

Distr.: General  
5 February 2003  
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 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الخامس المقدم من الدول الأطراف\*

ألمانيا\*\*

\* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة جمهورية ألمانيا الاتحادية، أنظر الوثيقتين CEDAW/C.5/Add.59 و Add.59/Corr.1، وبصدد نظر اللجنة فيه، أنظر الوثيقة CEDAW/C/SR.152 و CEDAW/C/SR.157 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والأربعون، الملحق رقم ٣٨ (A/45/38) الفقرات ٥١-٩٢. وللإطلاع على التقارير الدورية المجمععة الثاني والثالث والرابع المقدمة من حكومة ألمانيا أنظر الوثيقة CEDAW/C/DEU/2-3 و CEDAW/C/DEU/4، وللإطلاع على نظر اللجنة في التقارير، أنظر CEDAW/C/SR.464 و 465 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والأربعون، الملحق رقم ٣٨ (A/55/38).

\*\* هذه الوثيقة صادرة بدون تحرير رسمي.

## المحتويات

| الصفحة |   |
|--------|---|
| ٩      | .....مقدمة  |
| ١٠     | .....بيان عن النظر في التقارير من جانب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة             |
| ٢٦     | .....الجزء الأول - الأحوال المعيشية للمرأة في جمهورية ألمانيا الاتحادية                         |
| ٢٦     | .....١ - السكان   |
| ٢٨     | .....٢ - الظروف في النظامين القانوني والسياسي   |
| ٢٨     | .....١-٢ القانون المعدل لقانون الأجانب  |
| ٢٨     | .....٢-٢ تعديل القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل  |
| ٢٨     | .....٣-٢ قانون العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحددة المدة                                     |
| ٢٩     | .....٤-٢ إصلاح قانون دستور الأعمال (٢٠٠١/٧/٢٨)  |
| ٣٠     | .....٥-٢ القانون بشأن الشراكات المسجلة (٢٠٠١/٨/١)   |
| ٣٠     | .....٦-٢ قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد (٢٠٠١/١٢/٥) |
| ٣١     | .....٧-٢ القانون المنظم للوضع القانوني للبعثات (٢٠٠٢/١/١)                                       |
| ٣٢     | .....٨-٢ قانون الحماية ضد العنف (٢٠٠٢/١/١)  |
| ٣٢     | .....٩-٢ قانون تحسين حقوق الطفل (٢٠٠٢/٤/١٢)   |
| ٣٣     | .....٣ - الظروف في النظامين الاقتصادي والاجتماعي  |
| ٣٣     | .....١-٣ تغيير الهياكل الاقتصادية   |
| ٣٣     | .....٢-٣ التعليم والتدريب   |
| ٣٣     | .....١-٢-٣ ملاحظات عامة   |
| ٣٤     | .....٢-٢-٣ التدريب وفقا للنظام الثنائي  |
| ٣٥     | .....٣-٢-٣ تدريب النساء في مهن تكنولوجيا الإعلام والاتصال                                       |
| ٣٦     | .....٣-٣ المرأة في مؤسسات التعليم العالي والبحث   |
| ٣٦     | .....١-٣-٣ ملاحظات عامة   |
| ٣٨     | .....٢-٣-٣ نتائج البرنامج الثالث الخاص في الجامعات  |
| ٤١     | .....٣-٣-٣ البحث المتعلق بالمرأة والبحث المتعلق بنوع الجنس                                      |
| ٤٢     | .....٤-٣ الحياة العملية   |
| ٤٢     | .....١-٤-٣ نسبة العمالة   |
| ٤٢     | .....٢-٤-٣ نسبة البطالة   |
| ٤٣     | .....٣-٤-٣ المقارنة بين الإقليم الاتحادي القديم والإقليم الاتحادي الجديد                        |

|    |  |        |           |
|----|--|--------|-----------|
| ٤٣ | ..... العمالة لبعض الوقت   | ٤-٤-٣  |           |
| ٤٤ | ..... مؤهلات المرأة ووضعها المهني                                    | ٥-٤-٣  |           |
| ٤٤ | ..... النهوض بالعمل  | ٦-٤-٣  |           |
|    | تعديلات قانون النهوض بالعمل - إصلاح الكتاب الثالث من المدونة         | ٧-٤-٣  |           |
| ٤٥ | ..... الاجتماعية وقانون تنشيط الوظائف                                |        |           |
| ٤٦ | ..... تعديلات قانونية أخرى   | ٨-٤-٣  |           |
| ٤٦ | ..... العمالة غير المهمة   | ٩-٤-٣  |           |
|    | الاتفاق على النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في القطاع الخاص من | ١٠-٤-٣ |           |
| ٤٧ | ..... الصناعة  |        |           |
| ٤٧ | ..... برنامج "المرأة والعمل"   | ١١-٤-٣ |           |
| ٤٨ | ..... تقرير بشأن المساواة في الأجر                                   | ١٢-٤-٣ |           |
| ٥١ | ..... المرأة في مجتمع المعلومات                                      | ١٣-٤-٣ |           |
| ٥٢ | ..... المرأة في الميدان الثقافي والإعلامي                            | ١٤-٤-٣ |           |
| ٥٢ | ..... المرأة كمنظمة أعمال وبادئة بتأسيس مشاريع تجارية                | ١٥-٤-٣ |           |
| ٥٥ | ..... المرأة في المناطق الزراعية وفي المناطق الريفية                 |        | <b>-٤</b> |
| ٥٥ | ..... حالة المرأة في الزراعة   | ١-٤    |           |
| ٥٧ | ..... النهوض بإمكانيات العمالة للمرأة في الزراعة                     | ٢-٤    |           |
| ٥٨ | ..... المرأة في الحياة العامة  |        | <b>-٥</b> |
| ٥٨ | ..... ملاحظات عامة   | ١-٥    |           |
| ٥٨ | ..... المشاركة على المستوى الاتحادي                                  | ٢-٥    |           |
| ٥٩ | ..... المشاركة على الصعيد المحلي                                     | ٣-٥    |           |
| ٥٩ | ..... المشاركة على الصعيد البلدي                                     | ٤-٥    |           |
| ٦٠ | ..... المشاركة في النقابات العمالية                                  | ٥-٥    |           |
| ٦١ | ..... مؤسسات وسلطات النهوض بالحقوق المتساوية بين المرأة والرجل       |        | <b>-٦</b> |
| ٦١ | ..... مأمورو المساواة وشؤون المرأة لدى السلطات والمؤسسات العامة      | ١-٦    |           |
| ٦١ | ..... مأمورو المساواة بالاتحاد                                       | ٢-٦    |           |
| ٦١ | ..... الفريق العامل المشترك بين الوزارات                             | ٣-٦    |           |
| ٦١ | ..... تسهيلات المساواة في الإقليم                                    | ٤-٦    |           |
| ٦٣ | ..... المجالس البلدية لتكافؤ الفرص                                   | ٥-٦    |           |
| ٦٣ | ..... سجل الفريق العامل الاتحادي لمكاتب المرأة ومجالس تكافؤ الفرص    | ٦-٦    |           |

|    |   |       |
|----|---|-------|
| ٦٤ | ..... مأمورو شؤون المرأة والمساواة في الحقوق في مؤسسات التعليم العالي   | ٧-٦   |
| ٦٤ | ..... مأمور تكافؤ الفرص في سوق العمل  | ٨-٦   |
| ٦٥ | ..... وسائل إنفاذ المساواة في الحقوق  | ٧-٧   |
| ٦٥ | ..... مغزى تعميم مراعاة المنظور الجنساني  | ١-٧   |
| ٦٦ | ..... شروط الإطار - المتطلبات السياسية والقانونية   | ٢-٧   |
| ٦٦ | ..... استراتيجية التنفيذ للحكومة الاتحادية  | ٣-٧   |
| ٧٠ | ..... المرأة في حالات خاصة  | ٨-٧   |
| ٧٠ | ..... المرأة ذات الإعاقة  | ١-٨   |
| ٧٠ | ..... تغيير السياسة بشأن الأشخاص المعوقين   | ١-٨-١ |
| ٧٠ | ..... التعديلات القانونية   | ١-٨-٢ |
| ٧٣ | ..... النهوض بالمشاريع  | ١-٨-٣ |
| ٧٤ | ..... المرأة في السن الكبيرة  | ٨-٢   |
| ٧٤ | ..... الحالة  | ١-٢-٨ |
| ٧٥ | ..... أهداف سياسة المساواة بالنسبة للمرأة المسنة  | ٨-٢-٢ |
| ٧٥ | ..... الضمان الاجتماعي بالنسبة للمسنات  | ٨-٢-٣ |
| ٧٧ | ..... المهاجرات من النساء المسنات في ألمانيا  | ٨-٢-٤ |
| ٧٧ | ..... الباحثات عن اللجوء في ألمانيا   | ٨-٣   |
| ٧٩ | ..... الجزء الثاني: أحكام الاتفاقية وتنفيذها في جمهورية ألمانيا الاتحادية                                     |       |
| ٧٩ | ..... المادة ١: تعريف "التمييز"   | ١-٧٩  |
| ٨٠ | ..... المادة ٢: التدابير البرلمانية للقضاء على التمييز ضد المرأة  |       |
| ٨٠ | ..... الدستور   | ٢-١   |
| ٨٠ | ..... القانون بشأن المساواة والقانون بشأن النهوض بالمرأة  | ٢-٢   |
| ٨١ | ..... القانون المعدل للقانون بشأن تقديم المساعدة من أجل المرأة الحامل والأسر                                  | ٢-٣   |
| ٨٢ | ..... القوانين الأخرى   | ٢-٤   |
| ٨٣ | ..... المادة ٣: تدابير النهوض بالمرأة وحماية التنمية الكاملة بها  | ٣-٨٣  |
| ٨٤ | ..... المادة ٤: تدابير خاصة وفقا للمادة ٤   | ٤-٨٤  |
|    | ..... المادة ٥: القضاء على الأدوار النمطية والنهوض بالمسؤولية المشتركة للمرأة والرجل في تنشئة وإنماء أطفالهما | ٥-٨٤  |
| ٨٥ | ..... التوفيق بين الأسرة والعمل   | ٥-١   |
| ٨٦ | ..... صورة جديدة للأبوة   | ٥-٢   |

|     |   |              |
|-----|---|--------------|
| ٨٦  | ..... محاربة العنف ضد المرأة  | ٣-٥          |
| ٨٦  | ..... خطة عمل الحكومة الاتحادية   | ١-٣-٥        |
| ٨٧  | ..... التدابير التشريعية  | ٢-٣-٥        |
| ٩٠  | ..... تدابير مرافقة للتشريع   | ٣-٣-٥        |
| ٩٢  | ..... منع ومحاربة الاعتداء الجنسي على الأطفال والأحداث                                | ٤-٣-٥        |
| ٩٩  | ..... <b>المادة ٦: القضاء على الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري</b>                   | <b>٦-٦</b>   |
| ٩٩  | ..... تدابير لمكافحة الاتجار بالطفل والمرأة، والتصوير الإباحي للطفل، والسياسة الجنسية | ١-٦          |
| ١٠١ | ..... إنشاء الفريق العامل المعني "بالاتجار بالمرأة"                                   | ٢-٦          |
| ١٠٢ | ..... تدابير أخرى في محاربة الاتجار بالمرأة   | ٣-٦          |
| ١٠٢ | ..... إجراءات التحقيق المتعلق بالألمان لجرائم الاعتداء الجنسي المرتكبة في الخارج      | ٤-٦          |
| ١٠٤ | ..... التدابير القانونية  | ٥-٦          |
| ١٠٥ | ..... <b>المادة ٧: مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامية</b>                      | <b>٧-٧</b>   |
| ١٠٥ | ..... القانون الاتحادي بشأن التعيينات في الهيئات                                      | ١-٧          |
| ١٠٦ | ..... برامج عمل في الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرجل                 | ٢-٧          |
| ١٠٧ | ..... التزام المرأة في الكنائس  | ٣-٧          |
| ١٠٨ | ..... منظمات المرأة   | ٤-٧          |
| ١٠٨ | ..... المرأة في وسائل الإعلام   | ٥-٧          |
| ١٠٩ | ..... <b>المادة ٨: مشاركة المرأة على المستوى الدولي</b>                               | <b>٨-٨</b>   |
| ١٠٩ | ..... مجال الأمم المتحدة  | ١-٨          |
| ١١٠ | ..... مجال الاتحاد والأوروبي  | ٢-٨          |
| ١١١ | ..... الخدمة الدبلوماسية لجمهورية ألمانيا الاتحادية                                   | ٣-٨          |
| ١١٢ | ..... <b>المادة ٩: جنسية المرأة والرجل</b>  | <b>٩-٩</b>   |
| ١١٣ | ..... <b>المادة ١٠: المساواة في حقوق المرأة والرجل في ميادين التعليم والرياضة</b>     | <b>١٠-١٠</b> |
| ١١٣ | ..... المرأة والرياضة   | ١-١٠         |
| ١١٥ | ..... التعليم وإسداء النصح لتنظيم الأسرة  | ٢-١٠         |
| ١١٧ | ..... <b>المادة ١١: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في ميدان العمالة</b>         | <b>١١-١١</b> |
| ١١٨ | ..... القانون المدني والقوانين الأخرى   | ١-١١         |
| ١١٩ | ..... الخدمة العامة في الاتحاد  | ٢-١١         |
| ١٢١ | ..... قانون حماية الأمومة   | ٣-١١         |
| ١٢١ | ..... الفروق في الدخل حسب نوع الجنس   | ٤-١١         |

|     |  |            |
|-----|--|------------|
| ١٢٢ | التوفيق بين الأسرة والعمل/سياسة سوق العمل بالنسبة للمرأة .....   | ٥-١١       |
| ١٢٢ | التوفيق بين الأسرة والعمل.....   | ١-٥-١١     |
| ١٢٨ | سياسة سوق العمل بالنسبة للمرأة - مشاريع نموذجية للحكومة الاتحادية .....                                      | ٢-٥-١١     |
| ١٢٩ | عمليات بدء الأعمال التجارية .....  | ٣-٥-١١     |
| ١٣٠ | الحق في الضمان الاجتماعي .....   | ٦-١١       |
| ١٣٣ | <b>المادة ١٢: المساواة في الحقوق بالنسبة للمرأة والرجل في ميدان الرعاية الصحية .....</b>                     | <b>-١٢</b> |
| ١٣٣ | الاحتياجات الخاصة بالمرأة في مجال السياسة الصحية .....   | ١-١٢       |
| ١٣٥ | المرأة والإدمان .....  | ٢-١٢       |
| ١٣٦ | تعاون الحكومة الاتحادية مع مختلف المنظمات الصحية .....   | ٣-١٢       |
| ١٣٨ | الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز .....   | ٤-١٢       |
| ١٣٩ | البحث في صحة المرأة .....  | ٥-١٢       |
| ١٤١ | <b>المادة ١٣: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .....</b>    | <b>-١٣</b> |
| ١٤١ | استحقاق الطفل وعلاوات الأطفال.....   | ١-١٣       |
| ١٤٢ | معادلة استحقاقات وخدمات الأسرة في عام ٢٠٠٢ .....   | ٢-١٣       |
| ١٤٤ | إصلاح استحقاق السكن.....   | ٣-١٣       |
| ١٤٤ | إصلاح النهوض بالتدريب .....  | ٤-١٣       |
| ١٤٥ | استحقاق تربية الطفل .....  | ٥-١٣       |
| ١٤٦ | الحجم المالي .....   | ٦-١٣       |
| ١٤٧ | <b>المادة ١٤: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في الريف .....</b>  | <b>-١٤</b> |
| ١٤٨ | <b>المادة ١٥: المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل من حيث الأهلية القانونية واختيار محل الإقامة .....</b>  | <b>-١٥</b> |
| ١٤٩ | <b>المادة ١٦: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في جميع الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ...</b> | <b>-١٦</b> |
| ١٤٩ | إصلاح قانون الزواج والأسرة .....   | ١-١٦       |
| ١٥٢ | قانون الوراثة والنفقة.....   | ٢-١٦       |
| ١٥٤ | التنديدات.....   |            |
| ١٥٤ | التنديد الأول - جداول وأرقام .....   |            |
| ١٥٥ | السكان في ألمانيا.....   |            |
| ١٥٥ | الجدول ١- التركيب العمري .....   |            |
| ١٥٥ | الجدول ١-٢ الحالة المدنية للسكان الإناث.....   |            |
| ١٥٦ | المرأة في العمل.....   |            |
| ١٥٦ | الجدول ٢-٢ عدد الأطفال في كل أسرة (الأطفال حتى سن ١٨ سنة).....   |            |

|     |  |              |
|-----|--|--------------|
| ١٥٧ | عدد ونسبة المرأة في العمالة المتكسبة ١٩٩٨ - ٢٠٠١   | الجدول ١-٣   |
| ١٥٨ | المرأة في الميادين المهنية الفردية ونسبة المرأة من بين العاملين المتكسبين في الميدان المهني                      | الجدول ٢-٣   |
| ١٥٩ | انتشار المرأة في العمالة المتكسبة بين الفئات المهنية (٢٠٠١)  | الجدول ٣-٣   |
| ١٦١ | المقارنة بين دخول المرأة والرجل  | الجدول ٤-٣   |
| ١٦٣ | المتوسطات السنوية لاتجاهات البطالة الأنثوية (الإقليم الاتحادي السابق)  | الجدول ٥-٣   |
| ١٦٤ | المتوسطات السنوية لاتجاهات البطالة الأنثوية (الإقليم الجديد وبرلين الشرقية)                                      | الجدول ٦-٣   |
| ١٦٥ | الأشخاص العاملون لحسابهم الذاتي في ألمانيا   | الجدول ٧-٣   |
| ١٦٦ | <b>المرأة في التعليم</b>   |              |
| ١٦٦ | نسبة التلميذات في المدارس العامة بالنسبة المئوية   | الجدول ١-٤   |
| ١٦٧ | المتدربات في فئات مهنية مختارة   | الجدول ١-٢-٤ |
| ١٦٨ | المتدربات في عشر مهن للتدريب يسودها الذكور بالدرجة الأولى في ألمانيا ٢٠٠١  | الجدول ٢-٢-٤ |
|     | متدربون ذوي عقود تدريب معقودة حديثاً في ٢٠٠١ في المهن العشر التي يسودها الذكور أكثر من غيرها                     | الجدول ٣-٢-٤ |
| ١٦٩ |  |              |
| ١٧٠ | المتدربون حسب الأقاليم (النظام المزدوج)  | الجدول ٤-٢-٤ |
| ١٧١ | مدرسة المتدربين قبل التدريب ولديهم عقود تدريب موقعة حديثاً ١٩٩٦ و ٢٠٠١   | الجدول ٥-٢-٤ |
| ١٧٢ | التلاميذ والتلميذات في المدارس المهنية في النظام المزدوج حسب السن  | الجدول ٦-٢-٤ |
| ١٧٣ | نسبة الطالبات من بين الذين يدرسون في الفصل الجامعي الأول بمؤسسات التعليم العالي                                  | الجدول ١-٣-٤ |
| ١٧٤ | نسبة الطالبات من بين الذين يدرسون في مؤسسات التعليم العالي   | الجدول ٢-٣-٤ |
|     | الألمان الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول (الفصل الشتوي) في مؤسسات التعليم العالي بالجامعات حسب فئات الموضوعات | الجدول ٣-٣-٤ |
| ١٧٥ |  |              |
|     | الألمان الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول (الفصل الشتوي) بالكليات التقنية                                      | الجدول ٤-٣-٤ |
| ١٧٧ | مؤسسات التعليم العالي حسب فئات الموضوعات نسبة المرأة بين المجموع (نسبة مئوية)                                    |              |
| ١٧٩ | المرأة في التعليم والعلوم مجموع ٢٠٠٠   | الجدول ٤-٤   |
| ١٨٠ | <b>التذييل الثاني: نظرة مجملة على التدابير المنفذة منذ عام ١٩٩٨ لإعمال مفهوم المساواة في الحقوق</b>              |              |
| ١٨٠ | ١ - القوانين   |              |
|     | ٢ - التدابير والأحداث الأخرى ذات الصلة من حيث السياسة بشأن المساواة في الحقوق (منذ أيار/مايو ١٩٩٨)               |              |
| ١٨٧ |  |              |
| ١٩٠ | ٣ - التدابير المنفذة بواسطة وكالات المساواة في الأقاليم  |              |
| ١٩٠ | ١-٣ مجالات العمل الرئيسية  |              |

- ١٩٠ .....التدابير والبرامج العامة والخاصة. ٢-٣
- ٤ - منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب حول موضوعات
- ٢٥٣ .....سياسة المساواة. ٢-٣
- ٢٥٣ .....مجموعة منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب. ١-٤
- ٢-٤ .....كتيبات وتقارير ووثائق ومواد بشأن سياسة المساواة للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة
- ٢٥٥ .....وكبار المواطنين والمرأة والشباب.
- ٢٦٥ .....منشورات الوزارات والوكالات الاتحادية الأخرى بشأن الموضوعات المتعلقة بالمساواة. ٥ -
- التذييل الثالث - نظر لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في التقارير بتاريخ ١ شباط/فبراير ٢٠٠٠\*

\* نص التذييل الثالث وارد في الوثيقة A/55/38/Rev.1. ويمكن الحصول عليه أيضا في

<http://www.un.org/womenworld/daw/cedaw>

## مقدمة:

في نيسان/أبريل ١٩٨٥، قامت جمهورية ألمانيا الاتحادية بالتصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخة ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩. وقد دخلت الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة لجمهورية ألمانيا الاتحادية في ٩ آب/أغسطس ١٩٨٥ (النشرة القانونية الاتحادية، الجزء الثاني، ص ١٢٣٤) وقد تمت الموافقة على الاتفاقية بحكم شرطي هو أن الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ من الاتفاقية لا تنطبق لأنها تتعارض مع الجملة الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٢ أ من القانون الأساسي لجمهورية ألمانيا الاتحادية (أن المرأة لا يجوز بحال من الأحوال أن تقدم خدمة تنطوي على استخدام السلاح).

وعن طريق تعديل الجملة الثانية من الفقرة ٤٥ من المادة ١٢ أ من القانون الأساسي، الذي دخل حيز النفاذ في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ (النشرة القانونية الاتحادية ص ١٧٥٥)، تم وضع الخدمة التطوعية للمرأة التي تنطوي على استخدام السلاح في القوات المسلحة الاتحادية على أساس دستوري واضح، وسُمح للمرأة بإمكانية الوصول إلى جميع مجالات القوات المسلحة. وأعلنت جمهورية ألمانيا الاتحادية في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ سحب التحفظ على الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ وفقا للجملة الأولى من الفقرة ٣ من المادة ٢٨ من الاتفاقية.

وفي آذار/مارس ١٩٨٨، قدمت جمهورية ألمانيا الاتحادية تقريرها الأول عن تنفيذ الاتفاقية وفقا للمادة ١٨ من الاتفاقية (وثيقة الأمم المتحدة CEDAW/5/Add.59) وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، قدمت جمهورية ألمانيا الاتحادية استكمالا وتذييلا لهذا التقرير استعدادا لبحثه بمعرفة اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها التاسعة (CEDAW/C/5/Add.59/Amend.1).

وقدمت جمهورية ألمانيا الاتحادية تقريرها الثاني والثالث وفقا للمادة ١٨ من الاتفاقية وثيقة الأمم المتحدة (U.N.Doc.CEDAW/C/DEU/2-3) في حريف عام ١٩٩٦. وفي هذا السياق اغتنمت الإمكانية التي أتاحتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالجمع بين التقريرين، وذلك بغية شمول فترة زمنية أطول. وأتاح ذلك النظر بصفة خاصة في التغييرات الناجمة عن توحيد ألمانيا. ويستند التقرير الحالي إلى التقرير الأول ويسرد التطور الإضافي للمساواة في الحقوق في ألمانيا منذ عام ١٩٩٠ بالنسبة لكل من مواد الاتفاقية.

