقاء أجر .

(١٤) وبالرغم من أن عدد النساء العاملات ينمو بسرعة أكبر من عدد الرجال ، فقد بقيت نسبة البطالة لدى النساء لسنوات عديدة أكبر مما هي لدى الرجال .

ففي عام ١٩٨٦ كانت هذه النسبة ١٠٥ في المائة في مقابل ٨ في المائة للرجال . وهناك أسباب مختلفة لهذا الوضع . فبالإضافة الى الافتقار العام الى الوظائف ، تعود الأسباب الرئيسية الى استمرار تركيز النساء في دائرة ضيقة نسبياً من المهن النسائية "النموزجية" ، والى زيادة عدد النساء شبه الماهرات وغير الماهرات عن المتوسط ، وعدم كفاية عدد الوظائف لبعض الوقت ، فضلاً عن التحيزات والتحفظات فيما يتعلق بالنساء الغاملات وخاصة الزوجات العاملات .

(١٥) ولم يعد في الامكان أن يعزى ارتفاع مستوى البطالة بين النساء عنه بين الرجال الى مجرد تمتعهن بمؤهلات أقل . فقد ازدادت المؤهلات العلمية والمهنية لدى النساء زيادة كبيرة في السنوات العشرين الماضية . ورافق تحسين المؤهلات تحسن في الوضع المهني . فعدد الشابات في أعمال غير الماهرات أقل من عدد النساء الأكبر سناً .

(١٦) ومن بين النساء اللواتي تراوحت أعمارهن بين ٢٥ و ٣٥ سنة في عام ١٩٨٥ ، كان ٥٠ في المائة قد أكملن فترة التلمذة المهنية أو التدريب (على سبيل المقارنة ، كانت النسبة فيما يتعلق بالنساء اللواتي يزيد عمرهن على ٦٥ سنة ٢٦,٢ في المائة من المجموع) . أما عدد المتدربات في النظام المزدوج (أي شركة وتدريب ومدرسة مهنية) فقد ارتفع من ٣٥٤ في المائة في عام ١٩٧٥ الى ٤١ في المائة في عام ١٩٨٦ .

(١٧) وهناك منذ عام ١٩٨٠ ميل لدى المتدربات الى عدم التركيز على بضع مهن فقط . ففي عام ١٩٨٥ كان ٦٧,٩ في المائة من النساء يتدربن على ١٥ مهنة التي يكثر اختيارها عن غيرها ، أي بنسبة ٣,٨ في المائة أقل مما في عام ١٩٨٠ (وعلى سبيل المقارنة ، كانت نسبة المتدربين من الرجال ٤٨,٢ في المائة أي - ٢,٦ في المائة) .

(١٨) وجاءت المساهمة الكبيرة في هذا التطور عن طريق برنامج نموذجي واسع النطاق وضعته الحكومة الاتحادية لتدريب الشابات على المهن الصناعية والتقنية، فضلاً عن برامج مناظرة للنهوض بهن في معظم المقاطعات الاتحادية . وفي عام ١٩٧٧ ، أي قبل سنة واحدة من بدء البرنامج الاتحادي ، كان ٢,٦ في المائة فقط من جميع المتدربات يتعلمن ما يسمى "مهنة رجل" (أقل من ٢٠ في المائة نساء) ، وفي عام ١٩٨٦ كان هذا الرقم قد ارتفع الى ٨,٢ في المائة .

(١٩) ويجري تكثيف الخبرة الايجابية المكتسبة بالبرنامج النموذجي عن طريق نشاط هادف في ميدان العلاقات العامة وتدابير اقليمية مختلفة لتطبيق النتائج على نطاق أوسع . وقد حدث منذ ذلك الحين زيادة ملحوظة في النساء اللواتي يطلبن وظائف تدريبية في "مهن الرجال" . وبالمثل ، أصبحت الشركات أكثر استعداداً لتدريب الشابات على مهن لم تكن "نسائية" في السابق .

(٢٠) وقد اتضح للأسف أن الشابات المدربات على "مهن الرجال" يجدن صعوبات أحيانا في اتيان ما يسمى الخطوة الثانية أي الانتقال من التدريب الى التوظيف الكامل . وبالتالي تستخدم الحكومة الاتحادية كل امكانية متوافرة لديها في محاولاتها القضاء على الصعوبات التي تواجهها الشابات الحائزات على التدريب الصناعي والتقني عندما يحاولن العثور على عمل لقاء أجر .

(٢١) ولا يتوقع حدوث تغيير كامل في التوجهات المهنية للفتيات والشابات ولن يكون ذلك مستموصا . ولذلك تعتبر الحكومة الاتحادية أن من الضروري تطويع المهن التي تفضلها النساء حتى الآن ، كما في قطاع الخدمات على سبيل المثال ، لتتمشى مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل عن طريق ادخال مواد جديدة في الدورات التدريبية ، وخاصة فيما يتعلق بالمعلومات وتكنولوجيا الاتصال . وما برنامج العمل "التكنولوجيات الجديدة في التدريب المهني" الذي بدأت به الحكومة الاتحادية سوى واحد من التدابير الرامية الى تحقيق هذا الهدف .

(٢٢) والبرامج النموذجية التي نفذت ضمن اطار برنامج العمل هذا والتي ركزت على أنظمة المكاتب ، وأنظمة المراقبة ، والتصميم والتصنيع بمعاونة الحاسب ، تؤثر تأثيرا كبيرا في المهن التي تمارسها النساء بصورة تقليدية .

(٢٣) وتحظى التدابير المتعلقة بالتدريب المهني المتقدم واعادة التدريب بأهمية خاصة في مواجهة التغيرات النوعية في سوق العمل ومسايرة التغيرات الهيكلية بسهولة أكبر .

(٢٤) وتنطبق على النساء دون قيد أو شرط أحكام قانون تعزيز التوظيف المتعلق بتعزيز التدريب المهني المتقدم واعادة التدريب والتكيف المهني . فالنساء العاطلات عن العمل والنساء المعرضات لخطر البطالة والنساء غير الماهرات يحصلن أيضا على الاستحقاقات الأعلى بغض النظر عن وضعهن الزوجي إذا كن يشتركن في تدابير التدريب المهني ، شريطة أن يفيين بالشروط الأخرى التي يتطلبها القانون .

(٢٥) وتشير احصاءات مكتب العمل الاتحادي عن المشتركين في تدابير التدريب المهني الى أن حصة النساء ازدادت بصورة مطردة في السنوات الأخيرة . فبينما كن يشكلن ٣١٩ في المائة فقط من المجموع في عام ١٩٨٢ أصبح ٣٥ في المائة من المشتركين الجدد في تدابير التدريب المهني في عام ١٩٨٦ من النساء . وهذا الاتجاه التصاعدي مستمر .

(٢٦) وبالنظر الى الصعوبات الخاصة التي تواجهها النساء بصورة خاصة بعد فترة رعاية أطفالهن ، فقد أدخلت الحكومة الاتحادية تحسينات كبيرة على قواعد الترقيات تيسيرا لاعادة ادماج النساء في الحياة العملية .

(٢٧) وبالإضافة الى ذلك يجري تخطيط برامج خاصة للنساء العائدات الى العمل لقاء أجر . وستنفذ بالتنسيق الوثيق مع مكتب العمل الاتحادي والشركات ومقدمي التدريب المهني المتقدم .

(٢٨) وترى الحكومة الاتحادية ضرورة تنفيذ برامج وحملات أخرى لتحسين المستوى التعليمي والتدريبي للنساء ، ولكن هذه التدابير وحدها لا تكفي لتحقيق تحسين دائم في فرص المرأة في الحياة العملية . وبالرغم من الزيادة الهائلة في مستوى النساء المؤهلات فإنه يمكن أن يرى أن النساء ما زلن يقمن أساساً بأنشطة أقل مستوى وأقل أجراً . وحتى إذا كانت لديهن نفس المؤهلات كالرجال فإن فرص ترقيتهن أقل ولا يتولين مناصب الادارة الا نادرا جدا .

(٢٩) ولهذا السبب تؤيد الحكومة الاتحادية اتخاذ تدابير عمل ايجابية للنساء بهدف تحقيق ارتفاع تدريجي في نسبة النساء في المجالات والمستويات التي ما زال تمثيلهن فيها دون أهميتهن العددية . وقد طلبت اجراء دراسة علمية تم ضمن اطارها وضع تدابير محددة للنهوض بالمرأة وجرى اختبارها بالتعاون مع حوالي ٣٠ شركة كبيرة معروفة جيدا . وتشمل تدابير النهوض بالمرأة هذه باختيار وتوظيف الموظفات ، وبتدريبهن الأساسي والمتقدم ، وبفرص الترقية ، وبإمكانيات ابقاء الاتصال بمهنهن خلال فترة تربية أطفالهن . وعلى أساس هذه الدراسة وضعت "المبادئ التوجيهية المتعلقة بالنهوض بالمرأة في الشركات" التي تعطي معلومات عملية للشركات الراغبة في تنفيذ مثل هذه التدابير على أساس طوعي . وقد طبعت هذه المبادئ بأعداد كبيرة ولا تزال تلقى اهتماما كبيرا .

(٣٠) وبالإضافة الى ذلك ، تحاول الحكومة الاتحادية تحسين وضع النساء في سوق العمل عن طريق مناقشة المواضيع ذات الصلة مع أطراف المساومة الجماعية .

(٣١) ويمكن لشركات الانتاج الصناعي أن تحصل ، ضمن اطار تعزيز الاقتصاد الاقليمي ، على منح ضمن تكاليف الاستثمار بغية اقامة المصانع وتوسيعها . وهذا التعزيز الذي يقتصر عادة على مراكز في مناطق ضعيفة من الناحية الهيكلية ، يمكن أن يمنح أيضا في ظروف معينة في مناطق أخرى إذا كان الاستثمار سيؤدي بصورة رئيسية ، مثلا ، الى خلق وظائف دائمة للنساء .

(٣٢) أما بالنسبة الى قطاع الخدمة المدنية فقد وضعت الحكومة الاتحادية "المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتقدم المهني للنساء" موضع التنفيذ في ١ آذار/مارس ١٩٨٦ . وتشتمل هذه المبادئ على قواعد محددة لتحسين فرص التوظيف والترقية للنساء ولزيادة نسبتهن في تدابير التدريب المتقدم كما تشتمل على قواعد تسهل التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية . وهذه المبادئ ملزمة لادارات شؤون الموظفين ويقصد بها أن تؤدي الى زيادة مستمرة في نسبة النساء في المهن والمستويات الهرمية التي كان تمثيلهن فيها منقوصا حتى الآن . ودلت دراسة استقصائية أولى أجريت كجزء من الرد على سؤال برلماني على أنه أصبحت للمبادئ التوجيهية آثار ايجابية . فعدد النساء اللواتي يوظفن يزداد تكافؤا مع حصتهن من الطلبات التي يتم تلقيها . وهذا يعني أن نسبة النساء تنمو أيضا وخصوصا في المستويات العليا من الخدمة المدنية .

وقد ازدادت كذلك نسبة النساء اللواتي يتولين وظائف رؤساء أقسام . إلا أن من السابق لأوانه اعطاء تقدير مفصل لآثار هذه المبادئ التوجيهية .

(٣٣) والتغييرات في شروط العمل تلعب دورا مهما في تقدم النساء المهني المستهدف . وتهدف الحكومة الاتحادية الى تغيير شروط العمل بشكل يسهل على كل من الرجال والنساء أن يوفقوا بين المهنة والأسرة .

(٣٤) وقد رفع قانون تعزيز التوظيف لعام ١٩٨٥ من مستوى العمل لبعض الوقت (خاصة باشتراط وضعة على قدم المساواة مع العمل كل الوقت) . وقد جعلت أشكال معينة من العمل لبعض الوقت (العمل تحت الطلب ، المشاركة في الوظيفة) أكثر انسجاما من الناحية الاجتماعية .

(٣٥) وفي حملة اعلامية واسعة بشأن العمل لبعض الوقت ، لم تقتصر الحكومة الاتحادية على اعطاء معلومات عن الأشكال المختلفة للعمل لبعض الوقت ، بل ناشدت الشركات أيضا ألا تعرض العمل لبعض الوقت على النساء فقط وألا تجعله مقتصرا على وظائف تتطلب القليل من المؤهلات . والهدف من ذلك هو مقاومة تثبيت التوزيع التقليدي للأدوار في الحياة الأسرية والحياة العملية . وهناك أيضا خطط لشن حملة بشأن العمل لبعض الوقت في الخدمة المدنية سيكون الهدف منها كذلك عرض العمل لبعض الوقت على الرجال والنساء في وظائف مؤهلة وتقييم مثل هذا النظام .

٣ - وضع المرأة في الزراعة

(٣٦) يتميز القطاع الزراعي في جمهورية ألمانيا الاتحادية بالمزارع العائلية . وتلعب النساء دورا رئيسيا في تأمين بقاء هذه المزارع التي تديرها العائلات . وهناك أقل قليلا من ٦٥٠ ٠٠٠ امرأة أي ٥٣ في المائة من عضوات أسر المزارعين لا يقتصرن على الأعمال المنزلية بل يعملن كذلك في المزرعة . وتؤدي النساء حوالي ٣٢ في المائة من العمل اللازم . ولولا مساعدة النساء لعجزت كل المزارع تقريبا عن البقاء .

(٣٧) وقد أدى التغيير الهيكلي الجذري في القطاع الزراعي الى انخفاض عدد العمال الزراعيين من حوالي ٢٨ مليون الى ١٩ مليون خلال الفترة القصيرة نسبيا بين عام ١٩٧٠ وعام ١٩٨٦ .

(٣٨) وبين عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٥ ارتفعت نسبة الحيازات الصغيرة في مجموع عدد المشاريع الزراعية من ٣٩ في المائة الى ٤١ في المائة . وفي أكثر من نصف العمليات الزراعية كلها يضاف الى الدخل من الزراعة على دخل متأ من مصادر أخرى من العمل المكسب . ففي عام ١٩٨٥ كان حوالي ٤٥٠ ٠٠٠ امرأة من

أفراد الأسر المزارعة يعملن في المزرعة وفي البيت بين الأسر التي تستمد أقل من ٥٠ في المائة من دخلها من الزراعة . ومن هذا المجموع كانت ١٤١ ٠٠٠ امرأة يعملن كذلك في أعمال ذات دوام كامل أو أعمال لبعض الوقت خارج المزارع .

(٣٩) وتملك النساء أكثر من ٦٠ ٠٠٠ مزرعة تديرها العائلات (من أصل ما مجموعه ٧٤٠ ٠٠٠ مشروع تقريبا) . وقد ازداد عبء العمل على النساء اللواتي يعملن لحسابهن أكثر مما ازداد عبء عمل أقرانهن من الرجال بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٨٥ .

(٤٠) ووفقا للأوضاع السائدة في جمهورية ألمانيا الاتحادية ، تشارك النساء المزارعات في التنمية الريفية على أساس المساواة مع الرجل . والحقوق التي تنص عليها الفقرات من ٢ (أ) الى ٢ (ج) من المادة ١٤ مكفولة .

(٤١) وتعزز الحكومة الاتحادية الهياكل الاجتماعية التي لا تزال سائدة في البلاد ولا سيما : المساعدة المتبادلة بين الجيران ، ورعاية الأقارب الأكبر سنا ، والمحافظة على الطبيعة ، فضلا عن مشاركة الرجل والمرأة في إدارة المزرعة وفي ضمانهما الاجتماعي ، وتوفير الاسكان اللائق للعائلات .

(٤٢) وقد وضعت برنامجا نموذجيا يهدف الى تعزيز المساعدة المتبادلة بين الجيران ويجري تنفيذه أيضا في المناطق الريفية . وتدعم كذلك مشروعا يسمى "المساعدة الذاتية للأبوين في المناطق الريفية" . وتشارك النساء مشاركة رئيسية في هذه المشاريع .