وقد استكملت جمهورية ألمانيا الاتحادية التقريرين الثاني والثالث بمقتضى تقريرها الوطني الرابع منذ عام ١٩٩٨، مع الحفاظ بدرجة كبيرة على هيكل وعرض التقريرين الثاني والثالث.

وقامت جمهورية ألمانيا الاتحادية بالتصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وقد دخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة لجمهورية ألمانيا الاتحادية في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، أي بعد ثلاثة اشهر من إيداع وثيقة التصديق.

وتقدم جمهورية ألمانيا الاتحادية بموجب ذلك تقريرها الوطني الخامس عملاً بالمادة ١٨ من الاتفاقية. وهو نسخة مستكملة من التقرير الرابع مع الاستغناء عن التكرارات. لذلك ينبغي الرجوع إلى جميع التقارير مع التقرير الحالي من أجل الحصول على فهم أفضل للتطورات ككل.

### بيان عن النظر في التقارير من جانب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

قامت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالنظر في التقريرين الجمعيين الدوريين الثاني والثالث والتقرير الدوري الرابع لجمهورية ألمانيا الاتحادية (CEDAW/C/DEU/2-3 and 4) في جلساتها ٤٦٤ و ٤٦٥، المعقودتين في شباط/فبراير ٢٠٠٠.

وبالإضافة إلى الجوانب الإيجابية التي تم سردها بصفة خاصة في الفقرات ١١ إلى ١٧، قامت اللجنة أيضاً في الفقرات من ١٩ إلى ٤٦ بإبراز المشكلات القائمة وقدمت توصيات.

ووفقاً لتوصيات اللجنة، بذلت محاولة في هذا التقرير لتجاوز السرد والقيام بتحليل وتقييم أكثر قوة للتدابير المنفذة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع مجالات حياتها. بالنسبة للفقرات الفردية:

بالنسبة للفقرتين ٣ و ١٧:

أكد الممثل أن ألمانيا قامت في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ بالتوقيع على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية. وسوف تبدأ عملية التصديق في عام ٢٠٠٠، هي وقبول التعديل على الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية. وفي ضوء القرار الأخير لمحكمة العدل الأوروبية حول الحظر الألماني بأن تحمل المرأة السلاح، سوف تقوم ألمانيا بتقييم تحفظها بشأن الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ من الاتفاقية.

وتذكر اللجنة أن الحكومة، لدى تقييمها لآثار قرار محكمة العدل الأوروبية بشأن دور المرأة في القوات المسلحة الألمانية، سوف تقوم بتقييم تحفظها على الفقرة الفرعية ب من المادة ٧ من الاتفاقية.

وقد دخلت الاتفاقية المؤرخة ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حيز النفاذ في إطار القانون الدولي في ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨١ وفي ألمانيا في ٩ آب/أغسطس ١٩٨٥. وهي تعتبر واحداً من الصكوك القانونية الأساسية في ميدان حقوق الإنسان بالنسبة للمرأة، وقد أعلن التحفظ التالي في المادة ١ من القانون بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخة ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٨٥.

• يتم قبول الاتفاقية بشرط عدم انطباق الفقرة الفرعية ب من المادة ٧ من الاتفاقية لأنها تتعارض مع الجملة الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٢ أ من القانون الأساسي.

وقد أعلن ممثل الجمهورية الاتحادية في الجلسة المعقودة في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٠ أن ألمانيا ستقوم بتقييم التحفظ بشأن الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ من الاتفاقية على ضوء قرار محكمة العدل الأوروبية.

ومتابعة لقرار محكمة العدل الأوروبية بتاريخ ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ في القضية رقم سي - ٩٨/٢٨٥ (تانيا كرييل) تم تعديل الجملة الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٢ من القانون الأساسي بموجب قانون مؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ من أن المرأة يمكنها الآن (ألا تكون ملزمة بحال من الأحوال بأن تقدم خدمات تطوي على استخدام السلاح). ومع هذا التعديل للقانون الأساسي، وكذلك الأحكام القانونية والأوامر القانونية المساعدة، قام البرلمان بوضع الخدمة التطوعية للمرأة بما في ذلك استخدام السلاح على أساس دستوري وقانوني واضح. وتم الآن إلغاء القيود التي سبق تطبيقها والتي تقصر المرأة على الانتشار في السلاح الطبي وفي الخدمة الموسيقية العسكرية. والآن يمكن للمرأة أن تتطوع للخدمة في القوات المسلحة الألمانية بوصفها جندياً مهنياً أو نظامياً أو على أساس خدمة تطوعية لأداء خدمات فردية، مثل التمرينات وقت السلم والانتشار بصفة خاصة في الخارج. ويعمل التعديل الذي طرأ على الدستور على تهيئة فرص متكافئة للمرأة في القوات المسلحة.

وأصبح التحفظ على الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٧ من الاتفاقية بالياً بسبب الفرص المتكافئة لوصول المرأة إلى القوات المسلحة التي نشأت الآن. وقامت جمهورية ألمانيا الاتحادية بسحب التحفظ على أن يسري ذلك ابتداء من ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

بالنسبة للفقرتين ٢١ و ٢٢:

في تعليق اللجنة انه على الرغم من مجموعة التدابير المتخذة، فإن تنفيذ الاتفاقية بالنسبة للمرأة التي تقيم في الأقاليم الجديدة لا يزال يختلف عن اللاتي يقمن في الأقاليم القديمة. وهي قلقة لأن المرأة في الأقاليم الجديدة التي عادة ما كانت تتمتع بالعمالة الكاملة ولكنها الآن تمثل ٢٠,٧ في المائة من العاطلين. وهذه

نسبة مئوية عالية بشكل غير متناسب بالمقارنة بنسبة الرجال العاطلين في الأقاليم الجديدة وكذلك بالنسبة للمعدل الإجمالي لبطالة المرأة في ألمانيا.

وتحت اللجنة الحكومية على مواصلة جهودها الهادفة إلى تحسين حالة المرأة في الأقاليم الجديدة في مجال العمل والعمالة بالإضافة إلى رفاهيتها الاجتماعية الإجمالية.

وكانت اللجنة في حثها على بدء تدابير هادفة لتحسين حالة المرأة في الأقاليم الجديدة في مجالي العمل والعمالة تقابل في الفترة التي يشملها التقرير بكثير من تدابير السياسة النشطة لسوق العمل، مثل قانون العمل النشط ( راجع الجزء الأول ٣ و ٤ و ٢٧).

غير أنه ينبغي للمرء أن يضع في اعتباره في هذا السياق أن الانهيار شبه الكامل للاقتصاد في جمهورية ألمانيا الديمقراطية السابقة بعد الوحدة مازال له عواقب جسيمة بالنسبة للحالة في سوق العمل والعمالة لكل من الرجل والمرأة. وهكذا أدى سوق العمل الذي تسيطر عليه الدولة في جمهورية ألمانيا الديمقراطية السابقة إلى الإدماج شبه الكامل للمرأة، وكانت هناك درجة عالية من القبول داخل المجتمع، ولكن كان هناك أيضا المطلب الاقتصادي للمرأة بأن تعمل. وفي الوقت نفسه، أدت شبكة حكومية من دور الحضانة ومرافق الرعاية إلى التمكين من التوفيق بين الأسرة والعمل.

بالنسبة للفقرة ٢٣:

تشعر اللجنة بالقلق لأن البرامج والقوانين والسياسات التي أخذت بها الحكومة قد فشلت في أن يتم فهم الالتزام الدستوري بالنهوض بتنفيذ المساواة الواقعية للمرأة بأنه مسؤولية مجتمعية وأنه يتم تحقيقه في الواقع العملي.

ويمكن مواجهة قلق اللجنة بأن الحالة قد تحسنت كثيرا منذ التقرير الأخير إلى اللجنة نتيجة للمبادرات القانونية والمبادرات الأخرى في الفترة المشمولة بالتقرير. والدعوة إلى المساواة الواقعية بين المرأة والرجل قد تتحقق دستوريا بواسطة الحملة الثانية من الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي وأنها تنفذ في واقع الأمر وفقا لذلك.

بالنسبة للفقرة ٢٤:

تحت اللجنة الحكومية على اتخاذ تدابير تكفل مساهمة المسؤولين العموميين، بمن في ذلك المسؤولون عن إنفاذ القوانين، في تحقيق هذا المبدأ في كامل إقليم البلد. وهي تحت الحكومة، على كفالة أن يشمل القطاع الثالث والتعليم القانوني المستمر للمحامين ورجال القضاء على نحو كاف الفهم المتطور للمساواة وعدم التمييز والقواعد والمعايير الدولية في هذا الشأن. وهي تحت الحكومة أيضاً على أن تكفل توافر سبل انتصاف محلية فعالة وإمكانية وصول المرأة إليها، وخاصة في ضوء السريان المرتقب للبروتوكول

الاختياري الملحق بالاتفاقية. وهي تشجع الحكومة أيضا على الرجوع مباشرة إلى الاتفاقية في مبادراتها التشريعية والمتعلقة بالسياسة العامة والبرامج، لأن الاتفاقية ملزمة قانوناً وأن من شأن هذا الاستخدام أن يزيد الوعي بالالتزامات الدولية التي تعهدت بها الدولة الطرف.

قامت اللجنة، من بين أشياء أخرى، بمعالجة مشكلة التعليم المستمر للمحامين في موضوع المساواة وعدم التمييز بالنسبة للمرأة. ووفقاً للفقرة الفرعية ٦ من الفقرة ٤٣ أ من القانون الاتحادي للمحامين فإنه يلزم للمحامين أن يبروا بتعليم مستمر.

وينطبق التالي على المحامين المتخصصين (الفقرة ٤٣ ج من القانون الاتحادي للمحامين): ينبغي لكل شخص يحمل تسمية محام متخصص أن يحضر على الأقل تدريبا آخر في هذا المجال المتخصص في السنة، سواء بصفة محاضر أو مشترك. ولا يجوز أن يقل مجموع فترة التدريب الآخر عن عشر ساعات. وينبغي للمحامين أن يقدموا وثيقة بذلك إلى نقابة المحامين دون أن يطلب منهم أن يقوموا بذلك (الفقرة ١٥ من قانون المحامين المتخصصين). ويجوز سحب التصريح باستخدام التسمية بمحام متخصص إذا اغفل هذا التدريب الآخر المنصوص عليه في القانون المهني (الجملة الثانية من الفقرة الفرعية ٤ من الفقرة ٤٣ ج من القانون الاتحادي للمحامين).

بالنسبة للواجب الأساسي بأداء بتدريب آخر (الفقرة الفرعية ٦ من الفقرة ٤٣ أ من القانون الاتحادي للمحامين) قالت اللجنة القانونية بالبرلمان الاتحادي الألماني بأنه لا يوجد دليل على وجوب تنظيم هذا الواجب بمزيد من التفصيل من جانب قانون المهنيين لأنه لا ينبغي إلقاء المحامي الفردي على تقرير كيفية الوفاء بهذا الواجب المهني. (التوصية والتقرير، الورقة المطبوعة للبرلمان الاتحادي رقم ١٢/٦٥٦٧، ص ٥٠، بشأن الرقم ٢٥ (الفقرة ٥٩ ب من القانون الاتحادي للمحامين)).

ولا توجد تعريفات بموجب القانون المهني بشأن المجالات أو الموضوعات التي يتعين على المحامين أن يؤدوا فيها تدريبا آخر. فهذا مستحيل في الواقع من الناحية العملية. وبموجب القانون المدني، فإن المحامين ملزمون بأن يؤدوا تدريبا آخر بحيث يكونوا قادرين على القيام بالرعاية المناسبة اللازمة في الاتصالات (الفقرة ٦٧٢ من القانون المدني)

وتتمثل مهمة الرابطة الاتحادية للمحامين في النهوض بالتدريب المهني الآخر للمحامين (الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ١٧٧ من الرقم ٦ من القانون الاتحادي للمحامين). وتدعم رابطة المحامين الاتحادية على سبيل المثال معهد المحامين الألمان في مهامه المتعلقة بالتدريب الآخر. وتقدم رابطات المحامين وخاصة رابطة المحامين الألمان، وغير ذلك من مقدمي التدريب الآخر للمحامين في القطاع الخاص، باستكمال نطاق المناسبات المعروضة.

وفي المجال القضائي، وخاصة في مجال السلطة القضائية، ذكرت اللجنة في جملة أمور أخرى، أن يتم التدريب الأخر على نطاق واسع وأن يشمل موضوع المساواة وعدم التمييز ضد المرأة. وبصفة خاصة تقوم أكاديمية القضاة الألمان التي يدعمها ويمولها الاتحاد والأقاليم معاً، والتي تخدم غرض التدريب الوطني الآخر للقضاة في جميع فروع نظام المحاكم، وكذلك المدعون العامون، بإدارة مؤتمرات سنوية بشأن فئة موضوعاتها.

وعلى سبيل المثال، تناولت عدة مؤتمرات لأكاديمية القضاة الألمان، لعدة سنوات، "مشكلة المرأة في القضاء" بانتظام، ومشكلة "المرأة أمام القضاء" ولكن المؤتمرات بشأن قانون العمل، مثل "القانون الأوروبي في ممارسة قانون العمل"، و "المشكلات الراهنة في قانون العمل"، و "قانون النهوض بالعمالة وقانون العمل والموضوعات الأخرى المتعلقة بقانون العمل" تعالج مسائل تتعلق بالمساواة وعدم التمييز بالنسبة للمرأة.

وفضلاً عن ذلك، تقدم حلقات دراسية في أكاديمية القضاة الألمان بشأن "مواجهة ضغط العمل"، وتستعرض هذه الحلقات الدراسية الانتباه إلى الحالة الخاصة المتعلقة بالمرأة بين العمل والأسرة، وتساعد أيضاً على جعل هذا الصراع قريباً من الحل.

وتحتل مسألة حالة المرأة داخل المجتمع والأسرة موضوع عدد كبير من المؤتمرات بشأن مشكلات قانون الأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، تعالج المؤتمرات مع الشركاء الأوروبيين بشكل متزايد هذه الفئة من الموضوعات، مثل المؤتمر البولندي-الألماني المعقود في عام ٢٠٠٠ بشأن موضوع "حماية الأسرة"، والمؤتمر التركي الألماني المعقود في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١.

بالنسبة للفقرة ٢٥:

أعربت اللجنة عن قلقها إزاء الخسائر المستمرة التي تواجه المرأة في كثير من جوانب العمل والاقتصاد وخاصة، فإن اللجنة تشعر بالقلق إزاء استمرار الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل، بغض النظر عن إنجازات المرأة التعليمية المرتفعة، وإزاء أن المرأة تكسب في المتوسط ٧٧ في المائة مما يكسبه الرجل. وهي تشعر بالقلق لأنه في عام ١٩٩٧، كانت المرأة التي على الرغم من أنها تمثل ٤٦,١ في المائة من السكان العاملين الذين يتكسبون فإنها تضم ٨٨ في المائة من الأشخاص العاملين لبعض الوقت ٥٥.٩ في المائة من العاطلين. وتشعر اللجنة بالقلق لأن هذه الفوارق تدل على استمرار التمييز غير المباشر ضد المرأة في سوق العمل. وهي تشعر بالقلق أيضاً لأن العمل لبعض الوقت يتجه لأن يكون في مجال العمالة غير الماهرة، مما يتيح فرصاً أقل للتقدم المهني.

بالنسبة لمشاعر القلق التي لدى اللجنة إزاء الخسائر القائمة بالنسبة للمرأة في كثير من جوانب العمل والاقتصاد، تجري الإشارة إلى المعلومات الواردة في الفقرة ١٣-٤ من هذا التقرير وإلى الجدول المستكمل ٣-٤ (في التذييل) ويمكن قول الأتي بالإضافة إلى ذلك:

ازداد عدد العاملين لبعض الوقت والخاضعين للتأمين الاجتماعي بين عامي ١٩٧٧ و ٢٠٠٠ بنسبة ٨ في المائة وبلغ ٩٠ ٢٥٦ ٠٣٩. وبذلك كانت نسبة الموظفين العاملين لبعض الوقت مقابل جميع العاملين الخاضعين للتأمين الاجتماعي هي ١٤,١ في المائة. وما زال العمل لبعض الوقت مجالا يتعلق بالمرأة التي كانت تمثل ٨٦ في المائة من جميع العاملين لبعض الوقت في عام ٢٠٠٠. غير أن الاتجاهات السارية في السنوات الأخيرة تبين أن العمل لبعض الوقت هو بشكل متزايد شكل معقول من أشكال فترات ساعات العمل بالنسبة للرجل أيضا. وفي حين ازداد عدد النساء العاملات لبعض الوقت بنسبة ٤ في المائة فقط بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٠، فإن النمو في عدد العاملين الذكور لبعض الوقت كان ٤٦ في المائة. ويمكن للمرء أن يتوقع ازدياد هذا التطور مرة أخرى نتيجة للقانون بشأن العمل لبعض الوقت وعقود الاستخدام المحددة المدة، وهو القانون الذي أصبح سارياً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وبالإضافة إلى دلالاته بالنسبة لسياسة سوق العمل في تأمين وزيادة العمالة، فإن الهدف من القانون، الذي يعطي للمستخدم الذكر والأنثى الحق في العمل لبعض الوقت، هو تمكين كل من المرأة والرجل، بالدرجة نفسها، أن يقوم بمزيد من الكفاءة بالتوفيق بين الأسرة والعمل وتحسين تنفيذه لخطته الفردية. ومن ثم فإن أحكام القانون تنهض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

بالنسبة للفقرة ٢٦:

تدعو اللجنة الحكومة إلى العمل على أن يكون تعريف التمييز الوارد في المادة ١ من الاتفاقية، وخاصة ما تضمنه الاتفاقية من حظر للتمييز غير المباشر، مدرج بالكامل في تشريعاتها، وخاصة تشريع العمل. وفي هذا الشأن، فهي ترحب باتجاه نية الحكومة إلى إعداد تقرير بشأن المساواة في الأجر يبحث الأسباب الأولية للتمييز في الأجر. وتدعو اللجنة الدولة الطرف إلى بحث الصيغ القائمة لتحديد المساواة في العمل والعمل ذي القيمة المتساوية، بغرض وضع مبادئ توجيهية أو توجيهات لمساعدة الشركاء في التفاوض الجماعي بشأن الأجر في تحديد هياكل متشابهة للأجور في القطاعات التي تسودها المرأة. وتحث اللجنة الحكومة على أن ترصد عن كثب اثر برنامجها الجديد على المرأة والعمل حتى تكفل أنه يحقق الأهداف المعلنة للنهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في عالم العمل وفي الأسرة ولا يؤدي إلى إطالة أحد الأنماط المتعلقة بنوع الجنس.

إن دعوة اللجنة إلى الإدماج الكامل في التشريعات الألمانية، وخاصة تشريعاتها العمالية، لتعريف التمييز الوارد في المادة ١ من الاتفاقية، وخاصة ما تضمنته الاتفاقية من حظر للتمييز غير المباشر، قد تمت تلبيتها.

وسوف يحدث إدماج تعريف التمييز (المباشر وغير المباشر) في تشريع العمل في إطار تنفيذ توجيه البرلمان الأوروبي وفي توجيه المجلس المعدل لتوجيه المجلس رقم ٢٠٧/٧٦/الجماعة الاقتصادية الأوروبية بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بالنسبة للرجل والمرأة فيما يتعلق بفرص الوصول إلى العمالة والتدريب المهني والترقية وظروف العمل.

وفي جمهورية ألمانيا الاتحادية حاليا يجري إعداد قانون منع التمييز في القانون المدني، ويهتم بتقديم إشارة واضحة ضد التمييز أيضا في المعاملات القانونية للقانون المدني. ومن أجل ذلك، وتمثالا مع المادة ١٣ في معاهدة الجماعة الاقتصادية الأوروبية يتم التعبير كتابة عن حظر التمييز، بما في ذلك حظر التمييز القائم على نوع الجنس. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر إدخال أدوات للقانون المدني من أجل ضمان تنفيذ هذا الحظر للتمييز.

إن برنامج "المرأة والعمل" ليس برنامجا مقطوعا ومحددا زمنيا، ولكنه برنامج جار يتم فحصه واستمراره بانتظام. وجوهر البرنامج هو إدماج سياسة المساواة باعتبارها مهمة جارية في جميع مجالات السياسة ومجالات العمل للحكومة الاتحادية في إطار "مراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية". والآن بعد مضي أربع سنوات على إدارة البرنامج تم تنفيذ جميع التدابير وإطلاقها بنجاح. وبالإضافة إلى التدابير التشريعية الواردة في الفقرة ٢ من الجزء الأول، فإن ذلك يشمل في جملة أمور التقرير الأول الشامل المتعلق بالأجور والدخل، وهو التقرير الذي تؤكد به الحكومة الاتحادية اتجاه نيتها لبذل أفضل مساهمتها نحو تخفيض الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل. ويرد سرد تفصيلي للبرنامج في الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني من هذا التقرير، في حين أن التقرير تمت معالجته في الفقرة ٣-٤-١٢ من الجزء الأول.

بالنسبة للفقرة ٢٧:

أعربت اللجنة عن قلقها إزاء استمرار المواقف النمطية والتقليدية بشأن أدوار ومسؤوليات المرأة والرجل في الحياة الخاصة والعامة. وتلاحظ اللجنة أن هذا الاستمرار ينعكس في غلبة المرأة في العمل لبعض الوقت وأن مسؤوليتها الرئيسية تتمثل في الأسرة وأعمال الرعاية والفصل المهني، واشترك الرجل البالغ الانخفاض في إجازة تربية الطفل، بنسبة ١,٥ في المائة من الذين قاموا بإجازة تربية الطفل في عام ١٩٩٧، وفرض ضرائب على الأزواج المتزوجين. وتشعر اللجنة بالقلق لأن التدابير الرامية إلى التوفيق بين الأسرة والعمل تنطوي على توقعات نمطية بالنسبة للمرأة والرجل. وفي هذا الشأن تشعر اللجنة بالقلق إزاء الحاجة

التي لم يتم الوفاء بها تجاه الأماكن في رياض الأطفال للمجموعة العمرية من صفر إلى ٣ سنوات وأن نسبة رياض الأطفال لليوم الكامل كانت ٣٤,٨ في المائة فقط في عام ١٩٩٤، وأن مراكز رعاية الطفل ليست متوفرة إلا لنسبة ٥,١ في المائة فقط للأطفال في سن الدراسة، خاصة وأن مدارس اليوم الكامل هي استثناء في ألمانيا.

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى التدابير المناسبة التي اتخذتها جمهورية ألمانيا الاتحادية في الفترة منذ تقديم التقرير الرابع والتي يرد وصف تفصيلي لها في الفصل الأول من التقرير. وأشارت اللجنة إلى غلبة المرأة في العمل لبعض الوقت وأجرت تقييماً سلبياً لذلك. ولا بد من أن يذكر في هذا الشأن أن القانون الجديد بشأن عقود العمل لفترة من الوقت والعمالة لمدة محددة، وهو ما كان سارياً منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، يمثل مزايا كبيرة للموظفين لبعض الوقت. وعلى سبيل المثال، ينطوي القانون على حظر صريح للتمييز ضد الموظفين لبعض الوقت. وهو يمنح جميع الموظفين من حيث المبدأ الحق في العمل لبعض الوقت في جميع الفئات المهنية، بما في ذلك الأعمال التي تتطلب مؤهلات وفي المراكز العليا. وهذا ينطبق بالتساوي على الرجل والمرأة.

وتهدف هذه الخطوة إلى زيادة نسبة العاملين لبعض الوقت ومن ثم فإنها تتضمن مزايا للمرأة بالدرجة الأولى - وكذلك للرجل - في مرحلة الأسرة، وبالتالي تؤدي إلى تحسين التوفيق بين الأسرة والعمل.

ومشاعر القلق لدى اللجنة إزاء نقص أماكن الحضانة قد تم أخذها في الاعتبار بواسطة تدابير بعيدة المدى. وقد تمت مناقشة ذلك بقدر كبير من التفصيل في الجزء الثاني تحت الفقرة ١١-٥-١.

بالنسبة للفقرات ٢٨ إلى ٣٠:

تحت اللجنة الحكومة على دراسة أثر التدابير الرامية إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة من أجل إقامة أساس متين للسياسات والبرامج التي من شأنها التعجيل بالتغيير والقضاء على الاتجاهات النمطية. وتحت اللجنة الدولة الطرف على وضع المزيد من البرامج والسياسات الموجهة إلى الرجل والرامية إلى سرعة تغيير الاتجاهات والسلوك. وهي تدعو الدولة الطرف إلى بحث الأخذ بإجازة غير قابلة للتحويل لرعاية الطفل بالنسبة للآباء من أجل زيادة عدد الرجال الذين يشاطرون المسؤولية في رعاية الطفل وتربية الطفل. وهي تحت الحكومة على تحسين توفر أماكن الرعاية للأطفال في سن المدرسة من أجل تسهيل إعادة التحاق المرأة بسوق العمل. وتوصي أيضاً بأن تقوم الدولة الطرف بتقييم الأحكام القانونية القائمة بشأن فرض ضريبة على الأزواج المتزوجين (التقسيم) واثار ذلك على استمرار التوقعات النمطية إزاء المرأة المتزوجة.

وتشعر اللجنة بالقلق إزاء الجهود والتدابير المحدودة القائمة لمد أثر الحقوق المتساوية وتكافؤ الفرص للمرأة إلى القطاع الخاص.

وتدعو اللجنة الحكومة إلى زيادة جهودها التشريعية والتنظيمية لضمان حماية المرأة ضد جميع أشكال التمييز في القطاع الخاص وإلى زيادة التدابير الهادفة إلى تحقيق المساواة الفعلية وتشجع الحكومة أيضا على زيادة تفاعلها مع القطاع الخاص، بما في ذلك من خلال توفير الحوافز والتدابير غير التشريعية الأخرى، وإلى جانب عملها مع اتحادات ومنظمات المرأة لتحقيق هذا الهدف.

وتدعو اللجنة حكومة ألمانيا الاتحادية إلى النظر في الأخذ بإجازة غير قابلة للتحويل لرعاية الطفل بالنسبة للآباء من أجل زيادة عدد الرجال الذي يشتركون في مسؤولية رعاية الطفل. وكما ورد في الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني من التقرير، فإن القانون الاتحادي الجديد لاستحقاق رعاية الطفل ينهض بدرجة كبيرة بالاشتراك القوي للآباء في إجازة الأبوة الجديدة، وكانت نسبة الآباء تبلغ في المتوسط ١,٥ في المائة فقط في الإجازة القديمة لرعاية الطفل على مدى السنوات. غير أن البرلمان امتنع عمدا عن الامتثال لاقتراح اللجنة. وليس من المزمع وضع لائحة بشأن الإجازة الأبوية غير القابلة للتحويل بالنسبة للآباء وذلك بسبب أن البرلمان في صالح الآباء الشبان جعل الإجازة الأبوية الجديدة أكثر مرونة عن الإجازة القديمة لرعاية الطفل من أجل منحهم أكبر نطاق ممكن لتخطيط إجازتهم الأبوية الشخصية.

وسوف تقدم الحكومة الاتحادية إلى البرلمان الاتحادي الألماني تقريرا عن الإجازة الأبوية في منتصف عام ٢٠٠٤ يتضمن سردا تفصيليا لنسبة الآباء المشتركين في ذلك، والنتائج الضرورية حسب الاقتضاء لاشتراكهم بقدر أكبر.

وبالنسبة للبنود الأخرى المطروقة في هذه الفقرات، تجدر الإشارة إلى التدابير والمبادرات القانونية التي تم تنفيذها أو اتخاذها منذ التقرير الأخير الذي تم تقديمه ويجري تناولها في الجزأين الأول والثاني من التقرير.

بالنسبة للفقرة ٣١:

تشعر اللجنة بالقلق إزاء الحالة الاجتماعية والاقتصادية التي كثيرا ما تكون مخوفة بالمخاطر للمرأة الأجنبية التي تعيش في ألمانيا. وتشعر بالقلق أيضا إزاء حوادث الاعتداءات العنصرية والتي تنطوي على كراهية للأجانب في الدولة الطرف وتلحظ الضعف الذي يمكن أن تواجهه المرأة الأجنبية على أسس متعددة من الجنس والإثنية والعنصر.

إن مكافحة الاتجاهات العنصرية وكراهية الأجانب تمثل إحدى أولويات السياسة المحلية للحكومة الاتحادية. وفي "التقرير بشأن التدابير والأنشطة الحالية والمستهدفة للحكومة

الاتحادية ضد التطرف اليميني وكراهية الأجانب ومعاداة السامية والعنف“ المؤرخ ١٤ آبار/مايو ٢٠٠٢، قامت الحكومة الاتحادية بسرد التدابير المناسبة وإعلام البرلمان الاتحادي الألماني بها. وهي تتخذ جميع التدابير التي بوسعها من أجل منع الأخطار الناجمة عن التطرف اليميني وكراهية الأجانب وقمع هذه الحركات. وهذا يتضمن كلا من الأساليب الرامية إلى تعزيز المجتمع المدني وتشجيع الناس على الدفاع عن معتقداتهم وعلى النهوض بالاندماج، وكذلك تدابير تستهدف المخالفين وبيئتهم. وقد تم تناول هذه الجوانب بطرق كثيرة ومجموعة متنوعة من المبادرات، وخاصة على مستوى سلطات الأقاليم والسلطات المحلية. ومن وجهة نظر الحكومة الاتحادية، وخاصة الأنشطة المتخذة على الطبيعة توفر أفضل آفاق للنجاح.

والإبقاء باستمرار على إحصاءات للشرطة تتضمن معلومات عن نوع الجنس وكذلك عن الأصل الإثني لضحايا العنف الموجه من الجناح اليميني غير كاملة حالياً. وقد اتفق الاتحاد والأقاليم اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ فصاعداً على تجميع جميع المخالفات الإجرامية ذات الدوافع السياسية في نظام تعريف جديد بعنوان ”الجرم ذات الدوافع السياسية“. وبالإضافة إلى ذلك تم إيجاد إمكانية للجمع في مظلة واحدة تحت عنوان ”جرم الكراهية“ بين المخالفات الجنائية ”لكراهية الأجانب“ و”معاداة السامية“ تقوم بها مجموعات فرعية معينة. ومن شأن ذلك ضمان الجمع في معيار مركزي واحد بين الجرائم ذات الدوافع السياسية بحيث تشمل جميع الوقائع المتصلة بالبحث الاستقصائي. بما في ذلك نوع جنس الجناة والضحايا ويجري تقييمها وإبلاغها إلى مكتب الشرطة الجنائية الاتحادي في جميع أراضي الإقليم الاتحادي من جانب وحدات الشرطة المختصة في الإقليم في إطار إجراء يجري تنسيقه وطنياً على أساس معايير قياسية واضحة.

وفي ٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، اعتمد البرلمان الاتحادي مبادرتين لمحاربة معاداة السامية في ألمانيا. ويتضمن ذلك دعوة جميع المواطنين إلى عدم الموافقة على معاداة السامية ومحاربتها، ومن ثم تعزيز التماسك الاجتماعي في ألمانيا. بالنسبة للفقرة ٣٦:

مع ملاحظة اللجنة اتجاه نية الحكومة إلى التكليف بدراسة بشأن حالة معيشة المرأة والفتاة الأجنبية واندماجها الاجتماعي، فإنها تطلب من الحكومة القيام بتقييم شامل لحالة المرأة الأجنبية، بما في ذلك إمكانيات وصولها إلى التعليم والتدريب والعمل والاستحقاقات المتعلقة بالعمل والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، وتقديم هذه المعلومات في تقريرها القادم. وتدعو اللجنة الحكومة إلى تحسين جمع البيانات والإحصاءات المفصلة حسب نوع الجنس والعنصر والأثنية لضحايا العنف الذي تحركه دوافع

كراهية الأجانب والعنصرية، وإقامة آليات للحماية الكافية، وضمان أن تدرك المرأة الأجنبية ضحية هذه الاعتداءات، حقوقها وإمكانية وصولها إلى العلاج الفعال. وتحت الحكومة أيضا على تعزيز جهودها الرامية إلى الإدماج الاجتماعي للمرأة الأجنبية من خلال خدمات التعليم والعمالة ومن خلال توعية السكان. وتوصي أيضا باتخاذ خطوات لمحاربة العنف المنزلي والعنف داخل الأسرة، وزيادة الوعي لدى المرأة الأجنبية إزاء توفر سبل الانتصاف ووسائل الحماية الاجتماعية.

مع التقرير السادس للأسرة لعام ٢٠٠٠ عن موضوع "الأسر ذات الأصل الأجنبي في ألمانيا - الاستحقاقات، والأعباء والتحديات"، قدمت الحكومة الاتحادية ولأول مرة تقريرا خاصا عن حالة الأسر ذات الأصل الأجنبي الذي يصور أيضا مختلف جوانب الحالة الخاصة للمرأة المهاجرة وإدماجها في المجتمع الألماني. ويزيل التقرير الأنماط والتجهيزات الواسعة الانتشار عن "الأجانب" وخاصة المرأة الأجنبية، ويصور بشكل شامل الطابع والتنوع المختلف للسكان ذوي الأصل الأجنبي دون إنكار وجود ظروف معيشية وعقبات مقلقة أمام إدماج المهاجرين. والتقرير في طريقه إلى أن يمثل إسهاما حاسما في الحد من هذه الأنماط وخاصة فيما يتعلق بالمرأة الأجنبية.

ويتضمن التقرير عددا كبيرا من التوصيات بالنسبة لمختلف مستويات النشاط السياسي لتنفيذ قدر أكبر من تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة المهاجرة والرجل المهاجر وإدماجهما هما وعائلتهما في المجتمع الألماني. وتشكل نتائج وطلبات التقرير السادس للأسرة أساسا هاما لسياسة الحكومة الاتحادية التي تهدف إلى ضبط الهجرة وإدماج المهاجرين. والمهاجرات من كبار السن في ألمانيا أعطى إليهن أيضا اهتمام خاص في تقرير الأسرة السادس للحكومة الألمانية، حيث تم بحث عاداتهن في الشيخوخة، وتعليمهن، وحالتن الصحية وإمكاناتهن للاتصال.

والدراسة بشأن حالة الفتيات والنساء الأجانب لا تزال جارية حتى عام ٢٠٠٣. وسوف يقوم التقرير التالي بإبلاغ النتائج والاستنتاجات. بالنسبة للفقرة ٣٣:

واللجنة بينما ترحب بخطة عمل الحكومة بشأن العنف ضد المرأة، تعرب عن قلقها إزاء الفجوات المتبقية في حماية المرأة من العنف في الأسرة وفي المجتمع.

وسوف يتم تقييم معلومات تفصيلية عن خطة عمل الحكومة الاتحادية لمحاربة العنف ضد المرأة والتدابير والمبادرات الرامية إلى ذلك في الفصول الفردية من هذا التقرير، وخاصة في الفقرتين ٥-٣ و ٦ من الجزء الثاني وسوف تتم الإشارة إلى ذلك في هذه الحالة.

بالنسبة للفقرة ٣٤:

تحت اللجنة الحكومة على ضمان التنفيذ المنتظم للخطة ورصد أثرها في مجالات التأكيد المحددة في الخطة. وتوصي اللجنة، بصفة خاصة، باتخاذ تشريعات وتدابير لضمان أن تكون لدى المرأة ضحية العنف المتزلي وسائل مباشرة للاتصاف والحماية. وتدعو الحكومة أيضا إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى عدم التسامح مع أعمال العنف هذه، وجعلها غير مقبولة اجتماعيا وأخلاقيا. وتوصي الحكومة أيضا باتخاذ تدابير لتوعية السلطة القضائية بجميع أشكال العنف ضد المرأة التي تشكل اعتداء على حقوق الإنسان بالنسبة للمرأة. بموجب الاتفاقية، وأن تأخذ في الاعتبار بصفة خاصة ضعف المرأة الأجنبية تجاه مثل هذا العنف.

يشكل المزيد من التدريب بشأن موضوع العنف، مثل العنف ضد المرأة، والعنف في الأسرة، والعنف ضد الأطفال والشباب، فضلا عن الجريمة المنظمة جزءا على سبيل المثال من برنامج أكاديمية القضاة الألمان لعدة سنوات.

ومن المقرر تنظيم عدة مؤتمرات في عام ٢٠٠٢ من جانب الأقاليم مثل "معاملة ضحايا العنف الجنسي في إطار الإجراءات الجنائية، وخاصة معاملة الأطفال والشباب"، "والعنف في الأسرة (الإجرام) وجوانب قانون الأسرة والقانون الجنائي لهذا الموضوع المتعدد الجوانب"، و "القانون والعنف والعدوان" و "الجريمة المنظمة".

وتم عرض مؤتمرات عن الموضوع في أكاديمية القضاة الألمان وتمت متابعتها بقدر كبير من الاهتمام، وهي تعالج هذه المسائل مباشرة أو بطريق غير مباشر. وتقدم أكاديمية القضاة الألمان هنا مؤتمرات ليس فقط ذات طابع قانوني ولكن أيضا ذات توجه اجتماعي يحضرها الكثيرون كقاعدة عامة. والعنف في مجتمعنا ومن ثم العنف المتزلي أيضا ضد المرأة، هو موضوع مناقشة مستفيضة هناك أيضا.

وتقيم أكاديمية القضاة الألمان اتصالا مع رئيسة الفريق العامل في الاتحاد والأقاليم لمحاربة العنف المتزلي، وهو اتصال يتضمن المزيد من مناسبات التدريب ويقدم الدعم لدى إعداد هذه المؤتمرات.

بالنسبة للفقرة ٣٥:

تشعر اللجنة بالقلق إزاء حوادث الاتجار بالمرأة والفتاة.

تم الآن إحراز تقدم كبير في ألمانيا من خلال أعمال فريق عامل وطني بشأن محاربة الاتجار بالمرأة. ويشمل ذلك جميع وزراء الاتحاد ووزراء الأقاليم المختصين، ومكتب الشرطة الجنائية الاتحادي، والمنظمات غير الحكومية. ويضع الفريق العامل تدابير عملية لحماية ضحايا

الاتجار بالكائنات البشرية وتم الآن تأسيس أفرقة عاملة في الإدارات العليا في كثير من الأقاليم الاتحادية لأن مكافحة الاتجار بالكائنات البشرية لا يمكن تنفيذها بنجاح دون هذا التعاون الوثيق.

وقد اتخذت خطوات هامة لتحسين الحالة البالغة الصعوبة التي يواجهها ضحايا الاتجار بالمرأة. ويقدم قدرا أكبر من المعلومات عن هذا في إطار نص التقرير ولهذا السبب، سوف يتم بيان التدابير المقابلة هنا بكلمات رئيسية ولا يتم فورا بعد ترحيل ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية، وتقدم لهم مساعدة خاصة لإعدادهم للمغادرة من مكاتب تقديم المشورة التي أقيمت خصيصا لهذا الغرض. وتم وضع برنامج خاص للشهود ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية وذلك لحماية الضحايا ورعايتهم. وعلى سبيل المثال يمكن للشهود الضحايا أن يتلقوا تصريحاً بالعمل لمدة إقامتهم الضرورية في جمهورية ألمانيا الاتحادية. فضلا عن ذلك فإن التكاليف الطبية وتكاليف العلاج يمكن أن يتم تحملها نيابة عن النساء بموجب قانون تعويض الضحايا.

بالنسبة للفقرة ٣٦:

تحت اللجنة الحكومة على الاعتراف بأن المرأة التي يتم الاتجار بها هي ضحية انتهاك حقوق الإنسان وفي حاجة إلى الحماية، ووفقا لذلك تقدم المساعدة إليها. وهي تحت الحكومة أيضا على زيادة الجهود عبر الحدود وزيادة التعاون الدولي، وخاصة مع بلدان الأصل والعبور، للتقليل من حالات الاتجار ومحكمة المتجرن. وهي تدعو الحكومة لضمان أن تحصل المرأة التي يتم الاتجار بها على الدعم الذي تحتاجه حتى تدلي بشهادتها ضد المتجرن بها. وهي تحت أيضا على تدريب شرطة الحدود والمسؤولين عن إنفاذ القوانين وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتعرف على ضحايا الاتجار وتقديم الدعم لهم وتوصي أيضا بأن تقوم الحكومة باستعراض إجراءاتها لإصدار التأشيرات للزوجات المعيلات، مع الأخذ في الاعتبار أن مثل هؤلاء الزوجات قد يكن عرضة للاستغلال الجنسي.

وهنا تذكر اللجنة بصفة خاصة حالة الإقامة للشهود من الإناث والذكور. وفي هذا الإطار، ينبغي ذكر العدد ٢٤٨ (مبادئ توجيهية للإجراءات الجنائية والغرامات الإدارية) التي أضيفت إليها الفقرة التالية الجديدة رقم ٣ في صيف عام ٢٠٠٠:

”٣) إذا كان من الضروري في الإجراءات الجنائية استدعاء شخص أجنبي معني بالجريمة باعتباره شاهدا في الجلسة الرئيسية، وإذا وافق القائمون بالاستدعاء على حد زمني آخر للإقامة في جمهورية ألمانيا الاتحادية، سوف يقوم مكتب الإدعاء العام بإخطار سلطة الهجرة المختصة بتأجيل تدابير إنهاء الإقامة طوال مدة الإجراءات الجنائية، وخاصة إصدار أمر مؤقت بوقف الترحيل وفقا للفقرة الفرعية ٣ من الفقرة ٥٥ من قانون الأجانب. وإذا لم تعد هناك

حاجة إلى الشخص الأجنبي كشاهد في الإجراءات الجنائية، سوف يقوم المدعي العام بإبلاغ سلطة الهجرة بذلك فوراً“.

بالنسبة للفقرتين ٣٧ و ٣٨:

تشعر اللجنة بالقلق لاستمرار التصوير النمطي للمرأة، وخاصة المرأة الأجنبية، في وسائل الإعلام.

وتحث اللجنة الحكومة على دعم الدور الهام لوسائل الإعلام في تغيير الاتجاهات النمطية إزاء المرأة. وتوصي بتهيئة الفرص لعرض الصور الإيجابية غير التقليدية للمرأة وتشجيع وتسهيل استخدام الآليات الذاتية النظم في وسائل الإعلام لتقليل العرض التمييزي والنمطي للمرأة.

يقوم تصوير المرأة ومعالجة الأمور المتعلقة بالمرأة في وسائل الإعلام بدور رئيسي بالنسبة للحكومة الاتحادية. كما أن اهتماماً خاصاً يولي لصور المرأة في الإعلانات نظراً لأن الإعلانات ذات تأثير إيجابي وسليبي في الوقت نفسه على صورة المرأة. ولا يمكن إنكار أن الإعلانات التجارية تظل مقترنة بأفكار نمطية. ويمكن تأكيد أن الإعلانات التي من الواضح أنها تمارس التمييز ضد المرأة، حيث تصور المرأة على سبيل المثال كمجرد موضوع جنسي أو موضوع للديكور، قد انخفضت بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة، وهذا من المؤكد أنه يعتبر أيضاً من إنجاز مجلس الإعلان الألماني، وهو هيئة تطوعية ذاتية التنظيم لصناعة الإعلانات الألمانية. وقد عمل مجلس الإعلان الألمان بناءً على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين، والنساء والشباب، ومجلس المرأة الألماني على تشكيل هيئة للشكوى هدفها الحد من عدد الإعلانات التي تنطوي على تمييز ضد المرأة، وإدخال وجهات نظر المرأة الخاصة بالسياسة في تقييم الإعلان.

بالنسبة للفقرتين ٣٩ و ٤٠:

تشعر اللجنة بالقلق لأن العاهرات على الرغم من أنهن ملزمات قانوناً بسداد الضرائب فهن لازلن لا يتمتعن بحماية قانون العمل والقانون الاجتماعي.

وتوصي اللجنة بأن تعمل الحكومة على تحسين الحالة التشريعية التي تمس هؤلاء النساء من أجل جعلهن أقل ضعفاً في مواجهة الاستغلال وزيادة حمايتهن الاجتماعية.

دخل قانون تنظيم الحالة القانونية للعاهرات حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني ٢٠٠٢، حيث تحسنت بموجبه الحالة القانونية والاجتماعية للعاهرات. ويتمثل جوهر قانون العهر في أن العاهرات يتمكن أو يتم جعلهن أكثر قدرة على الوصول إلى التأمين الاجتماعي. ولم تعد

الدعارة تعتبر غير أخلاقية بموجب القانون المدني. وللعاهرات حق قابل للتقاضي في الحصول على أجر يتفق عليه.

بالنسبة للفقرتين ٤١ و ٤٢:

وإذ تلاحظ اللجنة اتجاه نية الحكومة إلى تعديل قانون الأجانب بشأن الحالة القانونية للزوجات الأجانب، تشعر بالقلق إزاء حالة المرأة الأجنبية التي تسعى للإقامة في الدولة الطرف.

وتحث اللجنة الحكومة على الاستمرار في تحسين الحماية التشريعية والاجتماعية للمرأة الأجنبية، وخاصة المرأة التي تسعى إلى اللجوء.

إن فقرة إصلاح القانون رقم ١٩ من قانون الأجانب أصبحت سارية في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، ووفقاً لها تحسن الوضع القانوني بصفة خاصة للزوجات الأجانب اللاتي لديهن خلفيه من المهجرة. ويقدم مزيد من المناقشة التفصيلية حول ذلك في الفقرة ٦-٥ من الجزء الثاني.

وبقدر ما تتحدث اللجنة عن الحماية القانونية، من الجدير بالذكر أنه واجب أن يكون للمرأة تأمين وأن يدفع اشتراكات في جمهورية ألمانيا الاتحادية يتوقف بشكل حصري على ما إذا كان الاستخدام من أجل مكافأة مالية أو العمل للحساب الشخصي الذي يكون عرضة لواجب الحصول على تأمين وسداد اشتراكات ويوجد وفقاً لأحكام خاصة تتعلق بواجب الحصول على تأمين وسداد الاشتراكات. وهنا لا يكون جنسية أو نوع جنس الموظف أي أهمية بالنسبة للتأمين الاجتماعي. وفضلاً عن ذلك، فإن ما يعرف بمبدأ الإقليمية هو الذي ينطبق. ووفقاً لذلك، فإن الأفراد الذين يمارسون العمل في إقليم جمهورية ألمانيا الاتحادية والذي يكون التأمين بالنسبة لهم إلزامياً يكونون من حيث المبدأ داخلين في التأمين الاجتماعي الألماني بغض النظر عن جنسيتهم.

بالنسبة للفقرة ٤٣:

تحت اللجنة الحكومة على إيداع صك قبولها لتعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية في أسرع وقت ممكن.