(٤٣) والنقاط المركزية للسياسة المتعلقة بشؤون المرأة تشمل أيضا إتاحة فرص أفضل للنساء في المناطق الريفية . وبصورة خاصة ستوضع برامج من أجل إعادة المرأة الى سوق العمل على نحو أفضل وستولى البرامج اعتبارا خاصا للمناطق الريفية . ويجري القيام بدراسة لتحقيق في الظروف المعيشية والوظيفية للنساء في البلاد . وفوق ذلك كله ، ستجمع بيانات عن الوضع المادي للنساء الريفيات ، والفرص المتاحة لهن في الدراسة والتعليم المهني ، ومشاركتهم في التدريب المتقدم ، ووضعهن العائلي ، والوضع المتعلق بضمانهن الاجتماعي .

المؤسسات والجهات المنوط بها أعمال المساواة في الحقوق

- ٤

(٤٤) في حزيران/يونيه ١٩٨٦ وسعت الحكومة الاتحادية الوزارة الاتحادية للشباب وشؤون الأسرة والصحة بحيث أصبحت الوزارة الاتحادية للشباب وشؤون الأسرة والمرأة والصحة . وهكذا أنشئت وزارة لشؤون المرأة لأول مرة في تاريخ ألمانيا . وتتولى إدارة شؤون المرأة التي أنشئت حديثا مهمة خلق الأوضاع الضرورية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة . ووسعت "مديرية شؤون المرأة" السابقة التي كانت تضم ثلاثة أقسام و ١٥ موظفا فأصبحت إدارة تضم ثمانية أقسام و ٣٣ موظفا من النساء والرجال .

(٤٥) وفي تموز/يوليه ١٩٨٧ عهد الى وزارة شؤون المرأة بمسؤوليات واختصاصات جديدة . فالمسؤوليات المتعلقة بحماية الأمهات العاملات وبالتدابير العامة الهادفة الى تحقيق المساواة بين الجنسين - بما في ذلك تقدم المرأة في

الادارة الاتحادية - اضافة الى تكليفها بالمشاركة في المسؤولية عن عدد من المشاريع المهمة المتعلقة بشؤون المرأة ، تبين بوضوح الأهمية التي تعلقها الحكومة الاتحادية على السياسة الخاصة بالمرأة . وقد منحت وزارة شؤون المرأة كذلك حقوقا اضافية في اللوائح الداخلية للحكومة الاتحادية كما يعطى الآن اعتبار أكبر لحاجات السياسات المتعلقة بالمرأة في اللوائح الداخلية المشتركة للوزارات الاتحادية .

(٤٦) ولدى الوزارات الأخرى أشخاص معينون خصيصا أو أقسام لمعالجة شؤون المرأة . وبالإضافة الى ذلك ، ينشئ عدد متزايد من السلطات الادارية مكاتب مماثلة .

(٤٧) وقد عينت جميع المقاطعات الاتحادية في غضون ذلك مفوضين لشؤون المرأة أو مكاتب مركزية لشؤون المرأة . وهي تعمل كنقاط تنسيق مركزية للأمور التي تمس المرأة . وقد أقيمت على مستوى البلديات مكاتب عديدة للمساواة في الحقوق ذات مهام مماثلة .

(٤٨) وتتميز أنشطة مكاتب المساواة في الحقوق بأربعة مجالات عمل هي :

- ١ - المشاركة في وضع قواعد اللوائح النظامية ،
 - ٢ - بدء وتنفيذ مشاريع تهدف الى تحسين وضع المرأة ،
 - ٣ - جمع الاقتراحات والشكاوى من الجمهور ،
 - ٤ - تشجيع تغيير المواقف لمصلحة المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل .
- (٤٩) وعندما يتعلق الأمر بالقضاء على ما يلحق الضرر بالمرأة ، لا تكتفي مكاتب المساواة في الحقوق بمحاولة ايجاد حلول عامة بل تحاول أيضا توفير المساعدة الفردية في حالات معينة . والمقصود من عمل العلاقات العامة الهادف - الكتيبات ، الاجتماعات ، العروض ، التقارير الصحافية - هو وضع المرأة في مركز أفضل لتأكيد حقوقها بنفسها . وللتعاون مع الرابطات والمجموعات النسائية أهمية رئيسية في هذا الاطار .

(٥٠) وقد عين بعض الشركات مفوضين "لتكافؤ الفرص" أو "لشؤون امرأة" لمعالجة المسائل المتعلقة بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة .

سبل أعمال المساواة في الحقوق

- ٥

(٥١) ان قواعد اللوائح النظامية المتعلقة بالقضاء على التمييز تشمل ، مثلا ، احتساب فترات الاجازة الوالدية في النظام القانوني لتأمين المعاشات التقاعدية ومنح الأمهات أو الآباء علاوة والدية واجازة والدية .

(٥٢) ونتيجة للمسؤوليات والصلاحيات الجديدة الموكولة الى الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة ، تملك الوزارة امكانيات متنوعة لتحويل المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل الى واقع اجتماعي :

- ١ - فتستطيع وزارة شؤون المرأة في المجالات التي تقع ضمن اختصاصها أن تستحدث وتصمم تدابير جديدة لوضع المساواة بين الجنسين موضع التطبيق.
- ٢ - وتستطيع بسبب حقوقها المتزايدة في المشاركة أن تضيف جوانب لها صلة بشؤون المرأة الى المشاريع المهمة في قطاعات عديدة .

٣ - وللوزارة الاتحادية لشؤون المرأة الحق في أن تقترح تدابير في الأمور التي لها أهمية بالنسبة الى شؤون المرأة ، كما أن لها الحق في تأجيلها بعد موافقة المستشار الاتحادي . ولها حق الكلام أثناء قراءة أي مشروع قانون في مجلس النواب ومجلس المقاطعات ولجانها له علاقه بأمور ذات أهمية خاصة بالنسبة الى شؤون المرأة ، وذلك بالاتفاق مع الوزير الاتحادي المسؤول .

- ٤ - ويجب أن تذكر الأسباب المقدمة مع اقتراحات الوزارة ومشاريع القوانين الآثار التي ينتظر أن تترتب عليها بالنسبة الى شؤون المرأة .

(٥٣) وعلى مستوى المقاطعات والبلديات تتمتع مكاتب المساواة في الحقوق أيضا بحقوق المشاركة في الأمور التي لها صلة بشؤون المرأة - وان كان ذلك يتم بأشكال مختلفة .

(٥٤) وقد اتخذت الأحزاب السياسية قرارات تعبر عن رغبتها في زيادة نسبة النساء في المراكز القيادية في المستقبل المنظور بشكل يتفق على الأقل ونسبتهم الى مجموع أعضاء الحزب .

الجزء الثاني - أحكام الاتفاقية وتطبيقها في
جمهورية ألمانيا الاتحادية

١ - التدابير التشريعية للقضاء على التمييز ضد المرأة (المادة ٢)

١-١ المساواة أمام القانون وحظر التمييز (الفقرتان (أ) و (ب))

(٥٥) بسبب وجود الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي فإن تشريع جمهورية ألمانيا الاتحادية يتمشى مع الالتزامات المنبثقة من المادة ٢ من الاتفاقية .

٢-١ حماية المرأة عن طريق المحاكم (الفقرة (ج))

(٥٦) ان المحاكم في جمهورية ألمانيا الاتحادية ، مثلها مثل البرلمان والسلطة التنفيذية ، تلتزم بالحقوق الأساسية الواجبة التنفيذ فوراً ، بما فيها الفقرتان ٢ و ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي . وتنص الفقرة ٣ من المادة ٢٠ من القانون الأساسي على أن السلطة القضائية ملزمة باحترام "القانون والعدالة" . وهذا الالتزام هو أحد أسس الدولة الدستورية . واللجوء الى المحاكم تكفله الفقرة ٤ من المادة ١٩ من القانون الأساسي .

(٥٧) "والشكوى الدستورية" أداة ذات أهمية خاصة لحماية الحقوق الأساسية ، بما في ذلك الحقوق الأساسية للمرأة المنبثقة من الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي . فاذا فشلت جميع سبل الانتصاف القانونية العادية يستطيع أي شخص أن يقدم شكوى من هذا القبيل مدعياً بأن أحد الحقوق الأساسية المكفولة دستورياً وفقاً لأحكام الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ أو أي نص آخر في القانون الأساسي قد انتهك عن طريق عمل قامت به الدولة .

(٥٨) وبغض النظر عما تقدم ، يجب على جميع القضاة بحكم وظائفهم أن ينظروا فيما اذا كانت قواعد اللوائح النظامية التي يعتزمون تطبيقها تتمشى مع الحقوق الأساسية المكفولة في القانون الأساسي . فاذا رأت المحكمة أن لقاعدة في لائحة نظامية أهمية حيوية للقرار الذي ستتخذه وأنها غير دستورية ، وجب عليها أن توقف إجراءات التقاضي وتطلب قراراً من المحكمة الدستورية الاتحادية .

(٥٩) ومع ذلك يجب طبعاً على المشتركين في وضع القوانين أن ينظروا أيضاً فيما اذا كان القانون المقترح دستورياً قادراً على الصمود أمام تدقيق المحكمة الدستورية الاتحادية ، مع أنه يحدث أحيانا أن تكون الآراء منقسمة حول هذه المسألة . وفي حال وجود مثل هذه الخلافات في الرأي أو الشك في عدم توافق اللوائح النظامية مع الحق الأساسي في تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ، على سبيل المثال ، تبت المحكمة الدستورية الاتحادية مرة أخرى في الموضوع ، شريطة أن تقوم الحكومة الاتحادية أو حكومة مقاطعة اتحادية أو ثلث أعضاء مجلس النواب بتقديم طلب بذلك .

(٦٠) وهكذا فإن أعمال الحق الأساسي في المساواة وفي الحماية من التمييز بسبب الجنس، مثله مثل حماية جميع الحقوق الأساسية الأخرى، مصمم ليكون شديد الفعالية في جمهورية ألمانيا الاتحادية .

٣-١

الحماية من التمييز (الفقرة (د))

(٦١) يتضح من الوضع الدستوري المشروح، مقترنا بنظام الحماية القانونية، بما في ذلك وسيلة الشكوى الدستورية، أن الإجراءات والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة محظورة وفقاً لأحكام الفقرة (د) من المادة ٢ من الاتفاقية وأنه يتوجب على "جميع سلطات الدولة والمؤسسات العامة" أن تعمل بمقتضى هذا الالتزام لأنها، على وجه الخصوص، ملزمة مباشرة باحترام الحقوق الأساسية المحددة في القانون الأساسي وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١ من القانون الأساسي .

٤-١

الحماية من التمييز من جانب الأفراد (الفقرة (هـ))

(٦٢) إن أحكام القانون الأساسي المتعلقة بالحقوق الأساسية لا تغطي من حيث المبدأ إلا العلاقة بين المواطن والدولة . وفي مقابل ذلك، فإن مبدأ المساواة في الحقوق وحظر التمييز لا ينطبقان مباشرة على العلاقة بين المواطنين .

(٦٣) غير أن للحقوق الأساسية، لكونها قيماً موضوعية، أهمية أيضاً في القانون الخاص . وبالتالي يجب أن تؤخذ في الاعتبار لدى تفسير وتطبيق نصوص القانون المدني .

(٦٤) وللأثر غير المباشر للحقوق الأساسية المنصوص عليها في الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من النظام الأساسي أهمية خاصة في قانون العمل . وفي هذا الصدد، قامت أحكام محاكم العمل، بأخذها في الاعتبار الحقوق الأساسية المكفولة في القانون الأساسي، باستحداث مبدأ المساواة بين الجنسين في قانون العمل في مرحلة مبكرة .

(٦٥) وبالإضافة إلى ذلك نص القانون صراحة فيما بعد على أنه لا يجوز لأي رب عمل أن يتهين ضد موظف أو موظفة بسبب جنسها عند توقيع عقد التوظيف أو فيما يتعلق بتقديمها المهني أو عند إصدار التعليمات أو عند إعطاء إشعار بانتهاء الخدمة . وإذا لم تقم علاقة وظيفية بسبب انتهاك حظر التمييز، ألزم رب العمل بدفع تعويض (المادة ٦١١ (أ) من مدونة القانون المدني) . وعلاوة على ذلك، يجب على رب العمل ألا يعلن عن وظيفة سواء على الملأ أو داخل الشركة بأنها للرجال فقط (أو للنساء فقط) (المادة ٦١١ (ب) من مدونة القانون المدني) .

٥١

الغاء التشريعات والأعراف التمييزية (الفقرة (و))

(٦٦) في أعقاب انتهاء الفترات الانتقالية المسموح بها لتعديل القوانين المتعارضة بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي ، ألغى القانون الذي كان قائما قبل صدور الدستور والذي كان يتعارض مع المساواة بين الجنسين في ١ نيسان/أبريل ١٩٥٣ . وتنص الفقرة ٣ من المادة ١ من القانون الأساسي على أن السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والسلطة القضائية ملزمة به باعتباره قانونا واجب التنفيذ فورا . وأي انتهاك لحق المساواة الأساسي يمكن عرضه على المحاكم الوطنية . وفي حالات كهذه ، يجوز للمحكمة الدستورية الاتحادية أن تعلن أن قانونا ما لا يتماشى مع القانون الأساسي أو أن تلغي القانون المعني . ومثل هذه القرارات الصادرة عن المحكمة الدستورية الاتحادية لها قوة القانون .

(٦٧) ومن الأصعب جدا تغيير الأعراف والممارسات الاجتماعية التمييزية لأنها لا تخضع لتدخل السلطة التشريعية المباشر في نظام اجتماعي حر . وعلى كل فان المشكلة هنا هي اطلاق عملية اعادة تفكير والتغلب على التحيزات والمفاهيم النمطية المتعلقة بأدوار الناس في الحياة . الا أن القوانين والمعايير الوطنية الأخرى الهادفة الى تحقيق المساواة بين الجنسين تخلق أو تحدد جوا اجتماعيا يمكن أن يتغير فيه السلوك الشخصي والأعراف المتسمة بالتمييز ضد المرأة . ومن هذه الناحية تعتبر الحكومة الاتحادية أيضا المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتقديم التقرير "تديبرا مناسبا" لتغيير الأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

٦١

الغاء أحكام قوانين العقوبات التي تشكل تمييزا ضد المرأة (الفقرة (ز))

(٦٨) ان الأحكام العقابية التي تشكل تمييزا ضد المرأة غير موجودة في قانون جمهورية ألمانيا الاتحادية . الا أن نظامها القانوني لا يقبل وجهة النظر المتطرفة المتمثلة أحيانا في القول بأن تجريم القانون للتسبب في الاجهاض يشكل تدبرا تمييزيا أو قمعيا ضد المرأة . ووفقا لما ذكرته المحكمة الدستورية فان التزام الدولة بمقتضى الدستور بحماية حياة من لم تولد بعد قد يجعل من الضروري في ظروف معينة استخدام تدابير عقابية لحماية هذه الحياة .

(٦٩) والسلطة التشريعية لجمهورية ألمانيا الاتحادية ، بفرضها عقوبات شاملة ومتباينة على التسبب في الاجهاض ، تأخذ في الاعتبار في آن معا التزامها بحماية حياة شخص لم يولد بعد وجانبها سلمت به المحكمة الدستورية الاتحادية صراحة وهو أنه ، في الحالات التي يوجد فيها تضارب حقيقي في الآراء ، حيث يمكن أن تكون للقرار المتعلق بانهاء الحمل صفة قرار شريف يمليه الضمير، يجوز للدولة ألا تطبق أحكام قانون العقوبات لفرض استمرار الحمل .

(٧٠) ولذلك فإن الاجهاض الذي يقرر طبيب اجراؤه بموافقة المرأة الحامل لا يعاقب عليه على أسس قانونية محدّدة . وهذه هي الحال ، من جهة ، اذا كان الاجهاض ضروريا بغية تفادي خطر تعرض المرأة الحامل اما لفقد حياتها أو للإصابة باعتلال شديد لصحتها الجسدية أو العقلية واذا كان من غير الممكن تفادي الخطر بأية طريقة أخرى مقبولة لديها . ومن جهة أخرى تفترض الضرورة الطبية افتراضا لا يقبل الدحض اذا كانت هناك أسباب مقنعة تحبذ الافتراض بأن الطفل سيعاني ضررا لا يمكن اصلاحه بسبب استعداد وراثي أو تأشير ضار قبل الولادة واذا كان هذا الضرر شديدا بحيث لا يمكن توقع استمرار المرأة في الحمل والحال كذلك أيضا اذا كانت هناك أسباب مقنعة للافتراض بأن الطفل هو نتيجة جريمة جنسية . ومن الناحية العملية فإن الضرورة الاجتماعية الناشئة عن خطر التعرض لمحنة من الوجهة الاجتماعية لها أهمية خاصة . وفي مثل هذه الحالات ينبغي اجراء الاجهاض لحماية المرأة الحامل من خطر التعرض لمحنة شديدة الى حد أنه لا يمكن توقع استمرار الحمل حسب الأصول ، شريطة ألا تكون هناك امكانية لتفادي الخطر بأية طريقة أخرى مقبولة لدى المرأة الحامل .

٢ - التدابير الرامية الى تقدم المرأة والى كفالة تطورها الكامل (المادة ٣)

(٧١) ان هدف سياسة الحكومة الاتحادية فيما يتعلق بالمرأة يتمثل في ترجمة المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل المكفولة قانونا الى واقع اجتماعي . وفي هذا السياق ، تركز سياسة الحكومة الاتحادية على الاهتمام بأوضاع جميع النساء في الحياة ، سواء منهن المسنات أو الشابات ، واللاتي يعملن بأجر واللاتي لا يعملن ، والمشتغلات بالزراعة واللاتي يساعدن أقاربهن ، وغير المتزوجات ، والمتزوجات ، والأرامل .

(٧٢) ويوضح هذا المفهوم مدى تشعب السياسة المتعلقة بالمرأة اليوم . وجماع القول ، ان انفاذ المساواة في الحقوق للمرأة يستلزم أيضا احداث تغيير في الدور الذي يقوم به الرجل في حياته الخاصة والأسرية والاجتماعية ، وتحسين كبير للعمل في محيط الأسرة ومن أجلها ، وزيادة المرونة في محيط العمل ، واصلاح الهيكل الداخلي للمؤسسات العامة ، وتغيير النظرة الى العمليات الاجتماعية السياسية .

(٧٣) وهكذا تصبح السياسة المتعلقة بالمرأة هي الجانب المركزي لسياسة اجتماعية يتمثل هدفها في الاعتراف بالانجازات ، والقضاء على المظالم السياسية والاجتماعية ، وتهيئة الظروف التي لا غنى عنها ليتمكن البشر من ممارسة حقوقهم والتزاماتهم كنساء ورجال .

(٧٤) كما أن الالتزام المنصوص عليه في المادة ٣ من الاتفاقية مأخوذ في الحسبان على مستوى المقاطعات عن طريق وضع سياسات فعالة تتعلق بالمرأة .

٣ - التدابير الخاصة التي تتخذها الدول الأطراف (المادة ٤)

(٧٥) يعتبر قانون حماية الأمومة وقواعد السلامة الصناعية المحددة فيما يتعلق بالمرأة ، تدابير خاصة على النحو المبين في الفقرة ٢ من المادة ٤ من الاتفاقية .

٤ - القضاء على الأدوار النمطية وتعزيز المسؤولية المشتركة للرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم (المادة ٥)

(٧٦) يجري الاضطلاع بأعمال في مجال العلاقات العامة وشن الحملات الاعلامية في محاولة لتحقيق تغيير في وعي عامة الجمهور من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في الممارسة العملية . فعلى سبيل المثال ، تم تجميع مادة معرض عنوانه "الفتيات في الكتب المصورة" يورد أمثلة للعروض المخصصة للأحد الجنسين والمحايدة في الكتب المصورة ، في الـ ١٠٠ عام الأخيرة . وقد حظي هذا المعرض المتنقل باستجابة عظيمة ، وهو محجوز حتى عام ١٩٩١ . وفيما يتعلق بأسلوب صورة المرأة والرجل في الكتب المدرسية ، مازال المحتوى التربوي للكتب المدرسية في حالات كثيرة لم يتطرق اليه التعديل حتى الآن بما فيه الكفاية ، وإن كانت مختلف الدراسات تتفق بالإجماع على أن النصوص الواردة في الكتب المدرسية مازالت تحمل طابع الصورة التقليدية لدور المرأة ، وان المرأة تمثل أقل كثيرا من الرجل .

ولذلك وضعت مختلف الولايات الاتحادية توصيات لمراجعي الكتب المدرسية تتضمن معايير لتقييم تمثيل المرأة والرجل على قدم المساواة بدون انحياز في اسناد الأدوار .

(٧٧) وتهدف سياسة الحكومة الاتحادية بالنسبة للمرأة والأسرة الى تحقيق المشاركة بين الرجل والمرأة . فيبغى أن يكون بوسع المرأة والرجل الاتفاق بحرية على المهام وعلى توزيعها . كما أن القانون الاتحادي لاعانات تنشئة الطفل ، الذي دخل حيّز النفاذ في كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، يسهم في تشجيع تقسيم العمل في المعيشة الأسرية المشتركة . فبموجب هذا القانون ، تتلقى الأمهات أو - حسب الاختيار - الآباء الذين يحصلون على اجازة لتربية الطفل ، اعانة لتنشئة الطفل تبلغ ٦٠٠ مارك الماني شهريا - خلال العشرة أشهر الأولى بعد ميلاد الطفل في سنتي ١٩٨٦ و ١٩٨٧ ، وطوال السنة الأولى اعتبارا من عام ١٩٨٨ وما بعدها . واعانة تنشئة الطفل ، التي تدفع أيضا للأمهات والآباء غير العاملين ، تمنح بصرف النظر عن الدخل في الستة الأشهر الأولى من حياة الطفل ، وبعدها تؤخذ في الاعتبار حدود الدخل . والحماية من الفصل مكفولة أثناء اجازة تنشئة الطفل . وفي نهاية هذه الاجازة ، يكون لصاحبها الحق في استعادة وظيفته السابقة أو وظيفة مماثلة لها .

مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة (المادة ٦)

- ٥

(٧٨) تكافح الدولة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة في جمهورية ألمانيا الاتحادية ، وعلى وجه الخصوص بالنص قانونا على الجرائم الواردة في المواد ١٨٠ (تشجيع القصر على ممارسة الأفعال الجنسية) ، والمادة ١٨٠ أ (التشجيع على الدعارة) ، والمادة ١٨١ (الاتجار في البشر) ، والمادة ١٨١ أ (الاستغلال بالدعارة) من قانون العقوبات . وتنبغي الإشارة كذلك الى حكم المادة ٢٣٧ من قانون العقوبات (الخطف ضد ارادة الشخص المخطوف) ، التي يمكن تطبيقها فيما يتعلق باستغلال الدعارة .

(٧٩) ويقصد أساسا من الأحكام العقابية سالفة الذكر حماية البغي مما يقترب بالدعارة من تهديدات لشخصها أو لحريتها الشخصية . ويعاقب على الأفعال التي تنطوي على دفع النساء الى الدعارة أو التي تشكل انتهاكا صارخا لحقهن في تقرير المصير الشخصي وللاستقلال المالي . وفوق ذلك ، فان أي شخص يكون عرضة للملاحقة الجنائية اذا قام ، على سبيل المثال ، بمنح سكن أو منشأة عمل أو مقر عمل لشخص يقل عمره عن الثامنة عشرة لأغراض الدعارة أو اذا دفع أو أرغم أشخاصا دون الحادية والعشرين على الانخراط في الدعارة أو على الاستمرار في الانخراط فيها .

(٨٠) والدعارة في حد ذاتها معاقب عليها اذا مورست بالمخالفة لحظر صادر في صك تشريعي فيما يتعلق بأماكن معينة أو بأوقات معينة من اليوم . وتعتبر المخالفة الواحدة جريمة ادارية بموجب الفقرة رقم ١ من المادة ١٢٠ من قانون الجرائم الادارية . أما المخالفة المتكررة فتعتبر جريمة جنائية (المادة ١٨٤ أ من قانون العقوبات) . كما لو مورست الدعارة بأسلوب يضرب أخلاقيا بالمراهقين (المادة ١٨٤ ب من قانون العقوبات) .

(٨١) وعروض الدعارة العدوانية بالنسبة للجمهور والاستدراجات لارتكاب الفحشاء محظورة ومعاقب عليها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ١١٩ ، الفقرة ١ ، والمادة ١٢٠ ، الفقرة رقم ٢ من قانون الجرائم الادارية . ولدى بحث اكتمال الأركان القانونية لجريمة الاستدراج لارتكاب الفاحشة ، لا عبرة بما اذا كانت الدعارة المعنية تحدث داخل جمهورية ألمانيا الاتحادية أو خارجها .

(٨٢) وتتعلق المادة ١٨١ من قانون العقوبات (الاتجار في البشر) بالمواضيع التي قبلت حكومة ألمانيا الاتحادية أن تلتزم بالمعاقبة عليها لدى توقيعها ما يلي :

- الاتفاق الدولي لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض ، المؤرخة في ١٨ أيار/مايو ١٩٠٤ ، والمعدلة بالبروتوكول المؤرخ في ٤ أيار/مايو ١٩٤٩ ؛
- الاتفاق الدولي لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض ، المؤرخة في ٤ أيار/مايو ١٩١٠ ، والمعدلة بالبروتوكول المؤرخ في ٤ أيار/مايو ١٩٤٩ ؛

- الاتفاقية المعنية بتحريم الاتجار بالنساء والأطفال ، المؤرخة في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٢١ ، بصيغتها المعدلة بالبروتوكول المؤرخ في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٧ .

(٨٣) وعلى النقيض من ذلك ، لم توقع جمهورية المانيا الاتحادية الاتفاقية المعنية بتحريم الاتجار بالرفيق الأبيض واستغلال دعارة الآخرين ، المؤرخة في ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩ ، إذ أنه من واقع تجربتها لا تعتبر العقوبة المفرطة على البغاء المنصوص عليها في تلك الاتفاقية وسيلة ملائمة لتحقيق الهدف المنشود . ذلك أن تعميم العقوبة على تأجير أو استئجار الغرف لأغراض الدعارة غير مرغوب فيه في نظر الحكومة الاتحادية ، إذ لن يترتب عليه غير إثبات الدعارة في الخفاء بعيدا عن رقابة الشرطة ، واعتماد النساء والمراهقين المعنيين على القوادين .

(٨٤) وبصفة عامة ، ثبت نجاح الضوك القانونية المذكورة في مكافحة الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة . بيد أن التحديات الجديدة تتطلب استجابات جديدة من السلطات البوليسية والنظامية المختصة .

(٨٥) وأما مشكلة سياحة الدعارة ، التي نشأت في السنوات الأخيرة ، فقد تمت مواجهتها أساسا بإذاعة معلومات محددة ، وذلك في جمهورية المانيا الاتحادية ، وفي إطار العمل التربوي المعني بالسياسة الانمائية ، قامت الوزارة الاتحادية بالتعاون الاقتصادي بشن حملات اعلامية خاصة لتوعية الجمهور بمشاكل الدعارة في البلدان النامية . كذلك تساعد الأعمال الانمائية التعاونية للحكومة الاتحادية على مكافحة أسباب الدعارة الناجمة عن الفقر ، وذلك عن طريق تدابير توليد الدخل للقطاعات الفقيرة من السكان .

(٨٦) وقامت الوزارة الاتحادية للشباب وشؤون الأسرة والمرأة والصحة بحث منظمي الرحلات ورباطاتهم على عدم دعم مثل هذه المشاريع . وفي بداية عام ١٩٨٨ ، بدأت الوزارة أيضا مشروع بحث معني بمواضيع سياحة الدعارة وتدبير الزيجات للفتيات والنساء الأجانب عن طريق وكالات بجمهورية المانيا الاتحادية . وبالإضافة الى ذلك ، فان الوزارة الاتحادية للشباب وشؤون الأسرة والمرأة والصحة تنوي ، عن طريق مشروع نموذجي ، دعم مكتب للاتصال والخدمات الاستشارية للبغايا المكروهات الأجانب وللنساء اللاتي دبرن لهن زيجات . ومن المقرر أن يبدأ المشروع في عام ١٩٨٨ . وتكافح السلطات المختصة في جمهورية المانيا الاتحادية الدخول غير القانوني للبغايا القادمات من الخارج ، باستخدام الوسائل الجنائية والادارية القائمة ، وخاصة قانون الأجانب .

القضاء على التمييز في الحياة السياسية والعامة (المادة ٧)

(٨٧) ان الوفاء بالالتزامات الناشئة عن المادة ٧ من الاتفاقية ، في جمهورية المانيا الاتحادية مكفول قانونا بمقتضى الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ ، والمادة

٩ ، والمادة ٣٣ ، والمادة ٣٨ ، من القانون الأساسي ، بالإضافة الى القانون الانتخابي الاتحادي والقوانين الانتخابية للمقاطعات ، وقانون الأحزاب السياسية ، والقانون العام للخدمة العامة ، وقوانين الخدمة المدنية المتعلقة بالاتحاد وبالمقاطعات ، وقانون الهيئة القضائية ، الخ .

(٨٨) وعلى غرار الرجال ، تتمتع النساء بالحق في التصويت في جميع الانتخابات ، وكذا الحق في أن تنتخب . ووفقا للفقرة ٢ من المادة ٣٣ ، من القانون الأساسي ، يحق لأي الماني على قدم المساواة شغل أي وظيفة عامة وفقا لاستعداداته ومؤهلاته وانجازاته المهنية . وهكذا ، تتمتع النساء بنفس امكانية شغل المناصب العامة كالرجال .

(٨٩) بيد أنه نظرا لاحتمال الأخذ بتفسير واسع لعبارتي "الوظائف العامة" و "تأدية جميع المهام العامة" ، كان من الواجب اعلان التحفظ التالي لـدي التصديق على الاتفاقية : "في المادة ٧ ، لن تنطبق الفقرة (ب) فيما يتعارض مع الجملة الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٢ ألف من القانون الأساسي لجمهورية المانيا الاتحادية . ووفقا لهذا النص الدستوري ، لا يجوز بأي حال من الأحوال للنساء القيام بخدمة تنطوي على استعمال الأسلحة ."

(٩٠) وأما الحق الأساسي في تكوين الجمعيات ، والوارد في الفقرة ٣ من المادة ٩ من دستورنا (القانون الأساسي) فيكفل لكل شخص الحق في تكوين الجمعيات (نقابات العمال واتحادات أرباب الأعمال) لضمان وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية والحق في الانضمام لهذه الجمعيات . كما أن الحق الأساسي في تكوين الجمعيات يكفل للجمعيات المذكورة أعلاه الحق في البت في المسائل المتعلقة بالتنظيم الداخلي بحرية ، وتحت مسؤوليتها الخاصة ، وفقا للمبادئ الديمقراطية . وهكذا ، فان تأثير الحكومة الاتحادية على هيكل وتشكيل هيئات هذه الجمعيات محظور بقوة القانون .

٧ - مشاركة المرأة على المستوى الدولي (المادة ٨)

(٩١) تتمتع المرأة ، على غرار الرجل ، بفرصة تمثيل الحكومة على المستوى الدولي وفي الاشتراك في أعمال المنظمات الدولية . وان تعيين ٦ نساء كوزيرات أو كوزيرات دولة للشؤون البرلمانية في الحكومة الاتحادية بعد الانتخابات الأخيرة لمجلس النواب ، يعتبر تعبيرا عن السياسة التي تقيض للمرأة مشاركة متساوية في جميع القرارات الاجتماعية والسياسية الهامة ، وكذا على المستوى الدولي . وهذا تؤكدده أيضا المسؤوليات المسندة الى هاتيك النسوة السياسيات ، وذلك على سبيل المثال في المستشارية الاتحادية ، ووزارة الخارجية الاتحادية ، والوزارة الاتحادية للدفاع ، والوزارة الاتحادية للعلاقات فيما بين الدولتين اللمانيتين ، والوزارة الاتحادية للتعليم ، والوزارة الاتحادية للشباب وشؤون الأسرة والمرأة والصحة .