أن دعوة اللجنة إلى الحكومة بأن تودع صك قبولها لتعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية قد تم الوفاء به في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٢.

بالنسبة للفقرة ٤٤:

تحت اللجنة أيضا الحكومة على التصديق على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية. قامت جمهورية ألمانيا الاتحادية بالتوقيع على البروتوكول الاختياري في ١٥ تشرين الأول/يناير ٢٠٠٢ واصبح ساريا في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، أي بعد ثلاثة أشهر من إيداع وثيقة الإيداع.

بالنسبة للفقرة ٤٥:

تطلب اللجنة أن تستجيب الحكومة في تقريرها الدوري القادم للقضايا المعينة المطروحة في هذه التعليقات الختامية. وتطلب اللجنة أيضا أن تنخرط الحكومة في عملية مشاورات واسعة مع منظمات المرأة غير الحكومية، بما في ذلك المنظمات التي تمثل المرأة الأجنبية، لدى إعداد تقريرها القادم.

إن طلب اللجنة الرد على المسائل الخاصة المطروحة للنظر في التقارير تجري إجابته في التقرير الخامس. وجمهورية ألمانيا الاتحادية على اتصال دائم بالمنظمات غير الحكومية الخاصة بالنساء. وجدير بالذكر أن جمهورية ألمانيا الاتحادية أخذت اثنين من الممثلين للمنظمات غير الحكومية في الوفد الألماني كعضوين كاملي العضوية منذ الدورة الثالثة والعشرين الاستثنائية للجمعية العامة في حزيران/يونية ٢٠٠٠ وفي دورات لجنة مركز المرأة وأخذت بمشورتها في الموضوعات المطروحة.

بالنسبة للفقرة ٤٦:

تطلب اللجنة النشر الواسع في ألمانيا للتعليقات الختامية هذه من أجل جعل شعب ألمانيا، وخاصة المديرين الحكوميين والسياسيين، يدركون الخطوات التي تم اتخاذها لضمان المساواة القانونية والفعلية للمرأة والخطوات المقبلة المطلوبة في هذا الشأن. وهي تطلب أيضا من الحكومة أن تواصل النشر الواسع، وخاصة بالنسبة لمنظمات المرأة ومنظمات حقوق الإنسان، للاتفاقية والبروتوكول الاختياري، والتوصيات العامة للجنة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين.

تم الوفاء بطلب اللجنة. وتم توفير المواد المقابلة للمنظمات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان ذات الصلة، وكذلك للجمهور المهتم بالأمر سواء عن طريق شبكة الإنترنت أو مباشرة.

## الجزء الأول: الأحوال المعيشية للمرأة في جمهورية ألمانيا الاتحادية:

### ١- السكان

في نهاية عام ١٩٩٩ كان يعيش في جمهورية ألمانيا الاتحادية نحو ٨٢,٢ مليون شخص في منطقة مساحتها قرابة ٣٥٧ ألف كيلو متر مربع، وبعبارة أخرى قرابة ٠,٢ مليون شخص زيادة عن العدد عندما تم تقديم التقرير الوطني الأخير لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السنة المرجعية ١٩٩٦). ويضم هذا العدد قرابة ٧,٣ مليون شخص من الأجناب أي بزيادة قدرها ٠,٤ مليون شخص عن عام ١٩٩٣. وتمثل المرأة غالبية السكان بتعداد قدره ٤٢,١ مليون نسمة (٥١,٢ في المائة) مقابل ٤٠,٦ مليون نسمة من الرجال (٤٨,٨ في المائة).

وقرابة ساكن واحد من كل ثلاثة سكان يقيمون في واحدة من المدن الرئيسية الـ ٨٣ التي يقطنها أكثر من ١٠٠.٠٠٠ من السكان.

ويقيم ٣٤,٩ مليون نسمة، أي قرابة ٤٢,٤ في المائة من مجموع السكان، في مجتمعات محلية تضم أقل من ٢٠.٠٠٠ السكان، بمن في ذلك ٦,١ مليون نسمة (٦,٤ مليون نسمة في عام ١٩٩٦ و ٧,٣ مليون نسمة في عام ١٩٩٣) في قرى بها أقل من ٢٠.٠٠٠ من السكان. وفي مقابل البلدان الأوروبية الأخرى، فإن كثافة السكان مرتفعة وهي تبلغ بالنسبة لكامل إقليم جمهورية ألمانيا الاتحادية ٢٣٠ نسمة في كل كيلومتر مربع وظلت ثابتة تقريبا في السنوات الأخيرة. (ولدواعي المقارنة، اليونان: ٨٠، وفرنسا: ١٠٨، وبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية: ٢٤٤، وهولندا: ٤٦٥). غير أن توزيع السكان غير متساو بدرجة كبيرة. وفي بعض المناطق الحضرية مثل إقليم الرور تبلغ الكثافة ١١٣٦ نسمة في كل كيلومتر مربع، في حين أن المناطق الأخرى اقل كثافة نسبيا.

وقد تحول التركيب العمري للسكان أكثر فأكثر لصالح السكان الأكبر سنا في السنوات الأخيرة. ولدى جمهورية ألمانيا الاتحادية واحداً من أدنى معدلات الولادة في العالم لكثير من السنوات. وقد تم تسجيل ٩,٤ من المواليد الأحياء لكل ١٠٠٠ فقط من السكان في عام ١٩٩٩ (١٩٦٩:٩,٧). ولدى المرأة معدل أعلى بشكل ملحوظ من توقع الحياة عن الرجل: ولإناث الحديثي الولادة توقع للحياة يبلغ ٨٠,٦ سنة، في حين أنه يبلغ بالنسبة للذكور الحديثي الولادة ٧٤,٤ سنة فقط. ويوجد ٨,٤ مليون امرأة و ٥,٣ مليون رجل في الفئة العمرية لما فوق ٦٥ سنة (راجع الجدول ١ في التذييل).

وأقل من نصف السكان الإناث بقدر طفيف (٤٥,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠) متزوجات (راجع الجدول ٢-١ في التذييل). وفي المتوسط تقوم المرأة الوحيدة بالزواج في سن ٢٨,٣

سنة، والرجل الوحيد في سن ٣٠ سنة، وهذه الأعمار أعلى بنسبة ٠,٧ و ١ سنة على التوالي عما كان عليه الحال في التقرير السابق. وفي هذا الإطار، لا يزال سن الزواج في الإقليم الاتحادي الجديد أدنى منه في الإقليم الاتحادي السابق.

وقد عقدت ٦٧٤ ٤٣٠ زيجة في ألمانيا كلها في عام ١٩٩٩ (١٩٩٩: ٢٩٧ ٤٢٧؛ ١٩٩٣: ٦٠٥ ٤٤٢)، في حين أنه كانت هناك ٧٦٠ ١٩٠ حالة طلاق (١٩٩٦: ٥٥٠ ١٧٥؛ ١٩٩٣: ٤٢٥ ١٥٦).

وقد ازداد مرة أخرى متوسط عمر الأمهات اللاتي يلدن لأول مرة، وارتفع في عام ١٩٩٩ إلى ٢٨,٨ سنة (١٩٩٦: ٢٨,٤ سنة؛ ١٩٩١: ٢٦,٩ سنة) في الإقليم الاتحادي القديم ٢٨,٩ سنة في عام ١٩٩٩ (١٩٩٦: ٢٨,٤ سنة؛ ١٩٩١: ٢٧,١ سنة) و ٢٨,٢ سنة في عام ١٩٩٩ (١٩٩٦: ٢٧,٣ سنة؛ و ١٩٩١: ٢٤,٩ سنة) في الإقليم الاتحادي الجديد وبرلين الشرقية.

وبعد فترة قصيرة من الزيادة في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧، يقل عدد المواليد في الإقليم الاتحادي القديم باستمرار مرة أخرى (١٩٩٥: ٣٧٤ ٦٨١؛ ١٩٩٦: ٦٨٨ ٧٠٢، ١٩٩٧: ٩١٥ ٧١١؛ ١٩٩٨: ١٧٢ ٦٨٢؛ ١٩٩٩: ٦١٨ ٦٦٤). وفي الإقليم الجديد وبرلين الشرقية تزداد أرقام المواليد تدريجياً مرة أخرى (١٩٩٦: ٣٢٥ ٩٣؛ ١٩٩٧: ٢٥٨ ١٠٠؛ ١٩٩٨: ٨٦٢ ١٠٢؛ ١٩٩٩: ٧٢٦ ١٠٦). وهبط عدد المواليد من ٤٧٨ ١٧٨ إلى ٦٩٨ ٧٨ فيما بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٤.

ولدى ٧,٣ مليون زوج متزوج و ٢ مليون أب وحيد، بما في ذلك ١,٧ مليون أم وحيدة أطفال أقل من ١٨ سنة من العمر في أيار/مايو ٢٠٠٠ (١٩٩٣: ٧,٩ مليون زوج متزوج و ١,٦ مليون أب وحيد. بمن في ذلك ١,٤ مليون أم وحيدة). وهناك طفل واحد فقط في نصف جميع الأسر ذوات الأطفال. ونادراً ما تكون هناك أسر ذوات أربعة أطفال أو أكثر (راجع الجدول ٢-٢ في التذييل).

## ٢- الظروف في النظامين القانوني والسياسي

نصف أدناه الإطار القانوني والسياسي بالمقارنة بالتقرير الوطني الأخير لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

### ١-٢ القانون المعدل لقانون الأجانب

دخل القانون المعدل لقانون الأجانب حيز النفاذ في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وتحكم الفقرة ١٩ من قانون الأجانب الحق المستقل لإقامة الزوجين الأجانب في حالة فسخ الزواج. ويحصل الزوجان الأجانب على حقهما في الإقامة في حالة الانفصال بعد سنتين بدلا من أربع سنوات في الماضي. وتم أيضا إعادة تصميم شرط المشقة الذي وفقا له يمكن منح الحق المستقل في الإقامة قبل انتهاء هذه المدة.

### ٢-٢ تعديل القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل

دخل إصلاح القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وهو ينطبق على المواليد اعتبارا من سنة ٢٠٠١ فصاعدا. ويؤدي الإصلاح إلى تحسين ظروف استحقاق تربية الطفل وإجازة تربية الطفل التي يشار إليها الآن على أنها الإجازة الأبوية. ويهيئ هذا القانون تحسينات واضحة في إطار الرعاية المشتركة للطفل من جانب كلا الأبوين اللذين يستطيعان في الوقت نفسه العمل واكتساب المؤهلات. ويحق للأباء إجازة أبوية لمدة تصل إلى ثلاث سنوات بالنسبة للطفل الواحد، مع الاحتفاظ بالحماية الكاملة ضد الفصل. ويمكنهما بصفة مشتركة الاستفادة من هذا الحق بالكامل أو بجزء من الحق. وعادة ما تنتهي الإجازة الأبوية في عيد الميلاد الثالث للطفل. غير أنه يمكن بموافقة رب العمل تحويلها إلى سنة في المرة الواحدة حتى عيد الميلاد الثامن للطفل. والعمل لبعض الوقت حتى ٣٠ ساعة في الأسبوع يسمح به خلال الإجازة الأبوية، وحتى ٦٠ ساعة في الأسبوع إذا أخذت الإجازة الأبوية بصفة مشتركة. وتحل الإجازة الأبوية المرنة الجديدة محل إجازة تربية الطفل القديمة، التي أصبح اسمها وقواعدها غير المرنة (ما من إمكانية قانونية للإجازة المشتركة لتربية الطفل، وتقييد الزمن المسموح به للعمل لبعض الوقت حتى ١٩ ساعة في الأسبوع) أصبحا باليين (راجع أيضا الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني).

### ٣-٢ قانون العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحدد المدة

دخل قانون عقد العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحددة المدة وتعديل وإلغاء أحكام قانون العمل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. ومن بين البنود الأساسية

الحق القانوني في العمل لبعض الوقت في الشركات التي تضم أكثر من ١٥ موظفاً، بما في ذلك المناصب الإدارية. ويمكن للموظفين في جمهورية ألمانيا الاتحادية الذين استمر استخدامهم لأكثر من ستة أشهر أن يطلبوا تخفيض ساعات عملهم المتفق عليها عن طريق العقد. ويتعين على صاحب العمل أن يناقش مع الموظفين الخفض المرغوب لساعات عملهم بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن ساعات العمل وتوزيعها. وهذا الحكم القانوني الجديد يذهب إلى أبعد من التوفيق بين العمل والأسرة. وهو في الواقع أيضاً يجعل من الممكن بشكل مستقل التوفيق بين العمل لبعض الوقت بالاستقلال عن واجبات الأسرة. وفضلاً عن ذلك، ينص هذا القانون على إعطاء الأولوية للموظفين الذين يرغبون في مد ساعات عملهم المتفق عليها عن طريق العقد بالمقارنة بالآخرين ذوي القدرات ذاتها بعد مراسلة صاحب العمل بما إذا كان من المتوفر وظيفة مناسبة.

## ٢-٤ إصلاح قانون دستور الأعمال

دخل قانون إصلاح قانون دستور الأعمال حيز النفاذ في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠١. وينطوي الإصلاح على تحسين في تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

وهناك واجب منتظم بالنسبة لاجتماعات الإدارة وجمعيات الأعمال القيام بالإبلاغ عن حالة المساواة بين المرأة والرجل في الأعمال. وبالمثل، يرد تقرير واجب تقديم التقارير هذا بالنسبة لإدارة في الاجتماعات السنوية لمجالس العمل. وقد تم التوسع في مهام ممثلي الشباب والمتدربين لتشمل تدابير تنفيذ المساواة الفعلية. وينبغي في مجلس الأعمال في المستقبل أن يمثل نوع الجنس الذي يشكل أقلية في نسبته العددية على الأقل إذا كان يتشكل من ثلاثة أعضاء على الأقل. وينبغي تمثيل الجنسين بشكل مناسب في مجلس الأعمال العام - وكذلك مجالس الأعمال المركزية للشركات المنتسبة. وينبغي أيضاً إتباع هذا النمط مع ممثلي الشباب والمتدربين، من حيث أنه ينبغي للجنس الذي يشكل أقلية أن يمثل على الأقل وفقاً لنسبته في قوة العمل.

والنهوض بالتوفيق بين الأسرة والعمل من المقرر أن يصبح المهمة العامة لمجلس الأعمال. ويعطي لمجلس الأعمال حق صريح في التقدم بمقترحات ومعلومات وإرشادات في إطار التخطيط المتعلق بالموظفين كجزء من المهام العامة للنهوض بتنفيذ المساواة الفعلية والتوفيق بين الأسرة والعمل.

ويحصل العاملون لبعض الوقت على حق تعويضي للعمل لحساب مجلس الأعمال الذي يقدم خارج ساعات عملهم الشخصي أو من أجل المشاركة في برنامج تدريبي لليوم كله.

ومن شأن التعويضات الأخرى في شكل الإعفاء الجزئي أن تمكن العمال لبعض الوقت بصفة خاصة، وبالدرجة الأولى المرأة من فرصة الالتحاق بقدر أكبر من الالتزام بمجلس العمل.

## ٥-٢ القانون بشأن الشراكات المسجلة

أدخل القانون بشأن الشراكات المسجلة الذي دخل حيز التنفيذ في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١ التأسيس القانوني المستقل للشراكة. ويساعد القانون على تقليل التمييز ضد الأشخاص ذوي التوجه الجنسي الواحد، واحترام سبل أخرى للمعيشة، والنهوض بعلاقات إنسانية مستقرة. ويتمثل أثر إنشاء شراكة في الحياة في أن شركاء الحياة ملزمون برعاية ودعم الواحد للآخر وتخطيط حياتهما سوياً وتحمل مسؤولية الواحد عن الآخر.

## ٦-٢ قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد

يضع القانون الاتحادي بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد الذي دخل حيز التنفيذ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، قدراً أكبر من التأكيد على المساواة بين موظفي الخدمة العامة في الاتحاد. وهو يحل محل القانون الاتحادي بشأن النهوض بالمرأة الذي أصبح سارياً منذ عام ١٩٩٤، والذي لم يكن له الأثر المرجو لأنه لم يكن ملزماً بدرجة كافية. وهذا يقابل الولاية الدستورية الواردة في القانون الأساسي (الجملة الثانية من الفقرة ٢، من المادة ٣ من القانون الأساسي)، ومتطلبات معاهدة إنشاء الجماعة الاقتصادية الأوروبية (المادة ٢، والفقرة ٢ من المادة ٣، والفقرة ٤ من المادة ١٤١ من معاهدة إنشاء الجماعة الاقتصادية الأوروبية)، والتزامات القانون الدولي (المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). وبهذا القانون، تتعهد الدولة بصفتها رب عمل بالقيام بوظيفة دور نموذجي بقدر ما يُعني الأمر بتنفيذ المساواة.

وتقضي التحسينات الضرورية والتعريفات الوثيقة الواردة في هذا القانون الاتحادي الجديد لتكافؤ الفرص بالأمور التالية من بين أمور أخرى:

- يشمل مجال تطبيق القانون الإدارة الاتحادية المنظمة بموجب القانون العام، ومحاكم الاتحاد، وتسهيلات القانون الخاص في الإدارة الاتحادية. وعلى أساس هذا القانون، فإن المتلقين المؤسسين للاستحقاقات الاتحادية سوف يكونون ملزمين تعاقدياً في المستقبل بتطبيق مبادئه الأساسية. وفي حالة الخصخصة، يجب السعي إلى التزام تعاقدي لكفالة استمرار تطبيق نظم المساواة.
- تعطي الأفضلية للمرأة ذات القدرات والمؤهلات والإنجازات المهنية ذاتها لدى ملء الوظائف العليا إذا كان تمثيلها أقل في الميدان نفسه، مع الأخذ في الاعتبار

الحالات الفردية في التدريب والتعيينات والتوظيف والترقية (ما يسمى بحصة الحالات الفردية).

- مع إجراءات المقابلة والاختيار، يحظر أيضا أي شكل من أشكال التمييز غير المباشر وهذا معناه أنه في عمليات التقييم النسبية، فإن الانقطاع عن الاستخدام بسبب واجبات الأسرة وضغوط الوقت الناجمة عن رعاية الأطفال، وقلة عدد سنوات الخدمة والاستخدام قد لا تؤخذ في الاعتبار.
- تنطبق أيضا جميع أحكام المساواة على تخصيص أماكن للتدريب في الخدمة العامة الاتحادية.
- تتضمن الأحكام المحسنة بشأن التوفيق بين الأسرة والعمل، في جملة أمور، الحق في الاستخدام لبعض الوقت أو القيام بإجازة. وفي إطار الإمكانيات الرسمية، تعرض نماذج وظائف للعمل عن بعد أو ساعات عمل خاصة. وتخفض أعباء العاملين لبعض الوقت في الواقع تمثيا مع ساعات العمل المخفضة.
- توسيع نطاق خطط المساواة يشكل أدوات فعلية للتخطيط والإنماء الحديثين للموظفين. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن تقضي خطط المساواة، من بين أمور أخرى، بأن تظل نسبة النساء هي ذاتها على الأقل لدى تخفيض الوظائف.
- يجري تعزيز حقوق وواجبات مأموري المساواة في الاتحاد ويعطى لها شكل عملي، بواسطة جملة أمور من بينها تقرير حق أكثر فاعلية للاعتراض وحق إضافي لاتخاذ إجراء قانوني. ويجري توسيع نطاق ولايتهم.
- يجري تثبيت إدارة سياسة المساواة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بمعنى إدراج مبدأ المصالح الخاصة بنوع الجنس في جميع ميادين السياسة، وذلك في الخدمة الاتحادية باعتبار ذلك مبدأ توجيهيا مستمرا.
- جميع الأحكام القانونية للاتحاد، وكذلك المراسلات الرسمية التحريرية، تحرر في المستقبل بلغة محايدة من حيث نوع الجنس، ومن المقرر استعراض القانون المطبق من ناحية اللغة إذا كان مدونا بتسميات ذكرية للأشخاص.

## ٧-٢ القانون المنظم للوضع القانوني للبغايا

دخل القانون المنظم للوضع القانوني للبغايا حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، ويمكن البغايا من ممارسة عملهن سواء في العمل لحساب الذات أو على أساس

عمالة تابعة مع تأمين اجتماعي ولجعل ذلك ممكناً، تم إيضاح أن الدعارة لم تعد تعتبر لا أخلاقية بموجب القانون المدني وأن للبغايا حقاً قابلاً للتقاضي في أجر متفق عليه.

## ٨-٢ قانون الحماية ضد العنف

في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، دخل القانون بشأن تحسين حماية المحاكم المدنية في حالة أعمال العنف والمفاتيحات غير المرحب بها، وتيسير تخصيص البيت الزوجي في حالة الانفصال (قانون الحماية ضد العنف) حيز النفاذ، مما أدخل بالإضافة إلى التخصيص المبسط للبيت الزوجي ونظم حظر الاتصال والمضايقة والاقتراب، حقاً عاماً أيضاً في تخصيص البيت إذا حدثت أعمال عنف. وهذا يتوقف على أن يكون للجاني والضحية بيت مشترك ثابت في الأجل الطويل، وتؤخذ في الاعتبار أيضاً أشكالاً للمعايشة بخلاف الزواج. ويمكن هذا القانون المحاكم من أن تصدر أوامر بالحماية يحظر وفقاً لها على المخالفين المرتكبين للعنف:

- دخول البيت المشترك،
- أن يكونوا على بعد محدد من الضحية،
- زيارة أماكن معينة حيث يوجد الضحية (مكان العمل)،
- الاتصال بالضحية عن طريق الهاتف مثلاً، (راجع أيضاً الفقرة ٥-٣-٢ من الجزء الثاني).

## ٢ - ٩ قانون تحسين حقوق الطفل

القانون بشأن المزيد من تحسين حقوق الطفل دخل حيز النفاذ في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. ويجعل هذا القانون من الأيسر إصدار أمراً إلى شخص بترك بيئة الطفل إذا كان هذا الشخص يشكل خطراً على مصالح الطفل العليا. وتعتبر في حالات خاصة هنا ما هي أعمال العنف التي ترتكب ضد الطفل. ولا يمنح قانون الحماية من العنف أي حماية في حالات يكون فيها العنف موجهاً إلى الطفل فقط ويصدر عن أحد الوالدين. وقد تم التوسع الآن في ذلك لصالح الطفل ومن ثم بطريق غير مباشر على الأقل لصالح الأم.

### ٣- الظروف في النظامين الاقتصادي والاجتماعي

#### ٣-١ تغيير الهياكل الاقتصادية

من حيث الناتج الاقتصادي الكلي، تحتل جمهورية ألمانيا الاتحادية المرتبة الثالثة بين الدول الصناعية بعد الولايات المتحدة واليابان. وناتجها المحلي الإجمالي نما بالمعدلات الحقيقية بأكثر من ١٥ في المائة بين عامي ١٩٦٠ و ٢٠٠٠، في حين أن المتوسط السنوي للنمو الاقتصادي في هذه الفترة كان عندئذ ١.٦ في المائة.

وقد هبطت نسبة الأشخاص المتكسبين في الصناعة التحويلية (كما في ذلك التشييد) فيما بين جميع الأشخاص المتكسبين بين عامي ١٩٩١ و ٢٠٠٠ من ٣٦,٧ في المائة إلى ٢٩,٢ في المائة، ومن ٤ في المائة إلى ٢,٥ في المائة في الزراعة. وفي المقابل، تم تسجيل نسب متزايدة من الأشخاص المتكسبين بواسطة القطاع الثالث (تجارة الجملة والتجزئة، الفنادق والمطاعم والنقل، الوساطة المالية، التأجير وتوفير الخدمات، مقدمو الخدمات في الدولة والقطاع الخاص) من ٥٩ في المائة تقريباً إلى ٦٨,٤ في المائة.