(٩٢) كما أن الرابطات النسائية ، مثل المجلس الألماني للمرأة ، الذي له مركز مراقب لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، أو التنظيمات النسائية للأحزاب السياسية ، تشارك في التعاون الدولي المتزايد . ومنذ عام ١٩٥٥ ، والنساء الأعضاء في الاتحاد الديمقراطي المسيحي يضلن بدور نشط على مستوى أوروبا الغربية ، في اتحاد المرأة الأوروبية ، وهي منظمة للنساء الأعضاء في الأحزاب الديمقراطية المسيحية والأحزاب المحافظة . ومنذ عام ١٩٧٤ ، وهن يشاركن في اتحاد المرأة الديمقراطي المسيحي ، المشكل حديثا على النطاق العالمي . وتقوم رابطة المرأة الديمقراطية الاجتماعية بدور نشط على المستوى الدولي في المجلس الدولي للنساء الديمقراطيات الاجتماعيات . كما أن الأعضاء الاناث في الحزب الديمقراطي الحر ، اللائي ليس لهن منظمة خاصة بهن ، يحاولن تحقيق مزيد من التعاون الدولي عن طريق حزبهن .

(٩٣) وتم تعيين عدد متزايد من النساء ، أو ترقيتهن لمناصب قيادية في وزارة الخارجية الاتحادية ، الذي يتضمن غرضها الأساسي في اقامة علاقات دولية طيبة ومثمرة . وعلى سبيل المثال ، تأت المشاركة المتزايدة للمرأة من تعيين عدد من النساء كرئيسات لعشر بعثات دبلوماسية بالخارج . وفي السنوات الأخيرة ، شغلت النساء أيضا ما يزيد على ٢٠ في المائة من الوظائف الخالية في الدرجات الوظيفية الرفيعة . وأما في الدرجات الوسيطة ، فقد ازدادت نسبة النساء من أقل من ٢٠ في المائة قبل عام ١٩٨٠ الى ما يزيد على ٥٠ في المائة منذ عام ١٩٨١ .

جنسية النساء والأطفال (المادة ٩)

(٩٤) وفقا للفقرة ١ من المادة ٩ من الاتفاقية ، تجب معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة فيما يتعلق باكتساب الجنسية ، أو فقدانها (تغييرها) ، أو الاحتفاظ بها . ولا يؤدي الزواج بأجنبي أو تغيير جنسية الزوج الى حرمان الزوجة من جنسيتها أو إرغامها على التجنس بجنسية الزوج . وقد قبلت بالفعل جمهوريه ألمانيا الاتحادية التزامات مماثلة في إطار القانون الدولي بتوقيع اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية المرأة المتزوجة ، المؤرخة في ٢٠ شباط/فبراير ١٩٥٧ .

(٩٥) ووفقا للفقرة ٢ من المادة ٩ من الاتفاقية ، يجب أن تمنح المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل فيما يتعلق بجنسية أولادها . وفي حالة الأولاد الشرعيين الذين يكتسبون الجنسية بال ميلاد ، لا يقيم القانون الوطني أي تفرقة بين الأولاد المولودين لأب ألماني أو لأم ألمانية (المادة ٤ ، الفقرة ١ ، رقم ١ ، من قانون الجنسية) . غير أنه بالنسبة للأولاد غير الشرعيين ، يقتصر الاكتساب القانوني للجنسية الألمانية بال ميلاد على الأولاد المولودين من أم ألمانية (المادة ٤ ، الفقرة ١ ، رقم ٢ ، من قانون الجنسية) . ويتعين على الأولاد غير الشرعيين لآباء ألمان أن يطالبوا بالجنسية اذا ما ثبتت الأبوة واذا كان من

المعترزم أن يظل الولد في البلد . فالحكم الواجب التطبيق من أحكام القانون الوطني لا يخل بأحكام حظر التمييز، المتضمنة في الاتفاقية .

٩ - مساواة الرجل والمرأة في ميدان التعليم (المادة ١٠)

(٩٦) يتمتع الرجل والمرأة بفرض متكافئة فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني . واليوم ، تتمتع الفتيات بنفس مستوى التعليم العام كالفتيان . كما أن الوالدين اليوم يعتبران التعليم المؤهل والتدريب ضروري تماما لبناتهم كما هو ضروري لأبنائهم . كما تدل كثرة حصول الفتيات على درجات أفضل وأكثر تأهيلا لدى ترك الدراسة على أن التعليم والتدريب الجيدين أصبحا مسألة طبيعية بالنسبة للفتيات . وكذلك فانه من أجل مساعدة النساء ذوات المؤهلات الفنية المنخفضة ، قامت الحكومة الاتحادية بتنفيذ عدة تدابير تأهيلية في السنوات الأخيرة . وبالإضافة إلى ذلك ، جعلت من إعادة إدماج النساء في مهنهن جانبا رئيسيا من سياستها المتعلقة بالمرأة .

٩ - ١ العودة إلى الحياة العملية

(٩٧) شمة جانب رئيسي من السياسة المتعلقة بالمرأة يتمثل في تحسين التعليم والتدريب المتقدمين لمساعدة المرأة على العودة إلى الحياة العملية . ويجري تنفيذ ما يلي :

- تدابير التدريب المتقدم أثناء مرحلة التفرغ لشؤون الأسرة ؛
- دورات إعلامية ومساعدات إرشادية لربات البيوت اللائي يعملن في المنزل لمدة طويلة ؛
- دورات تكييف لتمكين المرأة من اللحاق بعجلة التطور في وظيفتها الأصلية ؛
- دورات تدريبية متقدمة لا تتصل بالمهنة التي كانت تمارس أصلا ، وتنبني هذه الدورات على أساس المعلومات والمهارات المكتسبة أثناء مرحلة التفرغ لشؤون الأسرة ، تحسن المرأة استخدامهما في وظيفة جديدة بأجر أو في نشاط تطوعي .

٩ - ٢ تدابير التأهيل المهني

(٩٨) فتحت آفاق عمل جديدة تحتاج إلى كثير من الجهد في مجال التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات بهدف تأهيل المرأة للتقدم المهني ، واتخذت خطوات فعالة صوب تقليص مستوى بطالة الاناث . كما أن الدورات الدراسية بالمراسلة المقترنة بتدريب عملي في مجال الوظيفة ، تمكن الاناث المشاركات من شغل وظائف مؤهلة تبشر بالخير كمساعدات في برامج الحاسبة الالكترونية ، والاتصالات ، والتصنيع المتكامل للحاسبات الالكترونية .

(٩٩) وبغية القضاء على المفاهيم النمطية عن دور كل من الرجل والمرأة في الحياة العملية ، وتحسين الفرص المتاحة للمرأة في سوق العمل ، تم الاضطلاع بين عامي ١٩٧٨ و ١٩٨٥ ، بمبادرة من الحكومة الاتحادية ، بمشاريع نموذجية على النطاق الوطني ، ترمي الى فتح باب المهن الصناعية والتقنية أمام المرأة .

(١٠٠) وكان من بين ما أنتجته تلك المشاريع النموذجية بعض التجارب المؤاتية للشركات فيما يتعلق باستعداد المرأة الطبيعي للمهن الصناعية والتقنية ؛ ولم يتضح وجود فوارق ملحوظة بين نتائج امتحانات المرشحين من الذكور والاناث . وعلى الرغم من أن الحالة الراهنة في سوق العمل قد صعبت على المرأة الشابة العثور على وظيفة بعد استكمال تدريبها ، نجحت أكثرية الشركات في المشاريع النموذجية في العثور على وظائف مهنية . هكذا وجدت ٦٤٧ في المائة من الشابات وظائف في الحرف التي تعلمنها ، وإن لم تكن الا بعقود توظيف لأجل محدود في بعض الحالات .

(١٠١) وبالإضافة الى ذلك تم بنجاح ، بين عامي ١٩٧٦ و ١٩٨٣ ، ادماج النساء العاطلات عن العمل ، ممن لا مؤهلات مناسبة لديهن ، في عالم العمل بمساعدة تدابير إعادة التدريب فيما يخص ٢٤ مهنة .

(١٠٢) ويجري حاليا وضع واختبار تدابير ترمي الى اتاحة المجال للنساء ممن هن دون مؤهلات دراسية أو مهنية لتدارك تدريبهن المهني . وقد خصص في عام ١٩٨٦ مبلغ قدره ١٢ مليون مارك ألماني لغرض تطبيق وتعميم النتائج التي حققتها مشاريع التدريب المهني الخاصة بالنساء .

(١٠٣) وكشفت دراسة أعدت بتكليف من الحكومة الاتحادية في صيف عام ١٩٨٥ لتحديد الأسباب الموجبة لانتهاء عقود التلمذة المهنية المبترس ، أنه لم تكن هناك فوارق تذكر بين الرجال والنساء فيما يتعلق بنسبة انتهاء العقود (١١ في المائة للنساء ، ١٠ في المائة للرجال) . بل على النقيض من ذلك ، إذ يبدو أن النساء أقل ميلا بكثير لانتهاء المبترس لتلمذتهن المهنية بشكل مفاجيء أو خلال مهلة وجيزة (٤٣ في المائة من النساء ، ٥٢ في المائة من الرجال) .

٩ - ٣ - المرأة في الجامعة

(١٠٤) كانت نسبة الطالبات في الجامعات في جمهورية ألمانيا الاتحادية ٣٧٫٩ في المائة في عام ١٩٨٦ . وفي الماضي ، تطور عدد الطلبات المقدمة من الطالبات في الجامعات العلمية والتقنية للحصول على منح بموجب قانون الاعانة الطلابية الاتحادي ، تطورا يكاد يكون متوازيا مع مشاركة النساء في التعليم الجامعي .

(١٠٥) وأما من حيث ان نسبة النساء أدنى بين حملة المنح الدراسية في برامج المنح الدراسية الخاضعة لبعض الشروط الخاصة بالمؤهلات - مثل البرامج المناظرة

لدى المؤسسات المعنية بتقديم الأشخاص الموهوبين ، ولدى جمعيات البحوث فـي المقاطعات وعلى نطاق الاتحاد الألماني - فان ذلك يرجع جزئيا الى استجابة مقدمات الطلبات أنفسهم اللواتي يركزن على بعض الفروع العلمية القليلة .

(١٠٦) بيد أن النساء ممثلات بنسبة ناقصة جدا في هيئات التدريس بالجامعات . وآية ذلك أن نسبة النساء ضمن الموظفين الأكاديميين المتفرغين في الجامعات التكنولوجية في عام ١٩٨٥ كانت ١١ في المائة من مجموع الأساتذة (٢٤ في المائة فقط من الأساتذة في درجة المرتبات ج٤) و ٢٤ في المائة من العلميين الناشئين من حملة درجات الدكتوراه . ولكن الممارسة المتبعة في التعيين في المستويات الأكاديمية المتوسطة تغيرت لصالح النساء في السنوات الأخيرة . ففي عام ١٩٨٥ ، تجاوزت نسبة المعينات حديثا من الباحثات العلميات الناشئات من حملة الدكتوراه والمعيدات الجامعيات نسبتهم في الفئات المهنية المناظرة . ومع ذلك يجب الاستمرار مستقبلا في تحسين الامكانات المهنية المتاحة للباحثات العلميات في مجالي البحث والتدريس بالجامعات . وقد اتخذت في هذا السياق الخطوات الملموسة التالية :

(١٠٧) قانون العقود لأجل

يحتوي قانون العقود لأجل الصادر عام ١٩٨٥ على نص خاص لحماية المعيدات الجامعيات ممن يعملن بعقود لأجل من فقدان حقوقهن في المطالبة بوظيفة في حال انقطاعهن لتربية أطفالهن أو العناية بأقربائهن . وهذه الحماية نفسها تمنح للمعيدات الجامعيات ممن يعملن بعقود لأجل في حالة انقطاعهن بسبب الحمل خلال فترة اجازة الغياب أو حظر التوظيف وفقا لقانون حماية الأمومة .

- (١٠٨) الفقرة ٢ من المادة ٢ ، من قانون الجامعات العام (HRG)

وفقا لحكم جديد (الفقرة ٢ من المادة ٢) أضيف الى قانون الجامعات العام في عام ١٩٨٥ ، يجب أن تسعى الجامعات ، في أدائها واجباتها ، الى القضاء على المساواة الموجودة في أوضاع العاملات في هيئات التدريس بالجامعات . وهذا الحكم لا يتسم بطابع المناشدة فحسب ، بل انه يلزم الجامعات بأن تسعى ، في أدائها لمهامها ، الى القضاء على الأوضاع غير المؤاتية القائمة . وأما التدابير التي يمكن النظر في اتخاذها في كل حالة بمفردها فتبنت فيها المقاطعات وكل جامعة بمفردها .

- (١٠٩) تحسين هيكل الموظفين في قطاع الجامعات

سيولى مزيد من الاعتبار للاحتياجات الخاصة بالموظفات من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، بتحسين هيكل الموظفين وفقا لقانون الجامعات العام المعدل . وعلى سبيل المثال ، فان أحكام قانون العقود لأجل ، التي تمديد بموجبها عقود المعيدات الجامعيات المحددة الأجل ، في حال الولادة أو تربية الأطفال أو رعاية

الأقارب ، قد وسع نطاقها لتشمل الأساتذات والمحاضرات الجامعيات والمعيدات ذوات الأقدمية والمعيدات الجامعيات ، ممن لديهن عقود عمل محدودة. الأجل . وهذا نفسه يطبق على الأساتذات والمحاضرات الجامعيات والمعيدات ذوات الأقدمية والمعيدات الجامعيات وموظفات الجامعة الأكاديميات اللاتي يشغلن وظائف مؤقتة ، ما لم تمنع ذلك دواعي سير العمل (الفقرتان ٣ و ٤ من المادة ٥٠ من قانون الجامعات العام) .

- (١١٠) مشروع البحث المعنون "حالة النساء اللواتي يعملن باحثات مبتدئات ومحاضرات جامعيات"

بالنظر بصفة خاصة الى الحكم الجديد الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٢ من قانون الجامعات العام ، تعتزم الحكومة الاتحادية أن تطلب اجراء دراسة عن امكانات وشروط توظيف النساء كأعضاء ، متفرغات في هيئات التدريس في الجامعات . والمسائل المطروحة ستكون ذات صلة بالنساء العاملات كباحثات مبتدئات والمعينات أساتذات في الجامعة على السواء .

٩ - ٤ - المرأة في الرياضة

(١١١) في مجال النهوض بالاتحاد الرياضي للشبيبة الألمانية والرابطات الأعضاء فيه ، وكذلك في مجال التربية الرياضية للنشئة وفي ألعاب الشبيبة الاتحادية ، لا يوجد أي تفريق بين المشتركين من الذكور والاناث .

١٠ - المساواة بين الرجل والمرأة في الحياة العملية (المادة ١١)

١٠ - ١ - الحق في العمل وفي تطبيق معايير الاختيار ذاتها في التوظيف

(١١٢) في ميدان قانون عقود التوظيف ، ورد النص على شرط المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في المادة ٦١١ - أ وما يليها من القانون المدني . والنقاط الرئيسية في تلك الأحكام هي كما يلي :

- (١١٣) يحظر على صاحب العمل التمييز بين العاملين بسبب جنسهم . ويغطي هذا الحكم جميع جوانب علاقة العمل ، بدءاً من التعاقد وتنفيذ عقد العمل وحتى انتهاء العقد .

- (١١٤) لا يجوز أن يدفع أجر أدنى على أساس الجنس على العمل المماثل أو المتكافئ . ووجود قواعد نظامية لحماية الموظف بسبب جنسه (مثلا ، قانون حماية الأمومة) لا يسوغ الاتفاق على تقاضي أجر أدنى .

- (١١٥) وإذا انتهك صاحب العمل الحظر المفروض على التمييز ، يستطيع الموظف أن يطلب ازالة التمييز الواقع عليه أو أن يطالب بتعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء ذلك . وفي حال رفض طلب توظيف أو ترقية ليس للطالب أحقية

الحصول عليهما ، يمكن المطالبة فقط بتعويض الضرر . وبما أن ذلك يستند الى توجيه صادر عن الاتحاد الأوروبي ، شمة قراران صادران عن المحكمة الأوروبية مؤرخان في ١٠ نيسان/أبريل ١٩٨٤ (في القضيتين ٨٣/٧٩ و ٨٣/١٤) لهما أهمية كبرى في تفسير هذا الحكم . ووفقا للقانون الذي يرسيه قضاء المحكمة الأوروبية يجب أن يكون التعويض عن الأضرار على نحو يضمن فعاليته وأثره الرادع . واتباعا لقرارات المحكمة الأوروبية وعملا بما يساير هذا الخط ، أصدرت محاكم العمل في جمهورية ألمانيا الاتحادية أحكاما بمنح تعويضات عن الأضرار بلغ قدرها أجر خمسة أو ستة شهور لنساء كنّ قد قدّمن طلبات للحصول على وظائف ورفضت طلباتهن بسبب جنسهن .