وكانت للحصة المتزايدة للقطاع الثالث في الاقتصاد الشامل نتائج مباشرة بالنسبة لاستخدام المرأة. وكانت نسبة النساء المتكسبات في أيار/مايو ٢٠٠٠، ٥٤ في المائة في قطاع الخدمات (أقل من ٢٤ في المائة في الصناعة التحويلية والتشييد. وفي الإقليم الاتحادي السابق، كانت نسبة النساء ٥٣ في المائة وفي الإقليم الجديد وبرلين الشرقية كانت النسبة ٥٧ في المائة (راجع الجداول ٣-١ إلى ٣-٣ من التذييل).

#### ٣-٢ التعليم والتدريب

##### ٣-٢-١ ملاحظات عامة

استفادت الفتيات والنساء بدرجة كبيرة من التطورات في سياسة التعليم وفتح قنوات التعليم منذ الثمانينات من القرن الماضي. وقد انتهزن الفرصة لإثبات استعدادهن وقدرتهن على التعلم، ويمثلن اليوم غالبية التلاميذ في جميع قنوات التعليم التي تؤدي إلى شهادة التخرج من المدرسة (راجع الجدول ٤-١ في التذييل). ولدى التخرج من المدارس التي تقدم التعليم العام، يكون لديهن في المتوسط مؤهلات أعلى من قرنائهن الذكور في التخرج من المدارس العليا ويحققن أيضاً درجات أفضل. وعلى سبيل المثال، كانت نسبة الفتيات ٥٠,٩ في عام ٢٠٠٠ في المدارس المتوسطة، و ٥٣,٨ في المائة في مدارس اللغات في السنوات من ٥ إلى ١٠ و ٥٥,٩ في المائة في السنوات من ١١ إلى ١٣، ولكن نسبتهن كانت ٤٣,٧ في المائة فقط في المدارس الثانوية العامة. كما ارتفعت بشكل كبير أعداد الطالبات الجدد

والمستمرات في مؤسسات التعليم العالي. ومنذ الفصل الشتوي لعام ١٩٥٦/٥٥، كان عدد النساء أكبر من عدد الرجال الذين بدءوا منهجا دراسيا في جامعة ألمانية (راجع الجدولين ٤-٣-١ و ٤-٣-٢ في التذييل). كذلك أصبحت المواد التي يختارها الطالبات والطلبة متماثلة بدرجة أكبر في السنوات الأخيرة (راجع المخططتين البيانيين ٤-٣-٣ و ٤-٣-٤ في التذييل).

### ٣-٢-٢ التدريب وفقا للنظام الثنائي

تزداد نسبة الشابات ضمن المتدربين في النظام الثنائي (أي التدريب في شركة وفي مدرسة مهنية) ببطء شديد فقط وتبلغ نسبة المتوسط الاتحادي نحو ٤٠ في المائة (راجع الجدول ٤-٢-٤ في التذييل). وفي برلين ترتفع النسبة إلى ٤٥ في المائة، وتقل في الإقليم الاتحادي الجديد، قرابة ٣٨ في المائة. ومن مجموع ١٩٢٠٧٥١ شخصا يحضرون المدارس المهنية في عام ٢٠٠١/٢٠٠٠، كان هناك نحو ١٤٣٧٧٩ من النساء (٤٠,٥٦ في المائة) ويمكن أن ترجع أسباب ذلك جزئيا إلى ضيق أفق المهن، فضلا عن الدور الكلاسيكي الجاري للمخصصات. وفي المقابل، تحضر أعداد أكبر من الفتيات (٢٠٠ ١٢٢) عن الفتيان (٩٠٠ ١٠٢٨) مدارس اللغات. ولما كان في نظام التعليم الألماني أن الاحتمالات المهنية للذين لديهم شهادة التخرج من المدرسة يمكن من حيث المبدأ أن ينظر إليهم على أنهم في وضع أفضل، فيما يتعلق بفرص التدريب المعروضة على النساء ككل، فإنه ليس من الممكن اعتبار ذلك حالة تمييزية بالنسبة للنساء.

وفي المقابل، يشكل الشابات الغالبية في ميدان التدريب المهني في المدارس (المدارس المهنية لليوم الكامل (٢, ٥٧ في المائة في عام ١٩٩٩)).

غير أن السوق الخاص بأماكن التدريب المستمر يتميز بانقسام ملحوظ بين الرجل والمرأة. وذلك أن معظم الفتيات والفتيان، بعد إكمال دراستهم، يختارون مهنا تتطلب تدريبا رسميا يكون فيه لنوع جنسهم غالبية واضحة. ففي عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٣٧,١ في المائة من المتدربات في مهن تمارسها النساء بالدرجة الأولى (أكثر من ٦٠ في المائة أو ٨٠ في المائة من المتدربات) ونسبة ٣٤,٨ في المائة في مهن تغلب عليها النساء (أي ٨٠ إلى ١٠٠ في المائة من المتدربات). وفي المجموع، بالتالي، كانت نسبة أكثر من ٧٠ في المائة من البنات يخترن مهنا يشكلن فيها غالبية واضحة. وبالمقارنة بهذا، كانت نسبة ٤.٤ في المائة من المتدربات في عام ٢٠٠١ في مهن يمارسها الرجال بالدرجة الأولى و ٣,٩ في المائة في مهن يغلب عليها الرجال. وتولى الحكومة الاتحادية اهتماما خاصا إلى هذا التطور في التقارير بشأن التدريب المهني التي تقدم سنويا (راجع الجداول ٤-٢-١ إلى ٤-٢-٣ في التذييل)

### ٣-٢-٣ تدريب النساء في مهن تكنولوجيا الإعلام والاتصال

في حزيران/يونيه ١٩٩٩، اعتمدت لجنة إقليم "باند" لتخطيط التعليم والنهوض بالبحث تقريرا بعنوان "تحسين فرص المرأة في التدريب وفي العمل". وهو يتضمن توصيات محددة للعمل لكسب النساء إلى مهن العلوم الطبيعية والتقنية في كل من المدارس ومؤسسات التعليم العالي.

ويتم تحقيق مساهمة كبيرة في هذا الاهتمام المتزايد من جانب الشباب بالتدريب على تكنولوجيا المعلومات من خلال حملات إعلامية وتعليمية، وحلقات عملية، وبرامج تدريب من اجل الضاربات اللاتي يجتمعن في "مركز الصلاحية للمرأة في مجتمع وتكنولوجيا المعلومات" بادرت بإنشائه الحكومة الاتحادية. فضلا عن ذلك، يضم مركز الصلاحية كثيرا من المشاريع والتدابير في التدريب والمهن في مجال تكنولوجيا المعلومات باسم الحكومة الاتحادية وبالتعاون مع مؤسسات وشبكات تكنولوجيا المرأة.

ويتعلق تركيز مبادرات الحكومة الاتحادية بتوسيع نطاق المهن من أجل الفتيات والشابات وتدريبهن في ميادين مهنية ذات توجه مستقبلي. وتستخدم الحكومة الاتحادية نطاقاً واسعاً من الأنشطة لجذب الاهتمام بالتدريب على تكنولوجيا المعلومات ومهناها. وهذا يشمل على سبيل المثال "فكرة تكنولوجيا المعلومات" ومشروع وطني للتدريب للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة، وكبار المواطنين والنساء والشباب بالتعاون مع المبادرة د ٢١ في الشراكة العامة - الخاصة، ويتم بمعرفتها دفع الشباب إلى دخول ميدان التدريب في مهن تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام. ويركز ذلك على عدة مستويات:

- تدعي المؤسسات بالتحديد للاشتراك في الأنشطة المتوفرة وتقديم المزيد من الزمالات وأماكن التدريب من اجل النساء واختيار موظفات في مؤسساتهم ليكونوا "سفيرات" لوضع تقارير عن أعمالهن في المدارس والأحاديث وأنشطة أخرى.
- يتم تحريك اهتمام الشباب بواسطة معلومات ومشورة صالحة.
- والتدريب ذاته سيصبح أكثر جاذبية. بموجب صورة جديدة ومحتوى جديد، وخاصة من اجل المرأة. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر إعداد المدربين بصفة خاصة لتنفيذ تكافؤ الفرص.

وفي هذا الإطار، فإن لعبة الإدارة المتعددة الوسائط ”جوبلاب“ مهمة أيضاً، وذلك بأن معلوماًها المستهدفة تتركز حول مهن تكنولوجيا المعلومات كمستقبل. ومن أجل إعطاء الفتيات في عالم العمل من المقرر أن يستمر يوم الفتيات الذي أختير بنجاح في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢، إلى عام ٢٠٠٣ على المستوى القومي.

ويجري استكمال التدابير بواسطة شبك ”ليزي نت“ على شبكة الإنترنت، وفيه تحاول الفتيات استخدام شبكة الإنترنت. وقد عملت الحكومة الاتحادية بشكل كبير على توسيع نطاق برامج التدريب المباشرة والمزيد من تدريب المعلمين عن طريق ”لينت“ وهو محفل للمدرسين على شبكة الإنترنت في إطار رابطة ”المدارس على الشبكة“. ويتم استخدام شبك ”بي ات“ وشبك ”بي اينج“ على شبكة الإنترنت، بالتعاون مع مجتمع رجال الأعمال، وذلك لعرض أيام تكنولوجيا الفتيات الوطنية، وقواعد البيانات من أجل الطالبات والفتيات اللاتي يعترن الدراسة، فضلاً عن عروض الدراسة الجذابة.

وقد تضاعف ٧ مرات تقريباً بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٠ عدد المتدربات في إطار أربع مهن لتكنولوجيا المعلومات، وهي عالم الحاسب الآلي المتخصص، وأخصائي إلكترونيات نظام تكنولوجيا المعلومات، وكاتب نظام تكنولوجيا المعلومات، وكاتب علم الحاسب الآلي فقد ازدرد العدد من ٦٦٥ متدرباً في عام ١٩٩٧ إلى ٢٥٣ ٥ في عام ٢٠٠٠. وفي ”مشروع ”المزيد من تدريب المرأة في مهن تكنولوجيا المعلومات لتصبح مدربة لتكنولوجيا المعلومات“، زادت الحكومة الاتحادية بدرجة كبيرة من عدد المدربات بحلول نهاية عام ٢٠٠٢. وتوازي مع ذلك، يجري تطوير منهج للتدريب، يشمل مبدأً توجيهياً خاصاً بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويأخذ في اعتباره اهتمامات المرأة والرجل في التدريب وسوف يستخدم في المستقبل بمعرفة الضاربات.

### ٣-٣ المرأة في مؤسسات التعليم العالي والبحث

#### ٣-٣-١ ملاحظات عامة

يقرر المزيد من الشابات الدراسة اليوم. وهكذا، فإن عدداً من الشابات أكبر من الشبان بدأت منهنجا جامعياً في الفصل الدراسي الشتوي لعام ٢٠٠٠/٢٠٠١ (٤، ٥٣) في المائة). وفي العام الدراسي ٢٠٠٠، كانت نسبة الطالبات اللاتي بدأت برامج دراسية في مؤسسات التعليم العالي، الجامعات، وكليات الآداب، والكليات التقنية ٤٩ في المائة. وتقوم المرأة باستكمال دراسات التعليم العالي بنجاح مثل الطلبة. ويمكن توقع أن مشاركة النساء في المناهج الدراسية وأداء الامتحانات النهائية سوف تستمر في الزيادة في السنوات المقبلة إلى حين وصولهن إلى مضاهاة أعداد الطلاب الجدد.

ومن أجل إقامة حقوق متساوية بين المرأة والرجل، فإنه من بين الأهداف الهامة أيضا زيادة مشاركة المرأة في الموضوعات التي يختارها الرجل بالدرجة الأولى ومن ثم دفع المرأة ودعمها في اختيار أهداف للتدريب والمستقبل المهني لم تكن معروفة لها فيما سبق. ومن المهم في هذا الإطار وجوب أن تكون هناك برامج دراسية حديثة ذات وجهة نحو المستقبل ويمكن أن تقدم للمرأة آفاق جذابة للمستقبل المهني. ولذلك بذلت الحكومة الاتحادية جهدا خاصا لزيادة نسبة النساء في موضوعات العلوم التقنية والطبيعية. وتعرض الآن كثير من مؤسسات التعليم العالي برامج دراسية صيفية في مؤسسات التعليم العالي في موضوعات العلوم الطبيعية للتلميذات بصفة خاصة. وتهدف برامج إرشادية في إقليم راينلاند- بالاتينيت (مشروع افدا لفلاس) وفي إقليم هيس (شبكة الخبرات في العلوم الطبيعية والموضوعات التقنية) إلى تقديم دعم شخصي في الانتقال من مدرسة إلى مؤسسة للتعليم العالي وجعل نماذج دور النساء ملموسة.

وبالنسبة لطالبات علوم الحاسب الآلي شرعت وزارة التعليم والبحث الاتحادية بالتعاون مع مبادرة د ٢١ وجمعية "فراونهورف" (التي تعرف سابقاً باسم جيم أم دي) في تنفيذ مشاريع إرشادية "موفين" و "موفين ٢". وحتى أثناء دراستهن، يمكن للطلبات تخطيط مستقبلهن الوظيفي مع الأخصائيين والمشورة الشخصية للمرشحات من مرافق البحث والصناعة.

وقد اهتمت مناهج دراسية للنساء فقط بوصفها مشروعات رائدة منذ منتصف التسعينات من القرن الماضي مثل دراسات المرأة في الهندسة الصناعية في "أف آتش فيلهلم شافن" (منذ الفصل الدراسي الشتوي في عام ١٩٩٨/٩٧، وفي كلية سترالسوند التقنية (منذ الفصل الدراسي الشتوي لعام ٢٠٠٠/٢٠٠١) فضلا عن الاستشارات في مجال الطاقة في كلية بيلفيا التقنية (منذ الفصل الدراسي الشتوي ١٩٩٩/٩٨ وافتتحت للرجال منذ الفصل الدراسي الشتوي ٢٠٠٠/٢٠٠١) وفي مؤسسة بريمن للتعليم العالي كان هنالك برنامج دراسات دولية للمرأة في علوم الحاسب الآلي منذ الفصل الدراسي الشتوي لعام ٢٠٠٠/٢٠٠١.

وفي عام ٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء بين الطلبة الذين تخرجوا في مؤسسات التعليم العالي بعد حصولهم على دبلوم أو ما يعادله في الامتحانات النهائية في ألمانيا بكاملها ٤٤,٨ في المائة. ولا تزال نسبة النساء اللاتي يدخلن المجال العلمي منخفضة جدا حتى لو زادت نسبة النساء من حملة الدكتوراه من ٢٨,٥ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٣٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠.

وكان عدد النساء المؤهلات لمستقبل مهني في العلوم يرتفع بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة. وهذا يرجع إلى حد بعيد نتيجة للتدابير والتوصيات للجنة إقليم بوند للتخطيط التعليمي والنهوض بالبحث، وكذلك برامج الجامعات الخاصة التي نفذتها الحكومة الاتحادية والأقاليم في أوائل التسعينات مع التأكيد بصفة خاصة على النهوض بالمرأة في مجال العلم. وتم إنفاق أكثر من ٥٠٠ مليون يورو منذ عام ١٩٠٠ إلى عام ١٩٩٩ في ميدان "المرأة في العلوم". وكانت نسبة النساء بين المرشحين لكي يكونوا محاضرات للتعليم العالي من ١٠ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ١٨,٠٤ في عام ٢٠٠٠. وبلغت نسبة النساء في مؤسسات التعليم العالي بين الموظفين العلميين والفنيين المتفرغين ٣٤,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠. وازدادت نسبة النساء بين الحاصلين على درجة الأستاذية سي-٢ من ١٤,٢ في المائة في عام ١٩٩٩ إلى ١٤,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠، ومن بين الحاصلين على درجة الأستاذية سي-٣ من ١٠,٢ في المائة إلى ١١ في المائة، ومن بين الحاصلين على درجة الأستاذية سي-٤ من ٦,٣ في المائة إلى ٧,١ في المائة (الجدول ٤-٤ في التذييل).

### ٣-٣-٢ نتائج البرنامج الثالث الخاص في الجامعات

تم عرض البرنامج الخاص المشترك للجامعات لفترة ١٩٩٦ حتى نهاية عام ٢٠٠٠ في أحدث تقرير لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وفي هذا البرنامج، اتفق الاتحاد والأقاليم على أن تزيد إلى حد كبير من نسبة النساء في البحث والتعليم. وتنفيذا للبرنامج الثالث المشترك للجامعات، تم الأخذ بإدماج الاستنتاجات والتوصيات المصاغة في تقرير لجنة إقليم بوند للتخطيط التعليمي والنهوض بالبحث بعنوان "النهوض بالمرأة في القطاع العلمي". وبلغت قيمة البرنامج المستهدف في الأصل ٧٢٠ مليون مارك ألماني وتم تجاوزه في الواقع بمبلغ ١١ مليون مارك ألماني.

ويمكن القول أنه نتيجة للبرنامج الخاص الثالث تم تخريج ما مجموعه ٤٠٧ ٤ من حملة الدكتوراه، وكان من بينهم ٤٣٩ ١ امرأة أي بنسبة ٣٢,٦٥ في المائة. وعلى الرغم من ضغط سوق العمل، فقد كان من الممكن تمكين عدد كبير من حاملي الدكتوراه لدخول مجال البحث. وأدى النهوض بحملة الدكتوراه ليكونوا محاضرين في التعليم العالي إلى ترقية ما مجموعه ٢٦١ من هؤلاء، منهم ٨٣ امرأة في حين أنه في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية كانت هناك ٥٥ امرأة من مجموع ١٥٨، وفي مجال موضوعات علم الحياة والطب والهندسة الزراعية كانت هناك ١٦ امرأة من بين ٤٢، وفي مجال العلوم الطبيعية ٨ من مجموع ٥٠، وفي مجال الهندسة ٤ من مجموع ١١. وجدير بالذكر أن ٣٣ شخصا من بين الذين تم ترفيعهم، ومن بينهم ٢٨ امرأة، يحصلون على علاوة لتربية الطفل.

وأدى البرنامج الخاص الثالث إلى تمكين كثير من النساء الشباب العالمات إلى العودة إلى مؤسسة للتعليم العالي بعد فترة انقطاع من أجل تربية الطفل. ولهذا الغاية، تم تقديم منح للبدء من جديد، وتوقيع عقود للعمل والخدمات أو توفير وظائف للعمل لبعض الوقت. وبهذه الوسائل، أمكن تقليل الآثار المزعجة على تطور المستقبل المهني.

وجميع المنح المحولة من البرنامج الخاص الثالث للجامعات أدت إلى زيادة علاوة تجريبية من أجل أن تتاح للمرأة بصفة خاصة إمكانية التوفيق بين المهام التعليمية والعمل العلمي وكان المستحقون للمنحة ومعظمهم بقدر ما نستطيع أن نقول من النساء استخدموا هذه المنحة في الواقع كلما كانت الشروط مستوفاة.

ومع ذلك لا يزال عدد النساء بين الأساتذة منخفضاً للغاية. وقامت الحكومة الاتحادية في نهاية التسعينات هي والأقاليم بوضع هدف لزيادة نسبة الأساتذة من النساء إلى ٢٠ في المائة في عام ٢٠٠٥.

ومن أجل التمكين من الاستفادة بدرجة أكبر من الإمكانيات التي تتيحها النساء ذوات المؤهلات العالية وأيضاً بسبب التغيير المقبل في الأجيال في مؤسسات التعليم العالي، أقدمت الحكومة الاتحادية على اتخاذ عدد كبير من التدابير من أجل تثبيت المرأة في مجال العلم والبحث، وخاصة في المناصب الإدارية.

ويمكن القول كخاتمة لذلك أنه على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلها الاتحاد والأقاليم والإنفاق المالي المصاحب لذلك، فإن القدر الأكبر المتصور لمشاركة النساء في العلم لم يتحقق في جميع الميادين وعلى جميع المستويات. وهذا ينطبق بصفة خاصة على المناصب الإدارية في مؤسسات التعليم العالي ومرافق البحث غير الجامعية. ومن ثم، اتفق الاتحاد والأقاليم على مواصلة بذل جهودها المشتركة لتحقيق تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في العلم والبحث، بما في ذلك بعد انتهاء البرنامج الخاص الثالث للجامعات. ومن أجل ذلك، تم التوصل إلى اتفاق في إقليم بوند للنهوض بمزيد من تطوير مؤسسات التعليم العالي والعلوم وتحقيق مفهوم تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في ميدان البحث والتدريس كمتابعة لأنشطة البرنامج الخاص الثالث للجامعات بوصفه برنامجاً جامعياً للعلوم في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ لإدارته اعتباراً من عام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ في البداية. وتنتج نية الاتحاد والأقاليم إلى الأخذ في الاعتبار بنتائج تقييم للتدابير المتفق عليها لتنفيذها في عام ٢٠٠٢ لتقرير ما إذا كان يتم تحديد فترة البرنامج حتى عام ٢٠٠٦. ويتمثل جزء من البرنامج الجامعي الجديد للعلوم في برنامج "تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في البحث والتدريس" يتم دعمه بالاشتراك بين الاتحاد والأقاليم، ويركز على ما يلي:

- تدابير تؤدي إلى التأهيل لدرجة الأستاذية في الجامعات أو درجة الأستاذية في الكليات التقنية. وتتجه غالبية التمويل إلى ذلك (٧٥ في المائة).
  - تدابير بشأن البحث المتعلق بالمرأة ونوع الجنس.
  - تدابير لزيادة نسبة المرأة في العلوم الطبيعية ودراسة المناهج التقنية.
- ويقدم الاتحاد والأقاليم تمويلا لهذا البرنامج قدره ٣٠,٧ مليون يورو في السنة. وتهدف جميع برامج البرنامج الجامعي للعلوم إلى نسبة مشاركة للمرأة تبلغ ٤٠ في المائة في التدابير الشخصية.
- ويرد أدناه التدابير التي تتخذها الحكومة الاتحادية لتحقيق مفهوم تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في مجال العلوم والبحث:
- برنامج "المساعدة في زيادة استراتيجيات المستقبل المهني للعلماء من النساء" وضعت وزارة التعليم والبحث بجانب إصلاح قانون الخدمة والبرنامج الجامعي للعلوم، وهو يعرض على العلماء من النساء التقدم إلى مناصب الأستاذ أو الأستاذ الحديث في إجراءات الاختيار، وهو مجال يسوده الرجال. واشترك أكثر من ٥٠٠ من النساء ذوات الكفاءة العالمية على الصعيد الوطني في البرنامج يدل على أهمية هذه المبادرة. وهذا السبب في أنه سوف تصدر دعوة في التقدم بمنافسة من أجل البرنامج مرة أخرى في خريف عام ٢٠٠٢.
  - وقد حدث في معرض ٢٠٠٠ في هانوفر أنه قد تم على اتساع العالم عرض برنامج "التكنولوجيا والثقافة" للجامعة الدولية للنساء الذي نهضت به الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث وكان مشروع إصلاح مثاليا لمؤسسات التعليم العالي. وقد أوضح البرنامج الطريق إلى ثقافة علمية جديدة. ويضم البرنامج باستمرار وجهات نظر النساء والمنظورات المتعلقة بنوع الجنس في الأمور المتعلقة بالبحث في الثقافة العلمية في المستقبل.
  - ويقدم "مركز الامتياز للنساء والعلم" الذي أقامته الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث في عام ٢٠٠٠ في جامعة بون بوصفة وكالة للتنسيق الوطني، وهو مركز يقدم الخدمة ويرتبط بالاتحاد الأوروبي ومهمته النهوض بتكافؤ الفرص للمرأة في التعليم والبحث. ومن المقرر أن يدعم الحكومة الاتحادية ومؤسسات التعليم العالي ومرافق البحث فضلا عن مأموري الشؤون المتعلقة بالمرأة والمساواة، والمؤسسات العلمية والسياسية في تدابيرها لتحقيق مفهوم المشاركة المتساوية للنساء في العلم

والبحت. وعملت قاعدة البيانات "فيم كونسلت" مباشرة في عام ٢٠٠٠ بأكثر من ٧٠٠٠ مجموعة بيانات للعلماء من النساء في جميع الموضوعات من ألمانيا والنمسا وسويسرا ذوات الدكتوراة أو الأستاذية.