- (١١٦) وينص هذا القانون على ما يلي فيما يتعلق بعبة الاثبات في حال رفع قضية الى احدى محاكم العمل : اذا استطاع الموظف تقديم أسباب مقنعة تدل على وقوع تمييز بسبب الجنس ، تحمّل صاحب العمل عبء اثبات أن ما سوّغ المعاملة المختلفة لم يكن أسبابا تمت للجنس بصلة ، بل أسبابا موضوعية .
- (١١٧) يحظر أي ايداء يقع ضحيته الموظفون كانهاء عقد العمل أو غير ذلك من التمييز ضد الموظفين جزاء تمسكهم بحقوقهم .
- (١١٨) ليس لصاحب العمل أن يعلن عن وظائف شاغرة للرجال حصرا أو للنساء حصرا ، سواء علنا أو في نطاق الشركة .
- (١١٩) على صاحب العمل أن يعلق اللوائح التنظيمية بشأن المساواة في الحقوق في مباني الشركة ، أو أن يجعلها متاحة للتفتيش .
- (١٢٠) وبهذه اللوائح التنظيمية ، تفي جمهورية ألمانيا الاتحادية بالتزاماتها الناشئة عن الاتفاقية فيما يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء في قانسون عقود العمل . كما أن الحكومة الاتحادية تنظر في الوقت الحاضر في تعديل القانون لجعله منسجما مع تشريع العمل في الاتحاد الأوروبي .
- (١٢١) ووفقا للمادة ٧٥ من قانون تمثيل الموظفين ، يجب على صاحب العمل ومجلس المنشأة أن يضمنوا أن يكون كافة الأشخاص العاملين في الشركة يعاملون بطريقة عادلة ومنصفة ، وخصوصا ألا يكون هناك أشخاص يعاملون معاملة مختلفة بأي حال بسبب جنسهم .
- (١٢٢) وقد جاء مبدأ تكافؤ الفرص ، المعلن في الفقرة ٢ من المادة ٣٣ من القانون الأساسي ، مبينا بالتفصيل في المادة ٧ من قانون الخدمة العمومية العام ، والفقرة ١ من المادة ٨ من قانون الخدمة المدنية الاتحادي ، وكذلك في قوانين الخدمة المدنية المناظرة الخاصة بالمقاطعات . وهي تقرر أن اختيار المتقدمين للعمل في الخدمة المدنية يجب أن يكون بناء على الاستعداد الطبيعي والمؤهلات والانجازات المهنية .

(١٢٣) والحكومة الاتحادية تبذل جهودا دؤوية لتحسين حالة المرأة في مجال الخدمة المدنية ولتوظيف مزيد من النساء فيه . والتوجيهات الخاصة بتقدم المرأة المهني في الادارة الاتحادية ، الصادرة في شباط/فبراير ١٩٨٦ ، ترمي أيضا الى تحقيق هذا الهدف . فهي تقرر أنه ، عند توظيف الأشخاص للعمل في الخدمة المدنية ، يجب أن تولى المرأة الاعتبار الواجب ، على أن يؤخذ في الحسبان مبدأ الانجازات . وعلى صعيد المقاطعات ، ابتدأت أيضا مبادرات لايلاء المرأة الاعتبار الواجب عند توظيف الأشخاص للعمل في الخدمة المدنية .

(١٢٤) وقد أخذت تزداد باستمرار نسبة النساء في مجموع عدد الموظفين في الخدمة المدنية . فوفقا لأرقام مكتب الإحصاء الاتحادي ، كان هناك ١٩ مليون امرأة موظفة في القطاع العام في منتصف عام ١٩٨٦ ، بزيادة قدرها ٦٥ ٠٠٠ موظفة (٣٧ في المائة) عن عددهن قبل ذلك بثلاث سنوات ، وهو في الوقت نفسه أعلى رقم سجل من قبل . وبذلك تكون نسبة عدد النساء الى مجموع عدد الموظفين قد زادت من ٤٠٢ في المائة الى ٤٠٨ في المائة .

(١٢٥) وفي عام ١٩٨٦ ، عينت الوزارات الاتحادية ٧٢٦ شخصا من المتقدمين للعمل من الذكور والاناث ، منهم : ٤٠٢ من النساء (٤٥٥ في المائة) و ٣٢٤ من الرجال (٤٤٦ في المائة) . وكان الثلث تقريبا من عدد الموظفين الجدد في المستويات العليا من النساء ، و ٥٠ في المائة تقريبا من ذلك العدد في المستوى المتوسط . وفي الجملة ، كانت نسبة النساء الموظفات حديثا هي نفس نسبة الطلبات التي قدمت منهن . وبما أن نسبة عدد النساء الموظفات في المستويات العليا من الخدمة المدنية لم تكن سوى ٨٥ في المائة ، فإن نسبة الموظفات الجدد ، إذ بلغت ٣٠ في المائة ، تعتبر خطوة كبرى الى الأمام .

١٠ - ٢ - الحق في حرية اختيار المهنة والحق في الترقى وفي تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التدريب المهني المتقدم ، الخ. (الفقرة ج)

(١٢٦) وفقا للفقرة ١ من المادة ١٢ من القانون الأساسي ، لكافة المواطنين الألمان الحق في أن يختاروا بحرية عملهم أو مهنتهم ، ومكان عملهم ومكان تدريبهم .

(١٢٧) وتركز جهود الحكومة الاتحادية في ميدان السياسة المهنية على بلوغ مستوى عال من توافر الوظائف والأعمال التدريبية . وبالنظر الى المهمة النموذجية المنوطة بأصحاب العمل في القطاع العام ، فإنهم يتحملون مسؤولية خاصة في هذا الصدد . وتبعاً لذلك ، حرص الاتحاد على أن تتوخى شركاته ومؤسساته البحثية وسلطاته ومنظماته زيادة عدد الوظائف التدريبية المعروضة . وفي عام ١٩٨٥ ، كان هناك ٩٠ ٠٠٠ شخص تقريبا من الشابات والشباب (٨٤ ٠٠٠ تقريبا

في عام ١٩٨٤) يتلقون التدريب لدى حكومة الاتحاد . وهذه وظائف تدريبية بموجب قانون التدريب المهني ، أي باستبعاد التدريب في الخدمة المهنية الدائمة لمستويات المتوسطة والعليا من الخدمة المدنية .

(١٢٨) وكانت نسبة النساء نحو ٣٤ في المائة من عدد المتدربين الجدد المقبولين في عام ١٩٨٥ وفقا لقانون التدريب المهني (بما في ذلك التدريب في الخدمة المهنية الدائمة للمستويات الدنيا والمتوسطة من الخدمة المدنية) . ويخلص الجدول التالي عدد التعيينات الجديدة في الفترة من ١٩٨٢ الى ١٩٨٥ ونسبة المتدربات في هذه الفترة .

التدريب في الخدمة المهنية الدائمة للمستويات الدنيا والمتوسطة أو غير ذلك من تدريب الموظفين		التدريب بموجب قانون التدريب المهني	
النساء	المجموع	النساء	المجموع
%	العدد	%	العدد
٢٣ر٩	٧ ٨٢٢	٢٥ر٥	١٨ ٣١٣
٣٢ر٠	٩ ١١٦	٢٥ر٨	١٩ ٦١٦
٣٩ر٩	٨ ١١٢	٢٨ر٩	٢٢ ٠٩٤
٤٩ر٤	٩ ٥٠٧	٢٧ر٥	٢١ ٦٤٤

(١٢٩) وقد طلبت الحكومة الاتحادية أيضا من الشركات التي تقدم تدريباً أن تولي الشابات مزيداً من الاعتبار عند البت في التعيينات .

(١٣٠) ومن أصل ما يقارب ٣٨٣ مهنة معتمدة لدى الدولة يقدم فيها التدريب المهني ، لا يوجد سوى ٢٠ مهنة منها غير مفتوحة المجال أمام الشابات بسبب اللوائح التنظيمية (تشريع السلامة الصناعية) .

(١٣١) وتكافؤ فرص الترقى مضمون في تشريع الخدمة المدنية وفي الاتفاقيات الجماعية بشأن القطاع العام . غير أن السؤال عما إذا كان التوظيف بدوام جزئي يعوق التقدم المهني الى مستوى المديرين يظل لا جواب عنه . إذ لا يتوافر دليل ثابت على هذه المسألة . بيد أن الحكومة الاتحادية تحاول أن تعزز فرص التقدم المهني أمام المستخدمين بدوام جزئي .

(١٣٢) والتدريب المتقدم الذي توفره الحكومة الاتحادية مفتوح المجال أمام كافة الأعضاء العاملين في أجهزة الإدارة العامة في الاتحاد . ودورات التدريب المتقدم متاحة لكافة المستخدمين - رجالاً ونساءً على السواء .

(١٣٣) وكان أحد اجتماعات الخبراء الذي نظمته الحكومة الاتحادية في بون في أوائل عام ١٩٨٦ مكرسا على التحديد لموضوع توفير التدريب المتقدم (والتدريب الأساسي) للنساء . وكان موضوع أشار التكنولوجيات الجديدة في مجال تدريب وتوظيف النساء من بين الموضوعات التي نوقشت .

(١٣٤) وقد ذكر قانون تعزيز العمالة المؤرخ في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٦٩ المبادئ التي تراعى في دوائر التوظيف في الوظائف العامة ، واسداء المشورة بشأن مجالات المستقبل المهني واللاحق بالأعمال التدريبية ، وتعزيز التعليم المهني ، والتأمين من البطالة . ومن الناحية الجوهرية ، اللوائح التنظيمية نفسها تطبق على الرجال والنساء معا .

(١٣٥) ولأن النساء يضطرن الى التخلي عن العمل المريح لأسباب عائلية ، قد تنشأ ظروف غير مؤاتية للنساء لكثرة قصورهن - بالقياس الى الرجال - عن تلبية الشروط الضرورية التي تؤهلن للحصول على الاستحقاقات المقررة بموجب قانون تعزيز العمالة .

(١٣٦) وقد أخذت الحكومة الاتحادية في الحسبان هذا الظرف غير المؤاتي الممكن الحدوث ، وذلك في قانون تعزيز التوظيف الذي ييسر على النساء الانتفاع بتدابير التدريب المهني المتقدم وإعادة التدريب ، ويخطط انشاء فرص عمل ، بعد انقضا فترات تنشئة الأطفال : فالنساء اللواتي يعملن في وظائف خاضعة لاقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة سنتين على الأقل قبل انقطاعهن عن وظيفتهن يستطعن الآن الانقطاع عن مزاوله نشاطهن المهني مدة خمس سنوات عند ولادة كل طفل دون فقدان حقوقهن المكتسبة في السابق في مواصلة تدريبهن المهني المتقدم وإعادة تدريبهن .

(١٣٧) وبالإضافة الى ذلك ، أدى التعديل السابع لقانون تعزيز العمالة الى زيادة التيسير على المرأة في الانتفاع بتدابير التعليم المهني اذ يحق لها الآن المطالبة بنفقة إعادة جزئية اذا تركت العمل لقاء أجر بصورة مؤقتة بغية نشئة أطفالها ، ولا تستطيع المشاركة في مشروع للتدريب الا على أساس جزئي من الوقت بسبب استمرار ارتباطاتها المنزلية . ومع ذلك تستطيع النساء اللواتي تجاوزن الحد الأقصى للفترة الممنوحة لتنشئة الأطفال (خمس سنوات لكل طفل) أن يحصلن على دفعات نفقة اعالة أثناء اشتراكهن في التعليم المهني اذا اضطرن الى العمل لتأمين معيشتهم . وفي هذه الحال ، يشترط فضلا عن ذلك أن تكون المرأة قد عملت ودفعت اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة سنتين على الأقل قبل ترك العمل لقاء أجر .

٣-١٠ الحق في المساواة في الأجر (الفقرة الفرعية (د)).

(١٣٨) المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مكفولة قانوناً بمقتضى قوانين المرتبات في مجال عقود التوظيف في القطاع العام .

(١٣٩) وتخضع رواتب الموظفين المدنيين والقضاة لأحكام القانون . وهنا لابد للسلطة التشريعية من أن تتقيد بالقاعدة الدستورية الخاصة بالمساواة في المعاملة تماماً كما تتقيد بجميع نواحي التشريع الأخرى المتعلقة بالخدمة المدنية . وعلاوة على ذلك ، يقوم التشريع الخاص بالمرتبات على أساس مبدأ الدفع حسب المهمة . وجميع مهام الموظفين المدنيين تقدر قيمتها قانوناً وفقاً لما هو مطلوب أدائه من الأشخاص المنوطة بهم تلك المهام ، وتوكل المهام إلى وظيفة عامة تربط بدورها بفئة مرتبات . وترتبط الوظائف العامة بفئات المرتبات بواسطة عملية تجريدية (قبل أن تشغل وظيفة ما) . ويزيل هذا النظام إمكانية تحديد الدفع على أساس معايير غير تلك المتعلقة بأهمية المهمة المرتبطة بالوظيفة ، مثل الجنس .

(١٤٠) أما القواعد المقررة المتعلقة بالاستحقاقات الأخرى التي لم يرد نص بشأنها في قانون المرتبات الاتحادي ، كاستحقاقات الرعاية الاجتماعية واسترداد المصروفات ، فتطبق أيضاً بغض النظر عن الجنس .

(١٤١) ولا توجد دلائل تشير إلى أن أطراف المساواة الجماعية يقومون بالتمييز ضد النساء بصورة منتظمة في اتفاقات الأجور . غير أنه بالنسبة فقط إلى ما يسمى "المجموعات الأجرية الخفيفة" - أي المجموعات الأجرية التي تقرر للعمل الخفيف ، الذي تؤديه النساء عادة ، أجراً يقل عن الأجر الذي تقرر له المجموعات الأعلى منها للعمل الشاق - يحاول مجلس النواب والحكومة الاتحادية وأطراف المساواة الجماعية منذ سنوات العثور على جواب عن السؤال المتعلق بكيفية التخلص من أي تمييز ضد المرأة قد يرافق هذا الوضع . والمهمة الرئيسية في الوقت الحاضر هي التأكد مما إذا كان أطراف المساواة الجماعية قد تقيّدوا ، وإلى أي حد ، بنداءات مجلس النواب المتكررة - التي كان آخرها في عام ١٩٨٥ - لتحسين وضع المرأة في هذا القطاع . وقد قدمت الحكومة الاتحادية تقريراً عن هذا الموضوع إلى مجلس النواب في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ . وجاء في التقرير أن المجموعات الأجرية الخفيفة موضع الخلاف لا وجود لها اليوم إلا في عدد قليل من اتفاقات الأجور الجماعية .

(١٤٢) وقد صدقت جمهورية ألمانيا الاتحادية في عام ١٩٥٦ على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ الخاصة بالمساواة في الأجر بين الذكور والإناث من الموظفين عن العمل المعادل (وتقايّلها - فيما يتعلق بهذا الحكم - الفقرة ٣ من المادة ٤ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي صدقت عليه جمهورية ألمانيا الاتحادية) .

٤-١٠ الحق في الضمان الاجتماعي (الفقرة الفرعية (هـ))

(١٤٣) بناء على النصوص الجاسمة لاتفاقات الأجور الجماعية تتمتع الموظفات في الخدمة المدنية للاتحاد بنفس الحقوق التي يتمتع بها زملاؤهن من الموظفين . وهكذا يحق للناث والذكور من الموظفين المطالبة براتب نهاية الخدمة عندما يتقاعدون (المادة ٦٢ وما يليها من اتفاق الرواتب الجماعي للموظفين الاتحاديين والمادة ٦٥ وما يليها من الاتفاق الجماعي الاطاري لموظفي الخدمة المدنية) ، والاستمرار في الحصول على الأجور أثناء المرض (المادة ٣٧ من اتفاق الرواتب الجماعي والمادة ٤٢ من الاتفاق الجماعي الاطاري) ، والاجازات المدفوعة الأجر (المادة ٤٧ وما يليها من اتفاق الرواتب الجماعي والمادة ٤٨ وما يليها من الاتفاق الجماعي الاطاري) . وينطبق هذا أيضا على معاش الخدمة المدنية التقاعدي (المعاش الاضافي) الذي يتوجب دفعه في حال الاعاقة المهنية أو الاعاقة الكاملة أو عند بلوغ سن التقاعد . والموظفات مميزات لأنهن يحصلن على استحقاقات مبكرة من مشروع المعاشات الاضافية عندما يطلبن معاش الشيخوخة المبكر الذي يمنح للنساء فقط (ابتداءً من سن ٦٠ في مقابل ٦٥ للرجال) وذلك بموجب مشروع تأمين المعاشات النظامي . وقد أعلنت المحكمة الدستورية الاتحادية أن هذه المعاملة المتباينة ستكون متماشية مع القانون الأساسي الى أن يحل الوقت الذي يتم فيه التخلص من كل اجحاف تعانيه المرأة حاليا .

(١٤٤) وقد نفذ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة تنفيذا كاملا في مجال المعاشات التقاعدية للموظفين المدنيين .

(١٤٥) والقوانين التي تنظم العطل الممنوحة للذكور والناث من موظفي الخدمة المدنية لا تشتمل أيضا على أي تمييز ضد المرأة . والقاعدة الوحيدة المتعلقة بالعطل في التشريع الخاص بالخدمة المدنية والتي تفرق بين الجنسين عند الموافقة على طلبات الاجازة هي قاعدة في مصلحة موظفات الخدمة المدنية . وهي النص الوارد في المادة ٤ من الأمر المتعلق بالاجازة الخاصة والذي يقضي بمنح المرأة اجازة تدريب لتصبح ممرضة مساعدة .

(١٤٦) وكما هي الحال في جميع مبادئ القانون الأخرى ، يخضع الحق في الضمان الاجتماعي لقاعدة المساواة المنصوص عليها في الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي . أما المعاملة غير المتكافئة التي كانت لا تزال موجودة في هذا الميدان (بالنسبة الى مطالبة الأرمل بمعاش أرمل بعد وفاة زوجته المؤمنة) فقد ألغيت بموجب القانون الصادر في ١١ تموز/يوليه ١٩٨٥ بشأن اعادة تنظيم معاشات المعالين الأحياء واحتساب الفترات المخصصة لتنشئة الأطفال في المعاش . فبينما كانت الزوجة في السابق تحصل دائما على معاش أرمل بعد وفاة الزوج المؤمن كان الرجل لا يحصل على معاش بعد وفاة الزوجة المؤمنة الا اذا كانت الزوجة المتوفاة تكسب الجزء الأكبر من دخل العائلة . ووفقا للقاعدة المقررة الجديدة يحصل المعال الحي دائما - أرمل كان أو أرمل - على معاش المعال

الحي للزوج المتوفي ، وان كان الدخل الشخصي للمعال الحي ينتقص ، مع مراعاة قدر من الاعفاء الضريبي .

(١٤٧) وفي الوقت نفسه ، تقرر بالنسبة للأمهات أو الآباء الذين ولدوا في عام ١٩٢١ أو بعده والذين قاموا بتنشئة طفل داخل اقليم الدولة أو سيفعلون ذلك في المستقبل ، أن تحتسب لهم سنة ضمان واحدة عن كل طفل ، تنشئ الاستحقاق للمعاش وتزيده . وتقدر سنة تنشئة الطفل بنسبة ٧٥ في المائة من متوسط الدخل لجميع المؤمّنين . أما اذا كانت الفترة المخصصة لتنشئة الأطفال تتزامن مع فترة أخرى واجبة الاحتساب ، أي مع فترة اشتراك أو فترة بديلة أو فترة ضائعة أو فترة قابلة للمحاسبة عنها ، واذا قدرت هذه الفترة بأعلى من ٧٥ في المائة من متوسط الدخل لجميع المؤمّنين ، فان سنة تنشئة الأطفال لا تحتسب . أما اذا قدرت الفترة الأخرى بأقل من القدر المذكور ، فانها ترفع الى ٧٥ في المائة بناء على الفترة التي خصصت لتنشئة الأطفال . ويجوز أن تضاف الى حساب زوج الأم أو الأب ، أو الوالدين بالرضاع أو التنشئة ، أو الوالدين بالتبني، فترات تنشئة أطفال بدلا من الوالدين الطبيعيين ، اذا كان أي منهم قد تولى تنشئة الطفل خلال الأشهر الاثني عشر الأولى من حياته . وقد ساهم الاعتراف بالفترات المخصصة لتنشئة الأطفال مساهمة كبرى في تحسين الضمان الاجتماعي المستقل للأمهات أو الآباء الذين تخلوا مؤقتا أو كليا عن العمل لقاء أجر من أجل تنشئة أطفالهم . وقد أصبح قانون المعالين الأحياء وفترات تنشئة الأطفال نافذ المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، مع نفاذ مفعوله بالنسبة للمطالبات المتعلقة باستحقاقات التأمين المقدمة اعتبارا من ذلك التاريخ .

(١٤٨) وقد أصبح قانون المعاشات المستحقة عن تنشئة الأطفال للأمهات المولودات قبل عام ١٩٢١ نافذ المفعول في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧ . وستحصل بموجبه الأمهات المولودات قبل عام ١٩٢١ على استحقاقات تنشئة أطفال على عدة مراحل وفقا لجدول زمني . وستستفيد من ذلك كل امرأة ولدت طفلا حيا واحدا على الأقل. وهذا يشمل أيضا الأمهات اللواتي لم يكن مؤمّنات في السابق على الاطلاق بموجب مشروع المعاشات النظامي ، مثل ربّات البيوت وزوجات المزارعين وموظفات الخدمة المدنية وعضوات المؤسسات المتخصصة في الرعاية الاجتماعية . ولا يشمل هذا الآباء . وقد افترض لدى وضع هذا القانون أنه بالنظر الى أدوار أفراد الأسرة هذه الأيام ، لا يتحمل الآباء ، كقاعدة عامة ، عبء تنشئة الأطفال . ويضاف الى ذلك أنه حتى لو كان من الممكن اقامة الدليل بعد عشرات السنين على من قام فعلا بتنشئة الطفل فان ذلك سيحتاج الى الكثير من الجهد الاداري . ولهذا السبب لا تنطبق هذه القاعدة على الأمهات بالتبني والأمهات بالرضاعة والتنشئة وزوجات الآباء .

(١٤٩) وبغض النظر عن ذلك ، فان مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في ميدان الضمان الاجتماعي قد أرسى أيضا في التوجيه 79/7/EEC الصادر عن لجنة الاتحادات الأوروبية والمؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ . وبالإضافة الى

ذلك فإن التوجيه EEC/378/86 المؤرخ في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٦ ينظم المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الأجهزة التنظيمية للضمان الاجتماعي .
والتشريع الواجب التطبيق في جمهورية ألمانيا الاتحادية يتمشى مع ما يطلبه كلا التوجيهين .

الحق في الوقاية الصحية (الفقرة الفرعية (و))

٥-١٠

(١٥٠) ترى الحكومة الاتحادية أن قواعدها الخاصة للسلامة الصناعية ، إذ تأخذ في الاعتبار الوقاية الصحية للمرأة التي تطالب بها الفقرة ١ (و) من المادة ١١ من الاتفاقية ، لا تنطوي على أي تمييز وفقاً لمفهوم الاتفاقية . فبالإضافة إلى القانون المتعلق بحماية الأمهات العاملات الوارد ذكره سابقاً ، هناك المادتان ٩٢ و ٩٣ من قانون البحارة اللتان تنصان على أنه لا يجوز تشغيل أعضاء طاقم السفينة من النساء في عمل يتجاوز طاقتهن الجسدية وعلى أنه يجب منحهن فترات راحة خاصة وأوقات فراغ خاصة .

(١٥١) وحتى قبل أن تصبح الاتفاقية نافذة المفعول أخذت الحكومة الاتحادية على عاتقها تدقيق جميع أنظمة السلامة الصناعية الأخرى المتعلقة بالنساء بغية العثور على ما عسى أن يكون موجوداً من النصوص التمييزية وتعديلها عندئذ لتتمشى مع الأوضاع الحديثة . ويشمل هذا ما يلي :

- ١ - الحظر العام على استخدام النساء في التعدين تحت الأرض ، وفي مصانع فحم الكوك ، وفي مصانع أفران الصهر ومصانع الصلب ، وفي مصانع اشغال المعادن والدلفنة ، وفي اشغال كبس وطرق الحديد والصلب والمعادن الأخرى التي لا يمكن تجهيزها باردة (المادة ١٦ من الأمر المتعلق بساعات العمل والمادة ٢٠ من الأمر التنفيذي للأمر المتعلق بساعات العمل) .
- ٢ - الحظر العام على استخدام النساء في صناعة البناء (الفقرة ٢ من المادة ١٦ من الأمر المتعلق بساعات العمل والمادة ٢٠ من الأمر التنفيذي للأمر المتعلق بساعات العمل) .
- ٣ - حظر استخدام النساء في وظائف تتضمن عملاً للتحضير والاقفال يحتاج إلى أكثر من ساعة واحدة زيادة على ساعات العمل المسموح بها للشركة المعنية (الفقرة ١ من المادة ١٧ من الأمر المتعلق بساعات العمل) .
- ٤ - الحد الأقصى لساعات العمل يومياً للموظفات هو ١٠ ساعات (الفقرة ٢ من المادة ١٧ من الأمر المتعلق بساعات العمل) .
- ٥ - فترات استراحة دنيا للموظفات أطول مما هي للرجال (الفقرة ١ من المادة ١٨ من الأمر المتعلق بساعات العمل) .
- ٦ - الحظر على تشغيل النساء بعد الساعة الخامسة مساءً في الأيام التي تسبق أيام الأحد والعطل العامة (الفقرة ١ من المادة ١٩ من الأمر المتعلق بساعات العمل) .

- ٧ - الأمر المتعلق باستخدام النساء للعمل على المركبات ذات المحركات (الذي ينص على اجراء فحوص طبية ويشترط في المركبة أن تكون بحالة معينة وبها معدات معينة حينما تستخدم النساء للعمل على شاحنات وحافلات) .
- ٨ - الأمر المتعلق بأوقات الفراغ الذي يحق بموجبه للنساء اللاتي يسكن بمفردهن ويعملن ما لا يقل عن ٤٨ ساعة في الأسبوع الحصول على يوم واحد غير مدفوع الأجر في الشهر للقيام بأعمالهن المنزلية .
- ٩ - قانون العمل المنزلي في عدة مقاطعات اتحادية ، ويحق بموجبه للنساء اللاتي يسكن بمفردهن الحصول على يوم مدفوع الأجر للعمل المنزلي .
- (١٥٢) وقد قدمت الحكومة الاتحادية الى مجلس النواب (نشرة مجلس النواب رقم ٣٦٠/١١) مشروع قانون يتعلق بساعات العمل يقترح الغاء أنظمة السلامة الصناعية للنساء المذكورة سابقا أو تقييدها الى الحد الضروري . وفيما يلي هذه الاقتراحات واحدا فواحدا :

فيما يتعلق بالفقرة الفرعية ١

يبقى الاستخدام في التعدين تحت الأرض محظورا . ولا يحظر على النساء سوى العمل في مواقع الأفران بوحدات تكوين الفحم . وبصورة مماثلة ، فان النساء اللواتي يعملن في وحدات أفران الصهر في مصانع الصلب وكذلك اللواتي يعملن في مصانع تشكيل المعادن يجب ألا يستخدمن في وظائف الصهر أو السباكة أو الأعمال الأخرى المجهددة جسديا .

فيما يتعلق بالفقرة الفرعية ٢

يجوز استخدام النساء في صناعة البناء اذا خضعن لفحص طبي صناعي قام به طبيب خلال الأسابيع الستة التي تسبق بدء استخدامهن وقدمن الى رب العمل شهادة من هذا الطبيب تفيد عدم وجود أية موانع صحية تحول دون القيام بمثل هذا العمل .

فيما يتعلق بالفقرات الفرعية من ٣ الى ٦

ستلغى هذه القواعد الخاصة المتعلقة بالنساء ويستعاض عنها بقواعد تطبق على الرجال والنساء معا .

فيما يتعلق بالفقرة الفرعية ٧

سيلغى هذا الأمر . أما الحظر الوحيد الذي سيبقى نافذ المفعول فهو المفروض على استخدام النساء في العمل الذي لا يكون فيه رفع أو حمل أحمال يزيد وزنها على ١٠ كيلوغرامات بدون وسائل ميكانيكية عرضيا فقط .

فيما يتعلق بالفقرتين الفرعيتين ٨ و ٩

ستلغى هذه القواعد .

(١٥٣) واعترفت الحكومة الاتحادية أيضا بحق الموظفين الخاص في الوقاية بتصديقها على الفقرتين ١ و ٣ من المادة ٨ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي .

اجازة الأمومة المدفوعة الأجر (الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ٢)

٦-١٠

(١٥٤) استجاب قانون علاوات تنشئة الأطفال الاتحادي المؤرخ في ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ لطلب الأخذ بنظام اجازة الأمومة المدفوعة الأجر دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها . وينص القانون على أنه ، في أعقاب فترة حماية الأمومة بعد الولادة ، يجوز لكل امرأة أن تأخذ اجازة تنشئة أطفال حتى الشهر العاشر من عمر الطفل . ولا يسمح لرب العمل أن يعطي اشعارا بالفصل خلال هذه المدة . ويمكن للأب أيضا أن يأخذ اجازة تنشئة أطفال بدلا من الأم . وتمنح الموظفين اجازة مدفوعة الأجر خلال فترة حماية الأمومة على أساس قانون حماية الأمهات العاملات .

(١٥٥) وتدفع أثناء اجازة تنشئة الأطفال علاوة تنشئة أطفال مقدارها ٦٠٠ مارك ألماني لكل شهر من عمر الطفل . وابتداء من الشهر السابع تتوقف علاوة تنشئة الأطفال على الدخل . وعلاوة على ذلك تظل الأم أو يظل الأب مشمولين بمشاريع التأمين الصحي وتأمين البطالة على أساس عدم دفع اشتراكات خلال اجازة تنشئة الأطفال .

(١٥٦) ومنذ أن أصبح قانون علاوات تنشئة الأطفال الاتحادي نافذ المفعول حصل مليون أم وأب على علاوة تنشئة الأطفال . وقد طالب بها ٩٧ في المائة من مجموع الوالدين - ١٠٠ في المائة تقريبا من الأمهات غير العاملات وحوالي ٩٤ في المائة من الأمهات العاملات لقاء أجر . وقد مددت علاوة تنشئة الأطفال واجازة تنشئة الأطفال لمدة شهرين لوالدي الأطفال المولودين بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . وهذه الاستحقاقات متاحة حتى الاثني عشر شهرا الأولى من عمر الطفل . وهذا يعزز التوافق بين الحياة العائلية والحياة العملية . وبالإضافة الى ذلك ، هناك خطط لمدة فترة استحقاق علاوة تنشئة الأطفال واجازة تنشئة الأطفال لتشمل السنة الثانية .

(١٥٧) وبالإضافة الى اجازة تنشئة الأطفال توجد أيضا في الوظائف العامة امكانية الحصول على اجازة لأسباب عائلية . فيجوز للموظفة أو الموظف في الخدمة المدنية طلب اجازة بدون مرتب اذا كان هو أو هي مشتركين في معيشة واحدة ولديهما ولد يقل عمره عن ١٨ عاما ويقوم فعلا هو أو هي بالعناية بهذا الولد . وكان القانون الخامس لتعديل أنظمة الخدمة المدنية الذي أصبح نافذ المفعول في ١ آب/أغسطس ١٩٨٤ قد مدد الحد الأقصى لفترة الاجازة المسموح بها هذه من ست سنوات الى تسع . وبما أن هذه اجازة ، فانها مقترنة بضمان الوظيفة .