- وبإصلاح قانون الخدمة، تتجه نية الحكومة الاتحادية إلى تمكين العلماء من النساء الشابات والذكور من البحث والتدريس بصفة مستقلة وعلى مسؤوليتهم الخاصة في الثلاثينات الأولى من عمرهم، وعدم جعلهم ينتظرون إلى سن الأربعين، عن طريق إدخال الأستاذية للشباب. وأدت الإجراءات الشفافة للتعيين إلى كسر الهياكل الثابتة وإزالة آليات التعيين غير النظامي للموظفين. ويقصد بذلك إنهاء التمييز ضد المرأة في هذا الإجراء. وبإدخال الأداة الجديدة "للأستاذية الشابة" سوف تعرض فرص للمستقبل الوظيفي على مزيد من العلماء من النساء الشابات.

- ومنذ عام ٢٠٠٠، منحت مؤسسات التعليم العالي ومرافق البحث التي تدير سياسة للموظفين مواجهة مباشرة نحو تكافؤ الفرص جائزة "أي كواليتي" التي كانت في السابق تمنح فقط تقريبا لمجتمع الأعمال. وكرمز على الجودة يقصد بالشارة توفير دافع لجعل تكافؤ الفرص مسألة من اجل المستوى العالي لدوائر الإدارة وإدارات الموظفين. وفي الوقت نفسه من المقرر أن تعمل بالنسبة للنساء الشابات كتوجه في السعي إلى مؤسسة للتعليم العالي تنهض بمصالحهن.

وبالإضافة إلى إدماج أهداف سياسة المساواة في النظم المالية الحافزة، والتقييم، والضبط وغير ذلك من الإجراءات في مؤسسات التعليم العالي، ثمة تحد سوف يواجهها في الأيام القادمة، وهو تغيير هياكل التأهيل العلمي بحيث يتم استخدام الإمكانيات الفكرية للنساء بقدر أكبر من الكثافة. وبإدخال إستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، يعني هذا التغيير في المنظور أن تحقيق تكافؤ الفرص هو مهمة إدارية أكثر من ذي قبل.

### ٣-٣-٣ البحث في مجال المرأة والبحث في مجال نوع الجنس

ترتبط حالة الإنشاء الحالي للبحث في مجال المرأة داخل مؤسسات التعليم العالي ارتباطاً وثيقاً بإنشاء درجات الأستاذية في البحث في شؤون المرأة. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، كان من الممكن تعداد ما مجموعه ١٠٢ درجة أستاذية للبحث في شؤون المرأة في الجامعات الألمانية و ١٧ درجة أخرى في الكليات التقنية الألمانية، مقابل ٦١ درجة فقط في عام ١٩٩٢. وقد تم تلخيص درجات الأستاذية هذه للبحث في شؤون المرأة في ثلاثة أنواع من الأستاذية: الدرجات التي أنشئت للبحث فقط في شؤون المرأة ونوع توجه الجنس؛

ودرجات الأستاذية التي إلى جانب توجيه محدد عام في التسمية تركز على البحث في شؤون المرأة ونوع الجنس، فضلا عن درجات الأستاذية التي تضم قائمة خاصة لشاغلي المناصب في ميدان البحث المتعلق بالمرأة والمتعلق بنوع الجنس كشرط لذلك.

### ٣-٤ الحياة العملية

#### ٣-٤-١ نسبة العمالة

واصلت حالة المرأة في الحياة العملية في التحسن منذ أن قدم التقرير الوطني الرابع في عام ١٩٩٨. وازدادت نسبة العمالة المتعلقة بالمرأة (أي نسبة النساء مقابل السكان في العمالة المتكسبة في السن الواقعة بين ١٥-٦٥ سنة) منذ عام ١٩٩٧ من ٥٥,٢ في المائة إلى ٥٧,٧ في المائة في عام ٢٠٠٠، حتى أن ألمانيا قد وصلت بالفعل إلى الهدف المؤقت لعمالة المرأة بنسبة ٥٧ في المائة بحلول عام ٢٠٠٥ الذي صاغته القمة الأوروبية في استكهولم. ونظرا للمعدلات المتزايدة التي تحققت في السنوات الأخيرة، فإن الحكومة الاتحادية على ثقة من أنه يمكنها تنفيذ تعليمات المجلس الأوروبي في لشبونة، أي تحقيق نسبة لعمالة المرأة قدرها ٦٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠.

وترجع الزيادة في نسبة عمالة المرأة إلى الوعي العالي بالعمالة، وزيادة العمل لبعض الوقت، وانخفاض البطالة. ومنذ عام ١٩٩٧، ازدادت نسبة عمالة المرأة (بمعنى نسبة النساء مقابل اللاتي في عمالة متكسبة واللاتي لسن في عمالة متكسبة من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥,٦٥ سنة، والبالغة ٦٢,٨ في المائة إلى ٦٤ في المائة في عام ٢٠٠٠. وفي الفترة نفسها هبطت نسبة بطالة المرأة من ١٢,٢ في المائة إلى ١٠ في المائة. وقد أدى التطور الإيجابي إلى حالة ارتفعت فيها نسبة النساء بين اللاتي في عمالة متكسبة من ٤٢,٧ في المائة إلى ٤٣,٦ في المائة (عام ٢٠٠٠).

#### ٣-٤-٢ نسبة البطالة

هبطت نسبة بطالة المرأة باستمرار منذ عام ١٩٩٧. وقد كان من الممكن أيضا تخفيض التفاوت المحدد المتعلق بنوع الجنس في نسب البطالة. ففي حين هبطت نسبة بطالة المرأة من ١٢,٢ في المائة (عام ١٩٩٧) إلى ١٠ في المائة (عام ٢٠٠٠)، هبطت نسبة بطالة الرجل بسرعة أقل، أي من ١٠,٨ في المائة (عام ١٩٩٧) إلى ٩,٢ في المائة (عام ٢٠٠٠).

وفي الفترة نفسها، فإن درجة تأثر المرأة والرجل بالبطالة الطويلة الأجل قد ازدادت. في حين أن نسبة المتعطلين الطويل الأجل بين النساء فيما بين جميع المتعطلين ازدادت من ٣٤,٧ في المائة (عام ١٩٩٧) إلى ٣٨,٢ في المائة (عام ٢٠٠٠) فقد ازدادت نسبة الرجال

المتعطلين من ٢٩,٨ في المائة (عام ١٩٩٧) إلى ٣٢,٨ في المائة (عام ٢٠٠٠). وهذا معناه أن المرأة ظلت تتأثر بشكل أخطر من الرجل بالبطالة الطويلة الأجل.

### ٣-٤-٣ المقارنة بين الإقليم الاتحادي القديم والإقليم الاتحادي الجديد

في الإقليم الاتحادي القديم، تعرضت حالة المرأة في سوق العمل إلى تغيرات إيجابية للغاية في السنوات الأخيرة. واستطاعت المرأة أن تستفيد بنفس درجة الرجل من التحسن في الحالة الاقتصادية، حتى أن نسبة بطالتها هبطت من ١٠,٧ في المائة (١٩٩٧) إلى ٧,٩ في المائة (٢٠٠١). وفي حين أن عدد النساء المتعطلات في هذه الفترة هبط بقراءة ١٨٠.٠٠٠، إلا أن عدد النساء العاملات المتكسبات ازداد بأكثر من ٩٢٠.٠٠٠. وتجعل هذه الأرقام من الواضح أن الإمكانيات الإضافية للعاملات المتكسبات تم حشدتها بقدر كبير من النجاح في الإقليم الاتحادي القديم. وفي الإقليم الاتحادي الجديد، كانت نسبة بطالة المرأة أعلى من نسبة بطالة الرجل، ولكن الفجوة أصبحت أقل منذ التقرير الوطني الأخير. ففي حين كانت نسبة بطالة النساء ٢٢,٥ في المائة في عام ١٩٩٧، فإنها هبطت إلى ١٨,٨ في المائة في عام ٢٠٠٠. ونسبة بطالة الرجل كانت ١٦,٦ في المائة عام ١٩٩٧ وهبطت إلى ١٥,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠. غير أن الهبوط في عدد النساء المتعطلات لم يؤدي إلى زيادة ماثلة في عدد النساء في العمالة المتكسبة. ومن الواضح أن بعض النساء اللاتي تم تسجيلهن كمتعطلات، قد انسحبن الآن من سوق العمل في ضوء الحالة الصعبة في سوق العمل في الإقليم الاتحادي الجديد. وأدت هذه التطورات إلى حالة كانت فيها نسبة عمالة المرأة أقل في الإقليم الاتحادي الجديد في عام ٢٠٠٠ (٥٧,٦ في المائة) منها في الإقليم الاتحادي القديم (٥١,٧ في المائة) لأول مرة منذ توحيد ألمانيا.

### ٣-٤-٤ العمالة لبعض الوقت

وفقا للمعلومات المقدمة في عام ٢٠٠١ من جانب المكتب الإحصائي الاتحادي (ميكروسنسوس)، فإن نسبة ٨٦,٤ في المائة من العاملين التابعين لبعض الوقت كانوا من النساء. وكانت نسبة العاملين لبعض الوقت مقابل جميع النساء في عمالة تابعة هي نحو ٣٠ في المائة. وما زال هناك اختلافات كبيرة في العمل لبعض الوقت بين الإقليم الاتحادي القديم والإقليم الاتحادي الجديد. ففي حين كانت نسبة العمالة لبعض الوقت في الغرب (تساوي نسبة المرأة العاملة لبعض الوقت مقابل جميع النساء في عمالة تابعة) هي ٤٣,١ في المائة، كانت أكثر انخفاضاً في الشرق، بنسبة ٢٤,٤ في المائة. وينظر إلى الاختلافات بين الشرق والغرب مقابل خلفية من الحالة الاقتصادية العامة في جزأي ألمانيا، وكذلك من الناحية

التاريخية، لأن النموذج لكل الوقت الذي ينطبق في جمهورية ألمانيا الديمقراطية السابقة يتعلق تقريبا حصرا بالمرأة في العمالة المتكسبة.

### ٣-٤-٥ مؤهلات المرأة ووضعها المهني

مازال هنالك تفاوت بين مؤهلات المرأة ووضعها المهني وفضلا عن ذلك يختلف توزيع العمل بين نوعي الجنس. والتقسيم التقليدي المحدد حسب نوع الجنس للعمل الذي يخصص للمرأة العمل الأسري - بالإضافة إلى العمالة المتكسبة - ويخصص للرجل العمالة المتكسبة - لم يتم القضاء عليه. والمرأة في عمالة متكسبة غالبا ما تكون في وضع أفقر من الرجل في تسلسل الشركات، حتى ولو كان لديها نفس المؤهلات. ولا تزال هناك نساء أقل بكثير على المستوى الإداري، في حين أنهن في المقابل على المستوى الثالث الأدنى من السلم، ممثلات بشكل زائد.

وعلى الرغم من أن الحكومة الاتحادية ليس لديها فرصة لتنظيم الأمور المتعلقة بالأجور - فهذا أمر يقرره الشركاء بواسطة اتفاقات جماعية - غير أنها تدعم مع ذلك المساواة في الأجر بالنسبة للمرأة والرجل بواسطة مجموعة من التدابير والتنظيمات، وعن طريق إنشاء ظروف إدارية مناسبة في المجتمع وفي العمل.

والدعم يقدمه "تحالف الوظائف والتدريب"، وهذا تجري مناقشته على أعلى مستوى في الحكومة الاتحادية، ورابطات أصحاب العمل والنقابات العمالية، التي تعهدت بمراقبة تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة والنهوض بالعمالة المتكسبة للمرأة بوصف ذلك هدفا يشمل جميع القطاعات في مبادرات التحالف.

ومن أجل تحليل الأسباب بقدر أكبر من الكفاءة والقدرة على تنفيذ التدابير المستهدفة، قدمت الحكومة الاتحادية إلى البرلمان الاتحادي الألماني في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ تقريرا شاملا بشأن حالة المهنة والدخل للمرأة والرجل (انظر ٣-٤-١٢ أدناه).

### ٣-٤-٦ النهوض بالعمل

يمثل النهوض بالعمل مهمة رئيسية في مواجهة الحالة الصعبة بشأن سوق العمل في الإقليم الاتحادي الجديد. وهو يساعد ليس فقط في معالجة استمرار التخفيض في العمالة في بعض قطاعات الاقتصاد، وإنما يساعد أيضا الشركات لأن يكون لديها، عقب إعادة تشكيل الهيكلة الاقتصادية، موظفون على درجة مثلى من الكفاءة. وفي عام ٢٠٠٠، انفق الإقليم الاتحادي الجديد قرابة ٤٥ في المائة من النفقات على النهوض الإيجابي بالعمل. وكانت نسب النساء مقابل الأشخاص الذين تمضت بهم أدوات سياسة سوق العمل ٥٤,١ في المائة في

الإقليم الاتحادي الجديد. وقد تجاوز ذلك التعليمات الواردة في قانون النهوض بالعمل من أجل النهوض بالمرأة تمثيلاً مع نسب تعطلهن (٥١,٨ في المائة). وأيضاً كانت نسب النساء مقابل الأشخاص الذين تم النهوض بهم في الإقليم الاتحادي القديم ٤٥,٧ في المائة أي أعلى من نسبتهن كمتعطلات (٤٤,٧ في المائة).

### ٣-٤-٧ تعديلات قانون النهوض بالعمل - إصلاح الكتاب الثالث من المدونة الاجتماعية وقانون تنشيط الوظائف

عملت الحكومة الاتحادية بالقانون الثاني المعدل للكتاب الثالث للمدونة الاجتماعية، الذي دخل حيز النفاذ في آب/أغسطس ١٩٩٩، على إدخال عدة تحسينات في قانون النهوض بالعمل تتعلق بالمرأة وفي مجموعة النساء والرجال العائدين إلى العمل، لأنه منذ التعديل تم أيضاً إدراج الأشخاص الذين أوقفوا بطالتهم أو تدرّبهم المهني في الشركات بسبب تنشئة أو تربية الأطفال الذين في حاجة إلى الإشراف أو أفراد الأسرة الذين بحاجة إلى رعاية طويلة. ونظراً لأنه بالنسبة للنساء العائدات إلى العمل، تطبق شروط ميسرة للترفيه فيما يتعلق بالأدوات الواردة في الكتاب الثالث من المدونة الاجتماعية، فقد أدى هذا النظام إلى تحسين كبير في تدابير سياسة قانون العمل.

وقد أدرجت تعديلات أخرى تتصل بالسياسة بشأن المرأة في قانون تنشيط العمل، ودخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وتعني كلمة تنشيط في اللغة الألمانية التحريك والتأهيل والتدريب والاستثمار والاتصال.

ومن بين أهداف القانون هو النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل. ولهذا، تم تعزيز المساواة بين المرأة والرجل باعتبارها هدفاً يشمل جميع القطاعات في قانون النهوض بالعمل. وفضلاً عن ذلك، فإن التفاوت المتعلق بنوع الجنس فيما بين العاطلين لا بد من أخذه في الاعتبار في النهوض بالمرأة باستخدام أدوات سياسة سوق العمل النشطة. وعلاوة على ذلك، فإن قانون تنشيط العمل يقصد به أن يساهم في التوفيق بدرجة أفضل بين الأسرة والعمل. ويتم خدمة هذا الهدف بزيادة أحوال السداد لتكاليف رعاية الطفل حتى ١٣٠ يورو لكل طفل في الشهر إذا كان الشخص المتعطل يشترك في تدابير التدريب المهني الأساسي والمزيد من التدريب أو تدابير التدريب.

وفضلاً عن ذلك، يزيد قانون تنشيط العمل من الضمان الاجتماعي من عام ٢٠٠٣ فصاعداً عندما يتم تقاضي استحقاق الأمومة ( وهي كقاعدة عامة ستة أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة)، ومن مرات تعليم الطفل حتى يبلغ ثلاث سنوات من العمر ويندرج ذلك في الالتزام بأن يكون مؤمناً عليه لدى خدمة العمالة الاتحادية. وهذا يتوقف

على أن يكون الالتزام بأن يكون مؤمناً عليه في خدمة العمالة الاتحادية موجوداً قبل تقاضي استحقاق الأمومة مباشرة أو قبل البدء في تنشئة الطفل، أو على حالة يكون فيها استحقاق البطالة أو مساعدة البطالة قد تم سحبها ولا بد أن تكون الاشتراكات في هذا قد عملت على تحسين الضمان الاجتماعي بدرجة كبيرة بمعرفة الاتحاد وصناديق التأمين الصحي.

### ٣-٤-٨ تعديلات قانونية أخرى

هنا يمكن تسمية ثلاث مبادرات قانونية على سبيل المثال تعمل على النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل ويقصد بها تسهيل التوفيق بين الأسرة والعمل.

- يجل قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد، الذي دخل حيز النفاذ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، محل قانون النهوض بنساء الاتحاد (الذي تم وصفه بالتفصيل في الفقرة ٥-٢ من الجزء الأول،
- إصلاح القانون الاتحادي لاستحقاق تنشئة الطفل، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، أدى إلى تحسين إطار التوفيق بين العمالة المتكسبة وأسرة الأمهات والآباء (الذي تم تناوله في الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني)،
- وقانون العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحددة المدة، الذي طبق منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، والذي يقضي لأول مرة بحق قانوني عام في العمل لبعض الوقت في الصناعة الخاصة (وترد التفاصيل والفقرات ٥-١ و ١١-٥-١ و ١٣-٣ من الجزء الثاني).

### ٣-٤-٩ العمالة غير المهمة

في ألمانيا قاطبة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ يطبق حد موحد للأجر على العمالة غير المهمة بمقدار ٣٢٥ يورو في الأجر الشهري. وعلى صاحب العمل في مثل هذه العمالة أن يسهم بمعدل موحد قدره ١٢ في المائة في صندوق المعاشات التقاعدية و ١٠ في المائة في صندوق التأمين الصحي. وهناك خيار للعاملين على مستوى غير مهم بإضافة المعدل الموحد لصاحب العمل إلى مقدار المعاش (١٢ في المائة) حتى يتم الوفاء بالاشتراك الكامل. والأجر خالص الضريبة بالنسبة للموظفين إذا كان مجموع الدخل الآخر في السنة الميلادية لا يتجاوز عتبة العمالة غير المهمة. والعمالة تعتبر "عمالة غير مهمة" إذا كان الأجر الشهري لا يتجاوز مبلغ ٣٢٥ يورو وأقل من ١٥ ساعة عمل في الأسبوع. ويمكن أن تكون هذه عمالة ثانوية أو عمالة وحيدة. وهناك من حيث المبدأ إضافة للعمالة الرئيسية الخاضعة للتأمين والعمالة الثانوية غير المهمة. وفضلاً عن ذلك، فإن العمالة القصيرة الأجل لنحو شهرين على

الأكثر أو ٥٠ يوم عمل كحد أقصى مشمولة بالتغطية. والمرأة بصفة خاصة تستفيد من المزايا الاجتماعية المذكورة أعلاه.

### ٣-٤-١٠ الاتفاق على النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في القطاع الخاص من الصناعة

اتخذت الحكومة الاتحادية والرابطات الوطنية للصناعة خطوة هامة أيضا نحو المساواة بين المرأة والرجل في الصناعة في ٢ تموز/يوليه ٢٠٠١ في شكل "اتفاق على النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في القطاع الخاص من الصناعة". واتفقت الرابطات الوطنية للصناعة الألمانية أيضا على توصية أعضائها بنطاق من التدابير في الشركات لتحسين تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وكذلك على صداقة الأسرة.

وقد تشمل التدابير المناسبة داخل الشركات ما يلي ويتوقف ذلك على الظروف في الموقع، وهذه على سبيل المثال هي:

- دعم تكافؤ الفرص وصداقة الأسرة باعتبار ذلك جزءا من فلسفة الشركة،
- زيادة نسبة المرأة في المناصب الإدارية،
- إعداد عروض لكسب عدد أكبر من النساء الشابات إلى التدريب الموجه للمستقبل والمزيد من التدريب،
- تحسين التوفيق بين الأسرة والعمل لكل من الأمهات والآباء،
- تشكيل وتوثيق أهداف ملزمة لتحقيق مفهوم تكافؤ الفرص وصداقة الأسرة في الشركات؛ ويشترك في ذلك الموظفون في المصانع.

ويتوقف المفهوم الحديث للمساواة بين المرأة والرجل في القطاع الخاص من الصناعة على مبادرة المؤسسات. ويتم دعم التنفيذ بواسطة فريق أقدم يتألف من الساحة السياسية والرابطات الوطنية. وسيحدث أول فحص للنجاح في ذلك في عام ٢٠٠٣، ثم في كل سنتين. وتتوفر الآن مساهمة أولية نحو ذلك في شكل منشور عنوانه "فرص سوق العمل للمرأة" من معهد الخدمة الاتحادية للعمال من أجل بحث العمالة.

### ٣-٤-١١ برنامج "المرأة والعمل"

من أجل العمل على رفع تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل بشكل صريح، بدأت الحكومة الاتحادية في تنفيذ برنامج "المرأة والعمل" على أساس قرار من الوزارة الاتحادية في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٩٩. وليس هذا برنامجا مقطوعا ومحددًا زمنيا، ولكنه

برنامج جار يجري بحثه واستمراره بانتظام. وبعد أن أدير البرنامج لمدة أربع سنوات، تم تنفيذ جميع التدابير وإطلاقها بنجاح. وأساس البرنامج هو إدماج سياسة المساواة باعتبارها مهمة جارية في جميع مجالات سياسة وعمل الحكومة الاتحادية في إطار معنى "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" ويرد وصف تفصيلي لبرنامج "المرأة والعمل" في الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني من التقرير.

### ٣-٤-١٢ تقرير بشأن المساواة في الأجر

على الرغم من أن مبدأ المساواة في الأجر يحدد في القانون الألماني، فما زالت توجد معاملة غير متساوية في ميدان أجر المرأة والرجل. وفي المتوسط تكسب المرأة ٧٥,٨ في المائة من المكاسب الإجمالية للرجل، والرقم في ألمانيا الشرقية هو تقريبا ٩٤ في المائة.

وبفضل موقف قانوني واضح الآن، لا يوجد الآن تقريبا أي تمييز غير مباشر في الأجر ضد المرأة، ولكن يوجد كثير من الأسباب التي كثيرا ما تختفي بدرجة كبيرة ومن الصعب إثباتها.

وعلى أساس استقلالية الشركاء في الاتفاقات الجماعية، ليس للحكومة الاتحادية إمكانية مباشرة لتنظيم الأجور المتعلقة بالأجور. غير أنها تعهدت ببذل الإسهام الذي تستطيع نحو الحد من عدم المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، وقدمت تقريرا شاملا عن حالة العمل والدخل بالنسبة للمرأة والرجل في إطار برنامج "المرأة والعمل". وتم تكليف فريق علمي لإعداد هذا التقرير.

ويقدم التقرير معلومات عن الاتجاهات في حالة العمل والفصل بالنسبة للمرأة والرجل وتحليل أسبابها، وأورد وصفا لتوزيع الأعمال وأماكن التدريب حسب نوع الجنس، وفرص الترقى، ومستوى أجر ومرتب المرأة والرجل، بما في ذلك عقد مقارنات بين مختلف قطاعات الاقتصاد. وتوصل التقرير إلى النتائج التالية:

حققت المرأة تقدما بالمقارنة بالرجل عندما يتعلق الأمر بالتدريب المهني.

وعلى أساس الدراسة والتدريب المهني الأفضل، فإن التوجه نحو العمل بالنسبة للمرأة، وخاصة الأمهات، قد ازداد بشكل كبير. غير أن النساء الشابات ما زال تمثيلهن ناقصا في كل من التدريب داخل الشركات والمهن الموجهة نحو التكنولوجيا.

واستمر التوجه نحو العمل لدى المرأة الألمانية الغربية في الزيادة في التسعينات، وبلغ مستواه الأعلى حتى الآن في عام ٢٠٠٠ (نسبة العمالة ٦٢,١ في المائة). وفي المقابل، هبطت

نسبة العمالة لدى المرأة الألمانية الشرقية في التسعينات، ولكنها ما زالت أعلى بكثير من المرأة الألمانية الغربية حيث بلغت ٧٢,٢ في المائة.

وهناك نسبة أكبر باستمرار للنساء العاملات لبعض الوقت (نسبة العمل لبعض الوقت لدى النساء الألمانيات الغربيات تبلغ ٤٢ في المائة، ولدى النساء الألمانيات الشرقيات ٢٣ في المائة). ومع هبوط حجم العمل في الاقتصاد الكلي في مجموعه، شمل الإدراج المتزايد للمرأة في سوق العمل في بعض الحالات إعادة لتوزيع العمل فيما بين النساء.

وما زالت النساء متواجداً بشكل أقل من الرجل الذي لديه نفس مؤهلاتهن في المناصب العليا أو المستويات الأعلى في السلم الوظيفي. وفي ألمانيا الغربية، في عام ٢٠٠٢ كان عدد الرجال ضعف عدد النساء تقريباً اللاتي يعملن في المناصب العليا ٣,٢ في المائة من الرجال، ولكن ٥,١ في المائة من النساء. وفي الشرق، كانت النسب أقرب بدرجة كبيرة، ولكن عند مستوى أدنى ٤,١ في المائة من الرجال، ١٢ في المائة من النساء.

وفي الفئة العمرية تحت الثلاثين، كان الرجال والنساء متساويين تقريباً في أن يكونوا مديريين. وكلما تقدم الرجل في العمر، تزداد نسبة في المناصب الإدارية. وبالنسبة للمرأة يزداد هبوط نسبها في المناصب الإدارية مع تقدم عمرها. ومن المرجح أن يكون الانقطاع عن العمل بسبب الأسرة سبباً رئيسياً في ذلك والفرق في الدخل بين المرأة والرجل أكثر اتساعاً في الإقليم الاتحادي القديم: ففي حين تكسب المرأة في ألمانيا الغربية ٧٥ في المائة تقريباً من متوسط دخل الرجل، فإن النسبة تكاد تكون ٩٤ في المائة في ألمانيا الشرقية.

وإذا أخذ المرء نظرة أطول مدى، فإن هناك قرابة في الدخل بين المرأة والرجل. غير أن ذلك يتقدم ببطء فقط.

فقد استطاعت المرأة الألمانية الغربية في فترة عشرين سنة أن تلحق بالرجل بنسبة ٣ في المائة تقريباً، في حين أن الفجوة بالنسبة للمرأة الألمانية الشرقية تحسنت في التسعينات بنسبة ٢ في المائة تقريباً.

وتتركز العمالة المتكسبة للمرأة إلى حد بعيد في الميادين الاقتصادية ذات المستويات المتدنية من الكسب وفي المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة الحجم حيث تكسب المرأة أقل في المتوسط.

ولم تسر نسبة العمالة المتزايدة للمرأة جنباً إلى جنب حتى الآن مع التوزيع العادل لأعمال الأسرة بين الرجل والمرأة. ويؤدي التقسيم المتعلق بنوع الجنس لأعمال الأسرة إلى دخول أكثر اختلافاً وإلى مستقبل مهني أكثر اختلافاً أثناء الحياة العملية وعمالة الرجل دائماً

تقريبا لكل الوقت، بغض النظر عن شكل الأسرة، في حين أن المرأة التي لديها شريك أو زوج تعمل في أحيان كثيرة لبعض الوقت أو أحيانا لا تعمل بالمرّة. وهذه الأنماط شائعة في ألمانيا الغربية بدرجة أكبر من شيوخها في ألمانيا الشرقية.

وعدد ساعات عمل النساء في العمر أقل بكثير عن عدد ساعات الرجل. والعمالة المتراكمة المتكسبة للمرأة (المولودة في عام ١٩٣٦ إلى ١٩٥٥) هي في المتوسط تبلغ ٤٢ في المائة من دخل الرجل.

وبسبب اختلاف الدخل، تبلغ نسبة المعاشات التقاعدية المستقلة لكبار السن بالنسبة للمرأة في الشرق اليوم ٦٠ في المائة تقريبا وفي الغرب أقل من ٥٠ في المائة من معاشات الرجل التقاعدية.

ويحلل التقرير الأسباب الكثيرة للاختلاف المتعلق بنوع الجنس في العمالة المتكسبة وفي الدخل وذلك يرجع إلى النماذج التقليدية لأدوار نوع الجنس والمساواة بين الرجل والمرأة، والتقسيم المتعلق بنوع الجنس داخل الأسرة، وسلوك المرأة والرجل لدى اختيار مهنتها، وتوفير رعاية كافية للطفل، ولكنه يرجع أيضا إلى تركيب الوظيفة القياسية، وسلوك التوظيف لدى الشركات وتنظيم الشركات وهذه كلها أسباب في ذلك.

ووفقا للتقرير، من المقرر بحث الاتفاقات الجماعية لمعرفة ما إذا كانت نظم التقدير تطبق بنفس المعايير دائما وليس معايير فردية فقط تتعلق بفئات معينة من الأجر أو سجلات العمالة (ذلك أن المسؤولية تتعلق فقط بالفئات الأعلى في القيمة والمتطلبات الجسمانية لميدان العمل).

ووفقا لنظرة العلماء من الإناث والذكور، من المقرر تشكيل الاتفاقات الجماعية بحيث يمكن للموظفين أن يفحصوا الأساس الذي وفقا له يحسب مقدار أجرهم وعلى أي أساس من الاختلاف بين أنواع العمل المتساوي والمبدول من جانب المرأة والرجل.

وقد تم تقديم التقرير في ٢٤/٤/٢٠٠٢ إلى البرلمان الاتحادي الألماني مشفوعا ببيان من الحكومة الاتحادية. وترى الحكومة الاتحادية أن موقفها قد تأكد في أن المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل ما زالت قائمة في مركز سياستها الاجتماعية. وترى أنه لا غنى عن مواصلة تحسين فرص التدريب للنساء الشابات في المهن ذات التوجه المستقبلي في مجتمع المعلومات، وتوسيع نطاق الفرص أمام المرأة للاهتمام إلى وظائف والتقدم مهنتها. وينبغي أن يعرض على المرأة والرجل إمكانية متساوية للتوفيق بين العمل والأسرة.

### ٣-٤-١٣ المرأة في مجتمع المعلومات

يمثل تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في تطوير وتصميم مجتمع المعلومات أهدافا إستراتيجية لبرنامج العمل المعنون "الابتكار والوظائف في مجتمع المعلومات في القرن الحادي والعشرين".

وهو هدف رئيسي للحكومة الاتحادية أيضا في ألمانيا لزيادة اشتراك المرأة في شبكة الإنترنت. وقد وصل برنامج "المرأة على الشبكة" الذي نظمته الحكومة الألمانية مع شركة "تيليكوم ايه جي" الألمانية، ودائرة الحكومة الاتحادية، ومجلة "بريغيت" إلى ما مجموعه أكثر من ١٠٠.٠٠٠ امرأة مشتركة. ومع المنفذ الأكثر نجاحا لبرامج الإنترنت بالنسبة للمرأة، ازداد وصول المرأة كثيرا بين خريف عام ١٩٩٩ وصيف عام ٢٠٠١. ففي حين أنه في عام ١٩٩٩ قرابة ثلث النساء يستخدمن الإنترنت، فإن أكثر من ٤٣ في المائة الآن من النساء يستخدمن الإنترنت. ومن المقرر أن يستمر مفهوم الشراكة الخاصة والعامّة الناجحة حتى عام ٢٠٠٣.

ومع الضاربات الجدد من النساء، من المقرر الاتصال بصفة خاصة بمؤلاء النساء اللاتي ليس لديهن اهتمام حتى الآن باستخدام شبكة الإنترنت بسبب البطالة، وانخفاض الدخل، وعدم الاهتمام. وهذا يمثل نحو ٦٠ في المائة من النساء. ومع التوسع المستهدف في مجال السلطة المحلية، من المقرر أن تكون الأنشطة أكثر استمرارا.

وبالإضافة إلى ذلك، تعمل الحكومة الاتحادية أيضا على تقديم عروض أخرى على شبكة الإنترنت بالنسبة للمرأة، مثل شبكة مأموري المساواة، والمنظمات غير الحكومية، وشبكات الخبراء من النساء. وقد كان جعل إمكانيات وفرص الإنترنت ملموسة للمرأة هدفا أيضا للمؤتمر الدولي المعنون "المرأة على الشبكة" في آذار/مارس ٢٠٠١ في هامبورغ.

ومن أجل مواجهة خطر الهوة الرقمية في مجتمعنا، نظمت الحكومة الاتحادية إلى جانب ذلك حملة للبيان والتعليم في مبادرة "شبكة الإنترنت للجميع" مع مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالأطفال وكبار المواطنين في السن، وللأشخاص ذوي الإعاقات والمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا حتى اليوم في استخدام الوسيلة الجديدة للمعلومات.

وقد تعهد الفريق العامل "النسوي" في مجتمع المعلومات بوصف الفرص والأخطار المحددة لمجتمع المعلومات بالنسبة للمرأة وتطوير نظرة للنشاط استنادا إلى ذلك. وكان الهدف هنا - بالإضافة إلى دعم الأشكال الابتكارية لعمل المرأة وزيادة نسبة النساء في مهن تكنولوجيا المعلومات ومناهج الدراسة المتعلقة بالمعلومات - هو وضع تصميم شامل وصادق

للمرأة لمجتمع المعلومات في تطوير التعليم والتدريب والتدريب الإضافي والتكنولوجيا. (في ميدان التدريب راجع الفقرة ٣-٢-٣ من الجزء الأول).

### ٣-٤-١٤ المرأة في الميدان الثقافي والإعلامي

وفضلا عن ذلك، يقوم ميدان الثقافة والإعلام بدور رئيسي فيما يتعلق بالعمالة المتكسبة للمرأة. وبلغت نسبة المرأة بين موظفي الإذاعة والتلفزيون أعلى من ٤٠ في المائة. وبالنسبة للوظائف الإدارية، تضاعفت نسبة النساء في شركات الإذاعة التابعة للقانون العام ثلاث مرات تقريبا منذ عام ١٩٨٥ من ٥ في المائة إلى ١٤ في المائة، ولكن لا يوجد امرأة فيما بين المديرين. وازدادت نسبة النساء فيما بين أعضاء المجالس الإذاعية إلى ٢٠ في المائة في عام ١٩٩٩ (١٧ في المائة في عام ١٩٩٤) وإلى ١٨ في المائة في المجالس الإدارية (١٥ في المائة في عام ١٩٩٤). ومازالت الزيادة في نسبة المرأة في شركات الإذاعة التابعة للقانون العام أدنى بكثير من الاتجاهات في الهيئات والبرلمانات الأخرى. وفي مقدمي الإذاعة والتلفزيون في القطاع الخاص، في المقابل، فإن ٢٥ في المائة من الوظائف الإدارية تشغلها المرأة بالفعل على الرغم من عدم توفر أنصبة صادرة عن خطط النهوض بالمرأة، مقابل الحالة في الإذاعة التابعة للقانون العام.

وقد تحسنت الحالة إلى حد كبير في ميدان التدريب حيث تبلغ نسبة المتدربات ٥٠ في المائة في المتوسط. وفي شركات الإذاعة، يوجد بلا استثناء تقريبا مبادئ توجيهية واتفاقيات للخدمة وخطط للمساواة توفر تحسنا في تمثيل المرأة وتشكل أساسا هاما للعمل بالنسبة لمأموري المساواة.

وفي حين أن المرأة ممثلة تمثيلا جيدا في ميدان الفنون الرفيعة - وعلى سبيل المثال، تضاعف النمو في عدد الأساتذة من النساء في أكاديميات الفنون بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ - يشغل الرجال الحصة الرئيسية من الوظائف الإدارية في قطاع السياسة الثقافية (المسؤولون الثقافيون) وفي مهن التصميم، يمكن تسجيل اتجاه واضح إلى أعلى بالنسبة للنساء في جميع مجالات العمل.

### ٣-٤-١٥ المرأة كمنظمة أعمال وبادئة بتأسيس مشاريع تجارية

عملت الحكومة الاتحادية في برنامج عملها "الابتكار والوظائف في مجتمع المعلومات في القرن الحادي والعشرين" الصادر في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ على زيادة نسبة المرأة في تأسيس الشركات إلى نسبة ٤٠ في المائة على الأقل بحلول عام ٢٠٠٥. ومن شأن ذلك أن يفتح إمكانيات المرأة للاقتصاد وأن يقدم دعما أكبر لبدء المشاريع التجارية من جانب المرأة.

وتقدم منظمات الأعمال والبادئات بتأسيس المشاريع التجارية إسهاما كبيرا نحو النمو والعمالة والابتكار في الاقتصاد الألماني. ومن مجموعة ٣,٦ مليون شخص يعملون لحسابهم الذاتي في ألمانيا، هناك ١٠١٢٠٠٠ من النساء، وهذا يمثل نسبة ٢٨ في المائة تقريبا. وقد ظل عدد النساء العاملات لحسابهن الذاتي هو نفسه بالمقارنة بالعام السابق، وازداد عدد العاملات لحسابهن الذاتي بمقدار ١٠٠٠ امرأة في الإقليم الجديد وبرلين الشرقية. وكان ١٦٨٠٠٠ امرأة يعملن لحسابهن الذاتي هنا في عام ٢٠٠١. وفي الإقليم الاتحادي القديم، في المقابل هبط عدد النساء العاملات لحسابهن الذاتي بمقدار ١٠٠٠ ليصبح ٨٤٤٠٠٠.

وازدادت نسبة النساء من بين العاملين لحسابهم الذاتي من عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٠١ في الإقليم الاتحادي القديم من ٢٦ في المائة إلى نحو ٢٨ في المائة. وتراوحت نسبة النساء العاملات لحسابهن الذاتي في مشروعات الشرق من عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٠١ بين نحو ٢٨ في المائة إلى ٣٠ في المائة (راجع الجدول ٣-٧ في التذييل).

وتعمل غالبية النساء العاملات لحسابهن الذاتي في قطاع الخدمات (٥٥٨٠٠٠)، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم (٣٢٩٠٠٠)، والصناعة التحويلية والتشييد (٧٨٠٠٠) وقطاع الزراعة والحراجة (٤٧٠٠٠).

وقرابة ١٦٠٠٠٠ من النساء العاملات لحسابهن الذاتي مستقلات. ويمكن للمرأة التي تريد أن تبدأ مشروعاً تجارياً في ألمانيا أن تعتمد على مجموعة واسعة من أدوات النهوض التي تناسب احتياجات البادئين بتأسيس المشروعات التجارية من كلا الجنسين. وعلى سبيل المثال، قدم في عام ٢٠٠٢ من الصندوق الخاص التابع للاتحاد ما مجموعه قرابة ٥ بليون يورو على شكل قروض منخفضة الفائدة وأضيف إلى هذا المبلغ ٩ بلايين يورو أخرى من جانب البرامج الخاصة بالبنك الألماني ومؤسسة قروض الأعمار. ومن الواضح أن عدد النساء اللاتي قدمت إليهن المساعدة في بدء تأسيس الشركات ازداد منذ عام ١٩٩٠ وعلى سبيل المثال، أن أكثر من بداية في كل أربع بدايات في عام ٢٠٠١ في الإقليم الاتحادي القديم قد تم تنفيذها بواسطة امرأة (٢٥,١ في المائة) وواحدة في كل ثلاث بدايات (٣٣,٧ في المائة) في الإقليم الاتحادي الجديد. وكانت هذه النسب ما زالت ٢١,٣ و ٢٥,٦ في المائة في عام ١٩٩٠.

وإثبات الآخذ بما يسمى ببرنامج أموال البدء بالبنك الألماني أنه مفيد بصفة خاصة للآتي يبدأ المشاريع التجارية، وهو يغطي بالتحديد الاحتياجات الرأسمالية لمشاريع البدء الصغيرة (حتى ٥٠ ألف يورو). ويستخدمه عدد كبير بشكل غير متناسب من اللاتي يبدأن مشاريع تجارية. ومنذ إنطلاقه في أيار/مايو ١٩٩٩، قدمت قروض عددها ٢٠٧٠٣ بمبلغ ائتماني قدره ٦٥٤,٣ يورو (في تموز/يوليه ٢٠٠٠). وكانت نسبة النساء هنا ٣٦,٣ في المائة

مقابل ٢٥,٣ في المائة في برامج نهضوية أخرى للبنك. واعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، سيقوم البنك باستكمال برنامجه النهضوي بقروض صغيرة تصل إلى ٢٥٠٠٠ يورو. ومن المقرر أن تساعد القروض الصغيرة النساء اللاتي يبدأن مشاريع صغيرة، وهو أمر شائع في قطاع الخدمات الصحية بصفة خاصة لكي تجعل من الأيسر أن تصبح المرأة من العاملات لحسابهن الذاتي. ويعمل أكثر من ٥٦ في المائة من النساء العاملات لحسابهن الذاتي في قطاع الخدمات. ومن المتوقع أن تستفيد المرأة بوجه خاص من هذا البرنامج.

وفضلاً عن ذلك، هناك مجموعة من العروض ذات المشورة الخاصة إلى اللاتي يبدأن مشاريع تجارية على مستوى السلطة المحلية أو على مستوى الإقليم تستكملها عروض بواسطة المرأة في الشبكات أو الرباطات. وفي "مركز البدء" في البنك الألماني، يجد منظمو الأعمال الجدد من الذكور والنساء إجابات على كثير من الأسئلة الاقتصادية والقانونية. والجديد هو برنامج "منظمات الأعمال الخاصة" الموجه خصيصاً للبادئات بتأسيس المشاريع التجارية. ولا يقدم البرنامج لمحة عن التمويل والمشورة فحسب بل يقدم أيضاً معلومات إضافية قيّمة فضلاً عن لمحة لشبكات المرأة.

ومن المقرر أن برنامج "قوة البادئات لمشاريع تجارية" الذي تعتمده الحكومة الاتحادية القيام بتنفيذه إلى تحريك ودعم منظمات الأعمال في التزامهن. ومن المقرر أن يستخدم البرنامج تدابير هيكلية وأطر موجهة وأعمال للعلاقات العامة للمساعدة في إيجاد جو في ألمانيا يكون صديق للمرأة التي تبدأ في تأسيس أعمال تجارية.

من المهم هنا بالدرجة الأولى جمع بيانات إحصائية عن المرأة التي تبدأ في تأسيس مشاريع تجارية، وأثر مجتمع المعلومات عن كيفية تأسيس هذه المشاريع وخطط المرأة في هذا الشأن. وهناك أيضاً حاجة إلى تعزيز مشاركة المرأة في ميدان مشاريع الإنشاء الموجهة نحو التكنولوجيا، واستخدام إمكانيات شبكة الإنترنت بواسطة القوائم بتنظيم الأعمال. ومن المقرر أن يقوم مركز للمعلومات والخدمة للبدء في تأسيس مشاريع تجارية بتحريك التدابير إلى الأمام.

وقانون تقديم المساعدة "للمزيد من التقدم" الذي أدخل حديثاً في عام ١٩٩٦ مهم أيضاً بالنسبة للمرأة، ويحتوي على نظم تتعلق بمشاركة المرأة ذات الأطفال في مواصلة برامج التعليم. ويهدف إلى المساعدة على تنمية المرأة ومستقبلها الوظيفي. والإصلاح الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، والذي يستهدف في جملة أمور أخرى، تعزيز الأسرة، وتنطبق الآن ظروف أفضل للنهوض بالمرأة على الأسر ذوات الأطفال أو على الأباء الوحيدين.

## ٤- المرأة في المناطق الزراعية والمناطق الريفية

### ٤-١ حالة المرأة في الزراعة

كان عدد الأشخاص المستخدمين في الزراعة في هبوط لفترة طويلة في ألمانيا، مثلما في الدول الصناعية الأخرى. وفي حين كان واحداً من كل أربعة من الأشخاص المتكسبين ما زالوا يعملون في الزراعة في الإقليم الاتحادي في عام ١٩٥٠، فإن الرقم اليوم يبلغ ٣ من كل ١٠٠. وهبط عدد الأعمال الزراعية في مساحة قدرها ٢ هكتار من الأرض أو أكثر من ١,٦ مليون إلى قرابة ٤٠٦ ٠٠٠ في الفترة نفسها. ونظراً لتغير العتبة الدنيا للمقارنة، فإن المعلومات تتعلق بدرجة محدودة من المقارنة فقط. (وحتى عام ١٩٩٧، أدرجت الأعمال الزراعية بمساحة تبلغ هكتاراً أو أكثر) ومع ذلك، لا تزال الزراعة المحلية تغطي نحو ٩٠ في المائة من الاحتياجات من الأغذية المحلية.

وقد كانت قرابة ٩٧ في المائة من الأعمال الزراعية في ألمانيا هي أعمال لشخص واحد في عام ١٩٩٩، وكان غالبيتها العظمى تدار بوصفها أعمال أسرية. وكان نسبة ١٢,٥ في المائة من العمال الزراعيين لكل الوقت من النساء في حين أن ٤٥,٦ من عمال الأسرة لبعض الوقت كانوا من النساء.

وعلى المتوسط الوطني، كانت نسبة ٩ في المائة من جميع الأعمال يديرها النساء في عام ١٩٩٩. وكانت نسبتهن في الإقليم الاتحادي الجديد قرابة ٢٠ في المائة، وكانت نسبة الأعمال ذات الخمسين هكتاراً وأكثر قرابة ١٤ في المائة. وكان قرابة ٣٥٣ ٠٠٠ امرأة، أي ٣٧ في المائة من جميع أعضاء الأسر في الأعمال الزراعية ذات الشكل القانوني بأنها مشروع واحد، قد أسند إليهن عمل في عام ١٩٩٩. وفي هذا تؤدي المرأة ٢٨ في المائة من العمل المبذول. ومن الواضح أن ذلك يجعل تقريبا أي عمل زراعي يمكن أن يبقى دون مساعدة المرأة. وكانت مصادر الدخل البديلة، مثل التسويق المباشر للمنتجات الزراعية هي تقريبا مسؤولية المرأة في الأعمال.