٧-١٠ توفير مرافق رعاية الأطفال (الفقرة الفرعية (ج))

(١٥٨) تنص الجملة الأولى من الفقرة ١ من المادة ٥ من قانون رعاية الشباب على أن توفير المرافق النهارية لرعاية الأطفال (رياض الأطفال ودور الحضانة) هو من أولى المهمات التي تتولى مسؤوليتها مكاتب رعاية الشباب ومؤسسات الرعاية الاجتماعية غير الحكومية . وفي إطار ما يرجى تحقيقه من إعادة تنظيم لقوانين رعاية الشباب ، تحاول الحكومة الاتحادية ، أن توسع أشكال رعاية الطفولة المدعومة بالأموال العامة . وبما أن تطبيق قوانين رعاية الشباب ومن ثم تمويل المرافق المختصة بذلك هو مسؤولية المقاطعات والمجتمعات المحلية وفقا لتوزيع المهام بين الاتحاد والمقاطعات المحدد في القانون الأساسي ، فإنه لا يمكن تنفيذ اللوائح التنظيمية المتعلقة بذلك الا بالتنسيق الوثيق مع الجمعيات التابعة للمقاطعات والسلطات المحلية . وفيما عدا ذلك ، يتمتع أرباب العمل بحرية تامة في انشاء رياض أطفال تديرها الشركة ، ولكن هذه المرافق يجب أن تلتزم لوائح المقاطعات المعنية كما أنها خاضعة للرقابة الاشرافية وفق القانون رعاية الشباب .

١١ - المساواة بين الرجل والمرأة في الرعاية الصحية (المادة ١٢)

(١٥٩) لا توجد في جمهورية ألمانيا الاتحادية أية قيود على ذهاب المرأة الى طبيب خاص أو الى مستشفى للعلاج . ولا توجد لوائح تقيد حصول المرأة على خدمات الرعاية الصحية . أما الخدمات المجانية أثناء الحمل التي نصت عليها الفقرة ٢ فتقدمها مرافق استشارات الأمومة المجانية المنصوص عليها في التشريع .

١٢ - المساواة بين الرجل والمرأة في المجالين المالي والثقافي (المادة ١٣)

(١٦٠) تتمتع المرأة بنفس حقوق الرجل في الاستحقاقات الأسرية وفي الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي . وتتمتع المرأة أيضا بنفس حقوق الرجل في الحياة الثقافية (مثل الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية) .

١٣ - المساواة بين الرجل والمرأة في المناطق الريفية (المادة ١٤)

١٣ - ١ الحق في المشاركة (الفقرتان الفرعيتان (أ) و (و))

(١٦١) لا توجد أي نصوص في الدستور أو القوانين أو اللوائح الادارية تمنع المرأة ، بما في ذلك المرأة الريفية ، من المشاركة في وضع الخطط الانمائية وتنفيذها على جميع المستويات . وتكفل للمرأة نفس الفرص المتاحة للرجل للاشتراك في أنشطة المجتمعات المحلية .

١٣ - ٢ فرص الانتفاع بخدمات الرعاية الصحية (الفقرة الفرعية (ب))

(١٦٢) تتمتع المرأة في المناطق الريفية أيضا بفرصة الحصول على خدمات الرعاية الصحية الملائمة ، بما في ذلك المعلومات والنصائح .

١٣ - ٣ الضمان الاجتماعي (الفقرة الفرعية (ج))

(١٦٣) اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، خول قانون الاصلاح الزراعي الاجتماعي الثالث الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ لزوجات المزارعين في جمهورية ألمانيا الاتحادية الحق في الحصول بصورة مباشرة على ثلث معاش الشيخوخة الذي يمنح للزوج .

(١٦٤) وقد أدى القانون الخاص بمعاشات المعالين الباقين على قيد الحياة وبفترات تنشئة الأطفال الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، الى تحسين برامج الضمان الاجتماعي لزوجات المزارعين بصورة حاسمة ، اذ يمنح الآباء أو الأمهات حق الحصول على استحقاق المعاش لسنه اضافية ، اذا بلغوا ، بعد أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، ٦٥ سنة من العمر أو اذا انتفعوا ، بعد ذلك التاريخ ، بنظام التقاعد المبكر واذا كانوا يقومون برعاية أطفالهم طوال السنة الأولى من العمر بدلا من الاشتغال بأعمال أخرى . وقضاء مدة مكرسة لتنشئة الأطفال يثبت الحق في الحصول على معاش وزيادة قيمته ، وبالنسبة لزوجات المزارعين ، يعترف بالفترات المكرسة لتنشئة الأطفال أيضا في الأنظمة القانونية لتأمين المعاشات . واذا لم تكن المستفيدة قد اشتركت قط في نظام التأمينات ، يمكنها الاختيار بين أنظمة تأمين معاشات العمال أو الموظفين .

(١٦٥) وبالإضافة الى ذلك ، اتخذت بعض المقاطعات الاتحادية التدابير التالية بهدف توفير المزيد من الضمان الاجتماعي لزوجات المزارعين :

- تعزيز المعونة الفورية والمساعدة الصناعية لتجنب التعرض لظروف الشدة والعوز في الأسر والشركات اذا لم تكن زوجة المزارع أو لم يكن مدير المشروع الزراعي قادرا على العمل .
- النهوض بالخدمات الاستشارية التي تقدم لأسر الفلاحين في الميدان الاجتماعي عن طريق تقديم منح مناظرة للمنظمات المهنية .
- تعزيز مرافق الاستشفاء لزوجات الفلاحين كمساهمة نحو توفير الرعاية الصحية الوقائية للمرأة الريفية .

١٣ - ٤ الحصول على التعليم والتدريب الرسمي وغير الرسمي (الفقرة الفرعية (د))

(١٦٦) تتساوى المرأة مع الرجل في فرص الحصول على التدريب على المهن الزراعية . وليست هناك أي نصوص قانونية تنطوي على التمييز ضد المرأة في اطار التدريب المهني المتقدم في القطاع الزراعي (المدارس التقنية ، الكليات التقنية والجامعات) .

١٣ - ٥ تنظيم جماعات المساعدة الذاتية (الفقرة الفرعية (هـ))

(١٦٧) تتمتع المرأة الريفية بالحق في تكوين جماعات المساعدة الذاتية من أي نوع كان وفي تكوين المنظمات أو الانضمام إليها . والاتحاد الألماني لنساء الريف الذي يزيد عدد أعضائه عن ٥٥٠.٠٠٠ عضو من أكبر الاتحادات النسائية في جمهورية ألمانيا الاتحادية ومن أهم الجهات التي تتيح لنساء الريف استكمال تدريبهن . وتتوجه أنشطته الى زوجات الفلاحين والنساء المقيمات في الريف بغية تشجيعهن على الالتحاق بدورات استكمال التدريب التقني وأنشطته لما فيه خير المجتمع المحلي .

١٣ - ٦ فرض الحصول على القروض وتسهيلات التسويق ، الخ (الفقرة الفرعية (ز))

(١٦٨) تتاح لجميع النساء ، بما في ذلك النساء في المناطق الريفية ، فرصة الحصول على الائتمانات أو القروض أو تسهيلات التسويق أو التكنولوجيات المناسبة . وتكفل لهن المساواة في المعاملة في مخططات استصلاح الأراضي والاصلاح الزراعي وكذلك في مخططات التوطين الريفي .

١٣ - ٧ التمتع بظروف معيشية ملائمة (الفقرة الفرعية (ح))

(١٦٩) يقتضي تزايد نشاط المرأة في المزارع اتخاذ تدابير تكفل ترشيد عملها في المنزل .

(١٧٠) وكان " البرنامج الخاص بزوجات المزارعين " لأوائل الستينات ثم مشروع "تحسين ظروف المعيشة " الذي أجري في اطار المهمة المشتركة " النهوض بالهيكل الزراعي وحماية السواحل " في أوئل السبعينات ، من الأمور الهامة التي أسهمت في تحسين الظروف المعيشية في الريف ، ولا سيما فيما يخص الاسكان والاصحاح والامداد بالماء (الساخن) .

(١٧١) ويمكن القول انه لا توجد اليوم أي فروق تستحق الذكر بين الأسر المعيشية في الريف والحضر . ويكفل لكلا الجنسين الحق في أيلولة المزرعة على قدم المساواة .

١٤ - المساواة مع الرجل فيما يتعلق بالأهلية القانونية وابرام العقود واختيار

محل الاقامة (المادة ١٥)

(١٧٢) سبق عرض المبادئ القانونية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون ، والسارية في جمهورية ألمانيا الاتحادية ، بالتفصيل لدى تناول المادة ٢ من الاتفاقية . لذا يمكن الرجوع الى هذه المعلومات تجنباً للتكرار .

(١٧٣) بموجب النظام القانوني لجمهورية ألمانيا الاتحادية تتمتع المرأة بأهلية قانونية مماثلة للرجل في الأمور المتعلقة بالقانون المدني ونفس فرص ممارسة هذه الأهلية القانونية . اذ يمكن للمرأة أن تبرم العقود وأن تدير ممتلكاتها وأن تلجأ الى المحاكم مثلها في ذلك مثل الرجل . أما العقود أو سائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة فمحظورة .

(١٧٤) فضلا عن ذلك ، يكفل للمرأة ، كالرجل ، الحق الأساسي في حرية الحركة (الفقرة ١ من المادة ١١ من القانون الأساسي) . وفيما يتعلق بتقييد هذا الحق بموجب الفقرة ٢ من المادة ١١ من القانون الأساسي ، تخضع المرأة لنفس القيود المفروضة على الرجل . وللمرأة أيضا نفس الحقوق الممنوحة للرجل فيما يتعلق بحرية اختيار محل الإقامة . وقد ألغى قانون المساواة في الحقوق الذي صدر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٥٧ ودخل حيز النفاذ اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٥٨ ، الحق الذي كان يمنحه القانون من قبل للزوج في تحديد محل سكني زوجته وإقامتها .

المساواة بين الرجل والمرأة في الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية (المادة ١٦)

(١٧٥) وفقا للمادة ٦ من القانون الأساسي ، يشمل الزواج والأسرة بحماية خاصة من الدولة في جمهورية ألمانيا الاتحادية . وعلى وجه الخصوص يجب أن تستند التشريعات الخاصة بالزواج والأسرة الى أحكام الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي ، التي تنص على أن للمرأة والرجل حقوقا متساوية . وقد أبلغت جمهورية ألمانيا الاتحادية من قبل بما توجب الأحكام الدستورية الآتية الذكر توافره من شروط في قوانين الزواج والأسرة ، ومعايير تطبيق تلك القوانين ، وذلك في تقريرها الوطني عن اعمال الحقوق المعترف بها في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الوثيقة CCPR/C/1/Add.18 ، المؤرخة في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧ ، والوثيقة CCPR/C/28/Add.6 ، المؤرخة في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ ، النسخة المصوبة) . ونحن نحيل هنا الى البيانات الواردة في التقريرين بشأن المواد ٣ و ٢٣ و ٢٦ من هذا العهد وكذلك الى التوضيحات العامة لمضمون الوضع الدستوري والقانوني في جمهورية ألمانيا الاتحادية وتطوره ، المقدمة أعلاه فيما يتعلق بالمادة ٢ من الاتفاقية .

(١٧٦) وبموجب النظام القانوني لجمهورية ألمانيا الاتحادية ، يعتبر الزواج ، أساسا ، شركة بين شخصين من جنسين مختلفين لمدى العمر . وينطبق مبدأ المشاركة على هذه الشركة . وللشريكين نفس الحقوق وعليهما نفس المسؤوليات تجاه بعضهما البعض وتجاه أطفالهما . وينطبق ما يلي فيما يتعلق بكل نقطة من النقاط التي تناولتها المادة ١٦ :

١٥ - ١ نفس الحق في عقد الزواج وفي حرية اختيار الزوج (الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب))

(١٧٧) تنص الفقرة ١ من المادة ٦ من القانون الأساسي على حق الفرد الأساسي في عقد الزواج بشريك يختاره بنفسه من الجنس الآخر . وينطبق هذا الحق من حقوق الإنسان على الرجل والمرأة على حد سواء . ولا يتضمن قانون الزواج في جمهورية ألمانيا الاتحادية أي نصوص تفرق بين الجنسين فيما يتعلق بشروط ممارسة الحق في عقد الزواج والحق في حرية اختيار الزوج . ويجب أن يعلن الشخصان اللذان تعاهدا على الزواج عن رغبتهما في الزواج بشخصهما ومن جانب كليهما في نفس الوقت أمام المسجل المختص . وهذا الشكل من أشكال إبرام الزواج يحمي حرية الزواج (فيما يتعلق بالشروط الواجب توافرها للزواج ، يرجع أيضا إلى البيانات المقدمة بشأن الفقرة ٢ من المادة ١٦ من الاتفاقية) . ويقوم المسجل المختص بتسجيل عقود الزواج في سجل الزيجات .

١٥ - ٢ نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه (الفقرة الفرعية (ج))

(١٧٨) وفقا للفقرة ١ من المادة ١٣٥٣ من القانون المدني ، يلتزم الزوج والزوجة على حد سواء وبشكل متبادل بالحياة الزوجية . وحيث أنه ليس لأي من الزوجين حقوق أكثر من الآخر ، فيجب أن تتخذ كافة القرارات التي تؤثر على الحياة الزوجية باتفاق الزوجين .

(١٧٩) وتنعكس المساواة بين الزوجين في أمر الزواج ، فيما تنعكس ، في القواعد المنظمة لإدارة شؤون الأسرة وإعالة الأسرة واختيار اسم الأسرة والتوسط (انظر الفقرة ١ ، الفقرة الفرعية (ز)) وملكية وحيازة الممتلكات (قارن الفقرة ١ ، والفقرة الفرعية (ج)) . ووفقا للفقرة ١ من المادة ١٣٥٦ من القانون المدني . يتفق الزوجان سوية على إدارة شؤون الأسرة المعيشية . وبموجب المادة ١٣٦٠ من القانون المدني ، يلتزم الزوجان تجاه بعضهما البعض بإعالة الأسرة على النحو الواجب عن طريق عملهما وبما لديهما من أموال . وإذا أوكلت مسؤولية إدارة شؤون الأسرة المعيشية إلى أحد الزوجين ، فإن هذه الإدارة تعتبر عادة تنفيذا للالتزام بالمساهمة في إعادة الأسرة عن طريق العمل .

(١٨٠) وفيما يتعلق بفسخ الزواج ، فإن المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة مكفولة بكون كلا الطرفين يستطيع طلب الطلاق متى توافرت نفس الشروط القانونية إذا كانت الرابطة الزوجية قد انحلت ولا سبيل إلى إصلاحها (المادة ١٥٦٤ وما يليها من القانون المدني) . وإذا لم يكن باستطاعة الزوج أو الزوجة إعالة نفسه أو نفسها بعد الطلاق ، يحق لكل منهما المطالبة بالنفقة من الطرف الآخر وفقا لقواعد تنطبق على كليهما بنفس الطريقة ، (المادة ١٥٦٩ وما يليها من القانون المدني) . وفيما يتعلق بالمنازعات الناشئة فيما يتعلق بحقوق الملكية بعد الطلاق ، لا يميز القانون أيضا بين الرجل والمرأة . وإذا كان الزوجان يعيشان في ظل نظام الزوجية القانوني فيما يتعلق بملكية المكاسب المتجمعة (أنظر الفقرة (١) ، الفقرة الفرعية (ج)) ، في هذا السياق ، يجوز

لأحد الزوجين الذي يؤول له قدر أقل من الممتلكات الأسرية المكتسبة أن يطالب الطرف الآخر بالتسوية فيما يتعلق بالمكاسب المتجمعة (المادة ١٣٧٢ وما يليها من القانون المدني) . وتسوى المعاشات أيضا بطريقة مماثلة لتسوية المكاسب المتجمعة (المواد ١٥٨٧ وما يليها من القانون المدني) . ويلزم أي من الزوجين يحصل على مستحقات معاش تزيد عن الآخر أثناء قيام الزواج بدفع مبلغ التسوية . ويحق للزوج الآخر المطالبة بنصف الفرق في القيمة كتعويض .

١٥ - ٣ نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين (الفقرة الفرعية (د))

(١٨١) وفقا للفقرة ١ من المادة ١٦٢٦ من القانون المدني للأب والأم نفس الحقوق وعليهما نفس الواجبات ازاء أولادهما القصر . ويجب على الوالدين أن يمارسا سويا هذه الرعاية الوالدية . وفي حالة وجود اختلافات في الرأي بينهما ، يجب عليهما السعي الى التوصل الى اتفاق . وفي حالة تعذر حسم الاختلافات بينهما ، لا يكون لأي منهما أولوية على الآخر في اتخاذ القرارات . وإذا كان الأمر يتعلق بمسألة هامة لم يستطع الوالدان الاتفاق عليها ، يمكنهما اللجوء الى محكمة الوصاية وفقا لأحكام المادة ١٦٢٨ من القانون المدني ؛ بيد أن هذه المحكمة لا تفصل بنفسها في الأمر ، وإنما تسعى أولا للتوفيق بين الوالدين في سبيل حسم الخلاف بينهما ، وفي حالة تعذر التوصل الى تسوية تخول لأحد الوالدين صلاحية اتخاذ القرار ، إذا كان ذلك لصالح الطفل . وقد أصدرت المحكمة الدستورية الاتحادية حكما بطلان قاعدة استجدها قانون المساواة في الحقوق لعام ١٩٥٨ وبموجبها لم يعد للأب ، خلافا لما كان يقضي به القانون السابق ، حق الأسبقية العام فيما يتعلق بسلطة الوالدية ، ولكن لا يزال له الحق في اتخاذ قرار نهائي ، وذلك لأن هذا الحكم ينتهك مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة .

(١٨٢) ووفقا للفقرة ١ ، من المادة ١٦٢٩ ، من القانون المدني ، لا يستطيع الوالدان التصرف الا معا كممثلين قانونيين لأولادهما . أما حق التمثيل المقصور على الأب الذي أدخله قانون المساواة في الحقوق في عام ١٩٥٨ ، فقد ألغته أيضا المحكمة الدستورية الاتحادية لأنه ينتهك مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة .

(١٨٣) وللأبوين ، أساسا ، نفس الحقوق وعليهما نفس المسؤوليات في الأمور المتعلقة بأولادهما حتى بعد انحلال رابطة الزواج . ووفقا للفقرة ١ ، من المادة ١٦٧١ من القانون المدني ، تبت محكمة الأسرة ، في مثل هذه القضايا ، في أي الوالدين يعهد اليه بحضانة الأطفال المولودين من الزواج الذي انحلت رابطته . وانقسام الرابطة الأسرية يؤدي في العادة الى تقويض الأساس الذي يقوم عليه اشتراك الوالدين في رعاية الأطفال وحضانتهم . وعلى المحكمة أن تصدر القرار الأفضل الذي يكون في مصلحة الأطفال . وهنا ، يمكن أن يمنح حق حضانة الطفل للأب أو للأم . ووفقا لقرار أصدرته المحكمة الدستورية الاتحادية في عام ١٩٨٢ ، يجوز أن تترك لكلا الوالدين في حالات استثنائية مهمة رعاية الأطفال وحضانتهم ،

إذا توافق هذا مع صالح الطفل وكان الوالدان مستعدين وقادرين على ممارسة حق الرعاية والحضانة سوياً .

(١٨٤) وللأم الحق في رعاية وحضانة الطفل غير الشرعي بموجب المادة ١٧٠٥ من القانون المدني . ويساعدها في ذلك مكتب رعاية الشباب كوصي رسمي (المادتان ١٧٠٦ و ١٧٠٩ من القانون المدني) في بعض الأمور الشخصية (اثبات الأبوة ، تأكيد دعاوى النفقة ، تسوية حقوق الميراث) . ويستهدف هذا الحكم كفالة حماية خاصة لمصالح الطفل غير الشرعي .

(١٨٥) وفي جميع الجوانب الأخرى ، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة بالمعنى الوارد في العبارة الأخيرة من الفقرة الفرعية ١ (د) من المادة ١٦ من الاتفاقية . وفي هذا السياق ، ينبغي استرعاء الانتباه ، على سبيل المثال ، للحكم الوارد في الفقرة ٢ من المادة ١٦٢٦ من القانون المدني ، وبموجبه يتعين على الوالدين مراعاة تزايد قدرة الطفل على التصرف بصورة مستقلة وعلى مسؤوليته وحاجته المتزايدة إلى ذلك ، كما يتعين عليهما مناقشة الأمور المتعلقة بالرعاية والحضانة الوالدية مع الطفل ، متى بلغ الولد أو البنت مرحلة مناسبة من النمو ، وأن يحاولا التوصل إلى اتفاق مع الطفل . ووفقاً للمادة ١٦٣١ (أ) من القانون المدني ، يجب على الوالدين أن يوليا اهتماماً خاصاً لاستعدادات أطفالهم وميولهم في الأمور المتعلقة بالتدريب والمهنة . وفي حالة الشك ينبغي لهما أن يلتمسا النصح من أحد المدرسين أو أي شخص مختص آخر . وإذا لم يتم ذلك ، وإذا كانت هناك أسباب تبرر الخوف من احتمال إلحاق ضرر دائم جسيم بنمو الطفل ، تقرر محكمة الوصاية الإجراء الذي يجب اتخاذه . ويشير القانون أيضاً بصورة متكررة إلى صالح الطفل باعتباره المبدأ الذي ينبغي الاسترشاد به في السياقات الأخرى (قارن ، على سبيل المثال ، الفقرة ١ من المادة ١٦٢٨ ، الفقرات ٢ و ٣ و ٥ من المادة ١٦٧١ من القانون المدني) . وفي حالة الخوف على صحة الطفل الجسدية أو العقلية أو الروحية ، يجب على محكمة الوصاية وفقاً للفقرة ١ من المادة ١٦٦٦ من القانون المدني ، أن تتخذ التدابير المناسبة لتجنب الخطر . بيد أنه ، طبقاً للفقرة ٢ من المادة ١٦٦٦ من القانون المدني ، لا يجوز لها أن تسحب حق الرعاية والحضانة كلية إلا إذا ثبت عدم نجاح جميع الإجراءات الأخرى أو إذا كان من الواجب أن يفترض أنها لن تكفي لتجنب الخطر .

٤-١٥ نفس الحقوق في تقرير عدد الأطفال والفترة بين انجاب طفلين وآخر (الفقرة الفرعية (هـ))

(١٨٦) يجب أيضاً على الوالدين أن يتخذوا معاً وعلى مسؤوليتهما الخاصة القرار المتعلق بعدد أطفالهما والفترة بين انجاب طفل وآخر . ذلك أنه تقع على الزوج والزوجة المسؤولية الشخصية الكاملة عن تنظيم الأسرة وتحديد النسل . وهذان الأمران يحتاجان إلى التوصل إلى اتفاق حول هذه المسألة وفقاً لمبدأ المشاركة . وتتوافر في جمهورية ألمانيا الاتحادية المعلومات اللازمة لممارسة الوالدية

الرشيده لأي شخص مهتم بالامر . ويمكن لأي شخص أن يتلقى النصح من الطبيب بشأن هذه المسائل . كذلك تقدم المعلومات عن تنظيم الأسرة وتحديد النسل في نشرات اعلامية يتييسر لعامة الجمهور الاطلاع عليها .

٥-١٥ نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة على الأطفال وتبنيهم
(الفقرة الفرعية (و))

(١٨٧) لا يوجد في جمهورية ألمانيا الاتحادية أي فوارق جوهريه بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالولاية (المادة ١٧٧٣ وما يليها من القانون المدني) والقوامة (المادة ١٩٠٩ وما يليها من القانون المدني) وتبني الأطفال (المادة ١٧٤١ وما يليها من القانون المدني) . اذ يحق للرجل والمرأة على قدم المساواة الانتفاع بهذه النظم القانونية في اطار الشروط القانونية المطلوبة . وفي هذا السياق ، يولى لمصالح الطفل دائما أولوية الاعتبار على أساس القواعد المعنية الشديدة التباين فيما بينها . ووفقا للفقرة ١ من المادة ١٧٤١ من القانون المدني لا يسمح بالتبني الا اذا كان لخير الطفل .

(١٨٨) وحق رعاية الطفل وحضنته والواجب القانوني بالعناية بأمواله يعتبر وفقا للجملة الثانية من الفقرة ١ من المادة ١٦٢٦ من القانون المدني جزءا من الرعاية والحضنة الوالدية . وقد سبق التعليق على هذا الجانب .

٦-١٥ نفس الحقوق في اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة (الفقرة الفرعية (ز))

(١٨٩) يترتب أيضا على مبدأ المساواة في الحقوق بين الزوج والزوجة أنه يحق لهما ممارسة حقوقهما الشخصية على نحو مماثل أثناء الزواج . وينطبق هذا على وجه الخصوص على اختيار اسم الأسرة . وتتبدى الرابطة بين الزوجين علانية في جمهورية ألمانيا الاتحادية باستخدام اسم مشترك للأسرة ، هو الاسم الزوجي . وحتى عام ١٩٧٦ ، كانت القاعدة المتبعة هو أن يكون اسم الزوج دوما هم اسم الأسرة والاسم الزوجي . وتغيرت هذه القاعدة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ بالمرسوم الأول بتعديل قانون الزواج والأسرة المؤرخ في ١٤ حزيران/يونيه ١٩٧٦ (الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية ، المجلد الأول ، صفحة ١٤٢١) . ووفقا للمادة ١٣٥٥ من القانون المدني ، يمكن للزوجين اليوم أن يقررا ما اذا كانا يرغبان في استعمال اسم الزوجة أو اسم الزوج كاسمهما الزوجي . وهذا يقتضي منهما أن يعلننا ذلك أمام المسجل وقت عقد الزواج . وللطرف الذي لم يصبح اسم ميلاده الاسم الزوجي الحق في أن يضع ذلك الاسم قبل الاسم الزوجي .

(١٩٠) وتنص المادة ١٣٥٦ من القانون المدني ، عملا أيضا بالمرسوم الأول بتعديل قانون الزواج والأسرة ، على أن للزوجين الحق في الاشتغال بعمل مدرا للدخل . ويرتبط هذا الحكم بتحول قانون الزواج بعيدا عما يسمى "زواج ربعة البيت" . وفي هذا السياق ، كان القانون السائد من قبل يقضي بأن تقوم الزوجة

وحدها بادارة شؤون الأسرة المعيشية على مسؤوليتها الخاصة وبأنه لا يحق لها الاشتغال بعمل مدر للدخل الا اذا لم يكن ذلك يتعارض مع مسؤولياتها الزوجية والأسرية . ومن ناحية أخرى ، كان يتعين على الزوجة الاشتغال بعمل مدر للدخل اذا كانت قدرة الزوج على العمل ودخل الزوجين لا يكفيان للانفاق على الأسرة . والفارق الآن هو أن بإمكان الزوجين تسوية الأمور المتعلقة بادارة شؤون الأسرة المعيشية بالاتفاق معا دون اكراه قانوني ، فلكلا الزوجين الحق في الاشتغال بعمل مدر للدخل ، على أنه يتعين عليهما أيضا أن يوليا الاعتبار الواجب لبعضهما البعض وللأسرة ، أي لاحتياجات الأطفال على وجه الخصوص ، لدى اختيار عمل مدر للدخل والاشتغال به .

نفس الحقوق فيما يتعلق بالملكية (الفقرة الفرعية (ج))

٧-١٥

(١٩١) يكفل للزوجين أيضا وضع متكافئ فيما يتعلق بحقوق الملكية . فالقانون الخاص بالممتلكات الزوجية يخول لهما حرية الاختيار بين نظم ثلاثة : ملكية المكاسب المتجمعة ، والفصل بين أموال الزوجين ، والأموال المشتركة . وبموجب نظام المكاسب المتجمعة ، يحتفظ كل من الزوجين بالممتلكات التي كان يحوزها قبل الزواج وكذلك بالممتلكات التي يكتسبها أثناء الزواج ، باعتبارها ممتلكاته الخاصة ، وكذلك بالحق في ادارتها بصورة مستقلة . بيد أنهما يخضعان ، لصالح الطرف الآخر ، لقيود معينة فيما يتعلق بالتصرف في ممتلكاتهما . فكل من الزوجين مسؤول فقط عن ديونه الخاصة . وفي حالة انحلال رابطة الزواج بالطلاق أو الوفاة ، يحصل أحد الشريكين على حصة من المكاسب المتجمعة (زيادة في الأصول) التي اكتسبها الشريك الآخر أثناء الزواج (باستثناء الممتلكات التي آلت اليه بسبب الموت أو عن طريق الهبة أو ما شاكلها) . وهنا ، يفترض القانون أن المكاسب التي آلت الى أحد الزوجين قد سمح بها أيضا عمل الطرف الآخر - مثلا عن طريق ادارة شؤون الأسرة المعيشية - وهو ما يعني أن هناك ما يبرر منح الطرف الآخر حصة من هذه المكاسب . وفي حالة الطلاق ، يمكن للطرف الذي اكتسب قدرا أقل من المكاسب المتجمعة أثناء الزواج أن يطلب من الطرف الآخر التسوية بينهما في المكاسب (أنظر المادة ١٣٧٢ وما يليها من القانون المدني) . وعقب وفاة أحد الزوجين ، تتم التسوية في العادة بزيادة شاملة في حصة الميراث (المادة ١٣٧١ من القانون المدني) .

(١٩٢) وفي حالة الفصل بين أموال الزوجين ، وهو ما يمكن الاتفاق عليه بينهما في عقد الزواج ، يحتفظ كل من الزوجين أيضا بالممتلكات التي أدخلها أو اكتسبها أثناء الزواج ، ويديرها بصورة مستقلة ويكون مسؤولا فقط عن أداء ديونه الخاصة . ولا توجد أي قيود على التصرف في الممتلكات . كما لا توجد أي تسوية للمكاسب المتجمعة في حالة انحلال رابطة الزواج .

(١٩٣) ويمكن الاتفاق أيضا في عقد الزواج على الملكية المشتركة للأموال . وفي هذه الحالة ، تكون الممتلكات التي أتى بها الزوجان عند الزواج أو التي

اكتسبت أثناء الزواج ، ملكا مشتركا للزوجين . ويمكن لكل من الزوجين أيضا احتياز ممتلكات خاصة به .

(١٩٤) وفي جميع الأشكال القانونية الممكنة لنظم الزواج المالية ، لا يوجد أي تمييز على أساس الجنس . بل ان مختلف حقوق وواجبات الزوجيين تستهدف أن يكونا مستقلين .

تحديد سن أدنى للزواج وتسجيل عقود الزواج (الفقرة ٢)

٨-١٥

(١٩٥) بموجب القوانين السارية في جمهورية ألمانيا يحظر خطبة الأطفال القصر وزواجهم . ويتعين دوما استيفاء الشروط الأساسية للزواج من أجل اتمام الخطبة ، وهذه عبارة عن اعلان عن نية الزواج بعد ذلك . ولا يجوز التعاقد على الزواج أو الارتباط بالخطبة الا لكل شخص بلغ السن القانونية للزواج . وعبارة "في سن الزواج" تعني أساسا بلوغ سن الرشد ، أي تجاوز ١٨ سنة من العمر بالنسبة للألمان . ويمكن منح الاستثناء من استيفاء شرط بلوغ سن الرشد اذا كان عمر من يطلب الاستثناء ١٦ سنة على الأقل وكان زوجه المقبل بالغا أو بالغة سر الرشد . كما يتعين على كل شخص دون سن الرشد الحصول على موافقة ممثله القانوني والقائم على رعايته القيم عليه للتعاقد على الزواج ، برغم أنه يمكن الاستعاضة عنها بالحصول على موافقة محكمة الوصاية في حالة الرفض دون سبب معقول . وقد قبلت جمهورية ألمانيا الاتحادية أيضا الالتزامات الدولية في هذا الميدان بتوقيعها على الاتفاقية الخاصة باعلان نية الزواج والحد الأدنى للزواج وتسجيل عقود الزواج ، المؤرخة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٢ .

(١٩٦) فوفقا لأحكام المادتين ٩ و ١٢ من قانون الزواج ،

- يجب أن يسجل كل عقد زواج في سجل الزيجات في حضور الزوجين والشهود ،

- ويجب ، بعد الزواج ، الاحتفاظ بسجل للأسرة تقييد فيه حالات الميلاد والوفاة

على أن تدون فيه بيانات الزواج في الخانات من ١ الى ٣ .

(١٩٧) ولا تتضمن هذه القواعد التنظيمية أي تمييز ضد المرأة .

- - - - -