وكان التغيير الهيكلي يؤثر على المهن الزراعية أولاً. واستمرت الاختلافات الهيكلية الكبيرة في البداية بين الإقليم الاتحادي السابق والإقليم الاتحادي الجديد في الانخفاض. ففي حين كان في الإقليم الاتحادي السابق عمالاً في الأسرة يعملون تقريبا في الزراعة، كان أشخاص من خارج الأسرة في الإقليم الجديد يعملون باعتبارهم مستخدمين لطول الوقت كقاعدة عامة. وأدى التغيير الهيكلي الحادث هنا إلى هبوط كبير في عدد الأعمال وخاصة بالنسبة للمرأة. ففي عام ١٩٩٩، قرابة ٥٤ في المائة من العاملين في المهن الزراعية والحراجية في الإقليم الجديد كانوا من النساء.

ولمواجهة هذا الاتجاه تم تطوير مشاريع وطنية بديلة للتسويق. وفي مواجهة هذه الخلفية، عملت الحكومة الاتحادية مع إقليم راينلاند بالاتينيت على تنفيذ مشروع ريادي في الفترة من ١٩٩٦ إلى ١٩٩٩ لربط المرأة الريفية الألمانية وهو مشروع "التسويق الوطني التعاوني لمنتجات المرأة الزراعية" والهدف منه هو تطوير واختبار مفهوم لتسويق المنتجات الزراعية في المدن (متاجر المرأة الزراعية).

ومن أجل إيجاد خدمات للمواطنين من كبار السن في المناطق الزراعية كتدبير لتحسين الدخل، من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠١، تم بمعرفة الوزارة الاتحادية لحماية المستهلك والأغذية والزراعة تنفيذ مشروع ريادي بعنوان "خدمات من أجل كبار المواطنين في المناطق الزراعية" والنهوض به.

ومنذ منتصف التسعينيات أصبح من الواضح أكثر فأكثر للمناطق الريفية في الإقليم الاتحادي الجديد أن تطوره في المستقبل كمنطقة اقتصادية واجتماعية سوف يتوقف بدرجة كبيرة على الدرجة التي يتمكن بها الشعب المقيم هنا على حشد إمكانياته. ومن أجل التصدي للمشكلات التي تواجه المرأة في سوق العمل - وخاصة النتائج الاجتماعية المتعددة الطبقات - كان تنظيم مشاريع العمالة عاملاً رئيسياً في أعمال المنظمات الزراعية للمرأة.

وبعد إدارة مشروع الحكومة الاتحادية في الفترة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٦ وهو المعروف باسم "المرأة الريفية تساعد نفسها" في إقليم ساكسوني الهالت، والذي يدعم بنجاح المرأة الريفية في إقامة أعمالها الزراعية، قامت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بتنفيذ مشروع ريادي في الإقليم الاتحادي الجديد يعرف باسم "المرأة الريفية تشكل تطورات هيكلية في المناطق الريفية" الذي اختتم بنجاح في عام ٢٠٠١. وبالتعاون الوثيق مع رابطات المرأة الريفية، قامت الرابطة الألمانية للمرأة الريفية بوصفها المنظمة المسؤولة عن المشروع الريادي بدعم المرأة في المناطق الريفية، وهي التي تأثرت بالبطالة بشكل جدي أكبر من الرجل في مشاريع ذات وجهة تتعلق بالدخل، وفي بدء الأعمال.

واسهم المشروع في إنشاء وظائف للمرأة باستخدام الإمكانيات والمبادرات القائمة في المناطق الريفية، وإلى بلورة أفكار المرأة على البدء في إنشاء مشاريع في المناطق الريفية، وإلى استحداث أفكار جديدة لأعمال جديدة للمرأة وجعلها مثمرة. وعلى العموم، أدى المشروع الريادي إلى نشأة ٢٦ مشروعاً تضم ٤٠ عمالاً في البداية في جميع المناطق، مثل الحرف والخدمات وتجارة الجملة والتجزئة والسياحة.

#### ٤-٢ النهوض بإمكانيات العمالة للمرأة في الزراعة

وأدت ظروف الإطار الجديد للسياسة الزراعية، والتغيير الهيكلي والتقني والاقتصادي والاجتماعي في الزراعة والمناطق الريفية إلى أن تسوء من ناحية الأعمال المتوترة بالفعل وحالة الدخل، وخاصة دخل المرأة في الزراعة غير أنه من ناحية أخرى توفرت الفرص أيضا لفتح مجالات جديدة للعمل والدخل بواسطة إعادة التوجيه. وتمثل الهدف في إعطاء دفعة للمرأة في الزراعة والمناطق الريفية لاستحداث وتنفيذ أفكار ومفاهيم جديدة لضمان أو فتح إمكانيات للدخل والعمالة.

وهناك أسئلة تتعلق بما إذا كان من المفيد هنا أن نطبق ونستخدم تكنولوجيا المعلومات. ولا تزال هناك هوة كبيرة تتعلق بالتأهيل والاستخدام في المناطق الحضرية والريفية. وهذا ينطبق بصفة خاصة على المرأة في المناطق الريفية.

ومن أجل معالجة هذه المشكلة الهيكلية، استخدمت الرابطة الألمانية للمرأة الريفية الأموال من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب لتنفيذ مشروع لتكنولوجيا المعلومات له وجهة عملية مباشرة. وهذا المشروع يستكمل برنامج "المرأة والعمل" الذي من غير الممكن بخلاف ذلك الوصول إلى المرأة في المناطق الريفية. ويقضي المشروع بأنه في كل رابطة ريفية (يوجد ما مجموعه ٢٢ رابطة ريفية في ألمانيا) هناك في المتوسط امرأتان تتدربان ليصبحا أخصائيات في تكنولوجيا المعلومات من أجل استخدام ذلك في أحداث تدريبية أخرى من أجل المنظمات الريفية للمرأة على مستوى الأقاليم. والأخصائيات المتدربات مسؤولات أيضا في إقليمهن لتنفيذ تكاليفات من المرأة الريفية والبادئات تأسيس أعمال تجارية لتصميم موقع شبكي. وهذا معناه من ناحية أن الأخصائيات يصبحن هكذا بادئات بتأسيس مشاريع تجارية أنفسهن ومن ناحية أخرى يمكن فتح هذه القنوات الجديدة للتسويق أمام البادئات الإقليميات بتأسيس الأعمال التجارية في الإقليم.

## ٥- المرأة في الحياة العامة

### ٥-١ ملاحظات عامة

في الانتخابات للبرلمان الاتحادي الألماني الخامس عشر في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، كان من حق النساء من غالبية الأشخاص التصويت، وكان عددهن قرابة ٣١,٥ مليون ناخب مقابل قرابة ٢٩,٣ مليون في الفترة التي يشملها التقرير، وكان من الممكن زيادة نسبة النساء في المكاتب السياسية على جميع المستويات ولم يتم بعد تحقيق مشاركة متوازنة بين المرأة والرجل في المكاتب السياسية. ويمكن السبب الرئيسي لذلك في التخصيص التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل والظروف التقليدية للمعيشة والعمل.

وتجد المرأة ذات الواجبات الأسرية من الأكثر صعوبة القيام بالتزام سياسي عن الرجل. ومن أجل ألا يكون العمل في الأسرة عائقاً أمام الالتزام السياسي، ينبغي أن تتجه أشكال المنظمات والأحداث السياسية بدرجة أكبر نحو ظروف المعيشة والعمل الخاصة بالمرأة. وتحاول الحكومة الاتحادية استخدام مجموعة من التدابير لاكتساب الشابات بصفة خاصة إلى الالتزام السياسي وهذا يتضمن على سبيل المثال، مشاريع لإرشاد النساء وتمكين النساء الشابات من مرافقة السياسيات لفترة من الوقت خلال أعمالهن اليومية.

### ٥-٢ المشاركة على المستوى الاتحادي

ازدادت نسبة النساء في البرلمانات باطراد في السنوات الأخيرة. وعلى سبيل المثال، تم الوصول في ٢٠٠٢ إلى أعلى نسبة للنساء حتى الآن في البرلمان الاتحادي الألماني منذ إنشاء الجمهورية الاتحادية. وعلى العموم، فإنه عقب انتخابات ١٩٩٨ إلى البرلمان الاتحادي الرابع عشر، كان هناك ٣٠,٩ في المائة من الأعضاء من النساء، مما يمثل ٢٠,٧ من النساء من مجموع ٦٦٩ عضواً برلمانياً. وبالمقارنة بذلك، كان العدد بعد انتخابات البرلمان الاتحادي في عام ١٩٩٤ يمثل نسبة ٢٦,٣ في المائة. وتتفاوت نسبة الأعضاء من النساء البرلمانيات حسب العضوية في الحزب. وعلى سبيل المثال تبلغ نسبة النساء في الحزب الديمقراطي الاشتراكي ٣٥,٢٣ في المائة، وفي حزب الخضر ٥٧,٥ في المائة، وفي الحزب الديمقراطي الحر ٢٠,٩٣ في المائة، وفي الحزب الديمقراطي المسيحي/الاتحاد الاشتراكي المسيحي ١٨,٣٧ في المائة، وفي الحزب الاشتراكي الديمقراطي ٥٨,٣٣ في المائة. وللمرة الثانية في تاريخ جمهورية ألمانيا الاتحادية، انتخبت امرأة لرئاسة البرلمان الاتحادي (عقب السيدة آن ماري رينجر التي احتلت المنصب في الفترة بين عامي ١٩٧٢ و ١٩٧٦)، واحتلت المرأة أعلى ثاني منصب في الدولة في الفترة من ١٩٨٩ إلى ١٩٩٨: وهي الأستاذة الدكتورة ريتاسسموث. وللمرة الأولى

احتلت أيضا امرأة، هي الأستاذة الدكتورة جوتا ليحبا تش رئاسة المحكمة الألمانية العليا، والمحكمة الدستورية الاتحادية، ابتداء من عام ١٩٩٤ وحتى ربيع عام ٢٠٠٢.

وفي عام ٢٠٠١، ضمت وزارة الحكومة الاتحادية ١٧ امرأة: ستة وزارات هي الوزارة الاتحادية للعدل، والوزارة الاتحادية لحماية المستهلك والأغذية والزراعة، والوزارة الاتحادية للصحة، والوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، والوزارة الاتحادية للتعليم والبحث، والوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية، وأمينة برلمانية للدولة في مجموع ١٦ وزارة. وتتحمل المرأة أيضا مسؤولية أمناء الدولة في مجالات كانت في السابق المجال الحصري للرجل (مثل الوزارات الاتحادية للداخلية والمالية والدفاع).

وكانت المرأة مأمورة للدفاع في البرلمان الاتحادي الألماني لأول مرة اعتبارا من عام ١٩٩٥ وحتى عام ٢٠٠٠.

### ٣-٥ المشاركة على الصعيد المحلي

تفاوتت نسب المرأة في برلمانات الأقاليم بين ٢٢,٧ في المائة في بافاريا و٤١ في المائة في بريمن.

ويضم أعضاء حكومات الأقاليم قرابة ٤٠ وزيرة (على اختلاف النسبة بين ٨,٣ في إقليم ساكسوني و ٥٥,٦ في إقليم شليسفيغ - هولشتاين) منذ أيار/مايو ١٩٩٣، ترأست امرأة حكومة للإقليم لأول مرة (شليسفيغ - هولشتاين).

### ٤-٥ المشاركة على الصعيد البلدي

في الممثلين المنتخبين في سلطات المدن والسلطات المحلية، استمرت نسبة المرأة في الزيادة في السنوات الأخيرة. وفي السلطات المحلية ذات العدد من السكان يبلغ ١٠ ٠٠٠ حتى أقل من ٢٠ ٠٠٠، كان لدى المرأة بالفعل نسبة في أعضاء مجالس المدينة والمجالس البلدية تبلغ ٢١,٠٤ في المائة في المتوسط. ويمكن للمرء أن يثبت أنه كلما كبرت المجالس البلدية، زاد عدد المرشحات اللاتي يستطعن الوصول إلى مجلس المدينة أو المجلس البلدي.

وعلى سبيل المثال، فإن لدى المرأة في بلديات تضم ٥٠٠ ٠٠٠ من السكان أو أكثر نسبة في مجلس المدينة أو المجلس البلدي نسبة تبلغ في المتوسط ٣٦,٢٦ في المائة. وفي عدة مدن كبيرة تتراأس المرأة الإدارة.

## ٥-٥ المشاركة في النقابات العمالية

شكلت النقابات العمالية مجتمعة في الاتحاد النقابي الألماني في عام ٢٠٠٠، ما مجموعه ٧٩٥ ٧٧٢ ٧ عضوا بينهم ٥٦٠ ٣٦٩ ٢ امرأة. وهبط عدد الأعضاء النساء في النقابات العمالية اللاتي هن أعضاء في الاتحاد النقابي الألماني من ٣٠,٩ في المائة عام ١٩٩٧ إلى قرابة ٣٠,٤ في المائة في عام ١٩٩٩. وكان للنقابة العمالية "فيردي" الناجمة عن الاتحاد في عام ٢٠٠١ بين شركات دائمة، ودي بي في، واتش بي إغبي. وأي غمي ميديان، داوتي في ما مجموعه ٦٥٦ ٩٩١ ٢ عضوا في بداية عام ٢٠٠٢، ويكاد يكون نصفهم من النساء، وعددهن يبلغ ٣٢٧ ٤٢٢ ١ عضوا. وبعض قطاعات من فيردي. لديها نسبة عالية من النساء يسبب القطاعات. وعلى سبيل المثال يوجد في مجالات التجارة والمصارف والتأمين، ٨٢٥ ٢٨٦ عضوا من النساء ٧٩٨ ١٤٥ عضوا من الرجال.

وفي عام ٢٠٠٠، كان لدى اثنتان من النقابات العمالية هما (جي. أي. دبليو أو اتش. بي. في) رئيسة من النساء. وعندما أنشئت دوائر النقابة العمالية فيردي. في عام ٢٠٠١، أصبحت الرئيسة السابقة لشركة أتش بي في نائبة لرئيسة فيردي.

واثنان من بين خمسة أعضاء في اللجنة التنفيذية الاتحادية للاتحاد النقابي الألماني هما من النساء، بنسبة ٤٠ في المائة. ولا توجد رئيسة من النساء للاتحاد النقابي للأقاليم ولكن المرأة تمثل نسبة ٤٠ في المائة من النواب ونسبة المرأة في لجان المقاطعة التنفيذية (يشار إليها في المستقبل بأنها لجان إقليمية تنفيذية) هي ١٥,٤ في المائة.

وجدير بالتأكيد أن المرأة في نقابة فيردي. تعطي لها هيكلها وإمكاناتها الخاصة للعمل. وتمثل ديمقراطية نوع الجنس واحدة من المهام الأساسية. ومن المقرر أن يتحقق مفهوم المساواة بين المرأة والرجل في الصناعة وفي المجتمع من خلال القرارات كلها، وفي التعيينات في مجالس النقابات وفي الانتخابات لا بد من أخذ المرأة في الاعتبار تمشيا مع نسبها في العضوية

## ٦- مؤسسات وسلطات النهوض بالحقوق المتساوية بين المرأة والرجل:

### ٦-١ مأمورو المساواة وشؤون المرأة لدى السلطات والمؤسسات العامة

لدى كثير من سلطات الاتحاد وسلطات الأقاليم وكذلك المؤسسات العامة، وكالات هذه الأيام أيضا، بل وحصريا، تعالج الشؤون المتعلقة بالحقوق المتساوية للمرأة في ميدان العمل والمسؤولية في هذه المؤسسات.

### ٦-٢ مأمورو المساواة بالاتحاد

منح القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص حقوقا وواجبات لمأموري المساواة بالاتحاد وأعطى لها شكلا عمليا وجعلها أكثر شدة، وعمل على توسيع ميدان مهامهم. ويقترن ذلك بنظم واضحة بشأن الإعفاء الرسمي من مهامهم الأخرى.

ومع حقهم في الاعتراض، أعطي لمأموري المساواة علاجا فعالا وقانونيا رسميا ضد أحكام وتدابير وكالاتهم التي يعتبرونه مضادة للمساواة. وعن طريق الإعراب عن تقديم استئنافات رسمية لدى المحاكم الإدارية في حالة الاختلافات الأساسية في الرأي إزاء حقوق مأموري المساواة وخطة المساواة، سوف يتمكن مأمورو المساواة في الاتحاد في المستقبل من أن يكون لديهم أمور أساسية تتعلق بالمساواة وتوضحها المحكمة دون المخاطرة فيما سيق برفض طلبهم الحصول على حكم من المحكمة باعتباره غير مقبول لافتقاره إلى الأساس القانوني. وبصفتهم أخصائيين في شؤون تتعلق بالمساواة، يشترك مأمورو الاتحاد في إجراءات التعيينات لدى الهيئات داخل وحداتهم ما لم يتم إقرار فقرات معينة تتعلق بالمساواة. وهم يسهمون أيضا في تدابير يقصد بها الحماية من المضايقات الجنسية في العمل.

### ٦-٣ الفريق العامل المشترك بين الوزارات

إن مأمورة المساواة في الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب هي رئيسة فريق عامل مشترك بين الوزارات. ويتبادل مأمورو المساواة في الفريق العامل المشترك بين الوزارات خبراتهم، ويوجهون أسئلة تعلق على السلطات بشأن المساواة، ويعملون على استحداث أفكار لتحسين ظروف العمل لدى الموظفة في إداراتهم ويمرون بمزيد من التدريب معا لصالح عملهم. وهذا أمر يتعلق بتخفيض المساوىء، والإئناء الذائى، والتوفيق بين الأسرة والعمل فضلا عن عدد كبير من الموضوعات الأخرى.

### ٦-٤ تسهيلات المساواة في الإقليم

لدى جميع حكومات الأقاليم مؤسسات لتكافؤ الفرص. غير أنها تندمج في الإدارة بطرق مختلفة. وقد أقام ١٣ إقليما وزارات لشؤون المرأة في السنوات الأخيرة، وهذه الأقاليم

هي بافاريا وبرلين وبراندنبورغ، وبريمس، وهامبورج، وهيس، وساكسونيا السفلى، والراين الشمالي- وستفاليا، وإقليم الراين- بالاتينيت، والسارلاند، وساكسونيا - الهالت، وشليزفيغ - هو لشتاين. ولدى إقليم بادن - فوتيمرغ وزير دولة لشؤون المرأة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية، في حين أن إقليم ثورينغيا لديه مأمور لحكومة الإقليم للمساواة بين المرأة والرجل، ولدى إقليم ميكلينبرغ - بوميرنيا الغربية امرأة ومأمور للمساواة لحكومة الإقليم.

ومهام وسلطات وكالات المساواة في الإقليم هي كما يلي:

- توصيات واقتراحات بشأن المشروعات، فضلا عن لوائح الفحص والمراسيم وتدابير حكومة الإقليم المعنية؛
- التعاون مع منظمات المرأة، وكذلك المنظمات والرباطات الأخرى المعنية بشؤون المرأة؛
- التعاون مع الوكالات المختصة في الاتحاد والأقاليم الأخرى، ومع السلطات التي قد تنفذ تدابير تتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة.

وتشمل أنشطة وكالات المساواة التابعة للإقليم جميع ميادين السياسة. وتستحدث تدابير خاصة في ميادين المدارس والتعليم والتدريب والحياة العملية والنهوض المهني بالمرأة والتوفيق بين الأسرة والعمل والعنف ضد المرأة.

وقد تشكل في بوتسدام في عام ١٩٩١ مؤتمر للوزراء وأعضاء مجلس الشيوخ بالإقليم من أجل تكافؤ الفرص والمرأة. وهو يجتمع سنويا مع اختلاف الرئيس في كل مرة. وتمثل الحكومة الاتحادية باعتبارها ضيفا دائما. والمؤتمر عبارة عن مؤسسة لتبادل المعلومات والتنسيق، ومناقشة الأحكام القانونية المقترحة على صعيد الاتحاد والإقليم، وإعداد بيانات وقرارات مشتركة، والاتفاق على أنشطة فوق إقليمية.

والمؤتمر إدارة هامة تقترن بسياسة الحكومة الاتحادية - وخاصة فيما يتعلق بمجالات السياسة في سوق العمل، وقانون الأسرة، والمعاشات التقاعدية لكبار السن، والنهوض بالعلم، والعنف ضد المرأة. والأفرقة العاملة بالأقاليم الاتحادية تقوم بوضع اقتراحات فوق إقليمية للنهوض بالمساواة وتقديمها للحكومة الاتحادية. وتقدم هذه عن طريق الأقاليم الاتحادية إلى المجلس الاتحادي أو إلى مؤتمرات متخصصة أخرى للأقاليم الاتحادية - مثل مؤتمر وزراء الاقتصاد أو وزراء العدل.

## ٥-٦ المجالس البلدية لتكافؤ الفرص

بعد ٢٠ سنة من إنشاء أول مجلس بلدي لتكافؤ الفرص في كولونيا في عام ١٩٨٢، يوجد الآن قرابة ١٩٠٠ مأمور لتكافؤ الفرص، في ألمانيا وفي المجالس البلدية، ويشمل ذلك كل الذين في الإقليم الاتحادي الجديد وقد أصبح الآن تعيين مأمورين للمساواة يغلب عليه الطابع التأسيسي وسريعا ما ازدادوا في العدد في السنوات الماضية. وينعكس القبول الواسع لمأموري تكافؤ الفرص في واقع أن كثيراً من البلديات الأخرى قد قررت أيضا إنشاء وكالة من هذا النوع، رغم أنها غير ملزمة قانونا بفعل ذلك.

وتختلف الأسس القانونية لإنشاء مجالس لتكافؤ الفرص ومكاتب للمرأة من إقليم اتحادي لآخر. ولدى معظم الأقاليم الاتحادية الآن أساس قانوني لإنشاء مجالس بلدية لتكافؤ الفرص. وهي تندرج في قوانين كل إقليم لتكافؤ الفرص، ودرجات السلطة المحلية أو نظم البلدية. وتتوقف فاعلية عملها على اختصاصاتها وعلى توفر الأشخاص والأموال. وتشمل الشروط الهامة للعمل الفعال، في جملة أمور أخرى، سلطات للتدخل فوق إدارية وفوق تقسيمية، والاشتراك في القرارات المبكرة المتعلقة بالموظفين وفي جميع القرارات الإدارية المتعلقة بمسائل تكافؤ الفرص، فضلا عن الحق في عمل مستقل يتعلق بالعلاقات العامة بالتنسيق مع المستويات العليا من الإدارة. وللمجالس البلدية لتكافؤ الفرص إمكانية لتقديم مساعدة عملية في الحالات الفردية. وفي الوقت نفسه، يمكنها تقديم حافز هام لإجراء تغييرات هيكلية في المجتمع المحلي والعمل على النهوض بتقدم المرأة لدى السلطات البلدية ذاتها.

وعلى صعيد الأقاليم والاتحاد، قامت المجالس البلدية لتكافؤ الفرص بتوحيد قواها في أفرقة عاملة من أجل تحسين فرصها لممارسة التأثير السياسي.

## ٦-٦ سجل للفريق العامل الاتحادي لمكاتب المرأة ومجالس تكافؤ الفرص

منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، تنهض الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بإنشاء سجل لفريق العمل الاتحادي لمكاتب المرأة ومجالس تكافؤ الفرص في إطار مشروع لمدة ثلاث سنوات. والسجل، الذي يوجد مقره في برلين، هو وكالة التنسيق الوطني لمكتب شبكة المأمورين البلديين لشؤون المرأة وتكافؤ الفرص والمتحدثين الوطنيين باسمهم من النساء.

## ٧-٦ مأمورو شؤون المرأة والمساواة في الحقوق في مؤسسات التعليم العالي

إن المؤتمر الاتحادي لمأموري شؤون المرأة والمساواة في الحقوق بمؤسسات التعليم العالي هو وحدة اندماجية لجميع مأموري شؤون المرأة والمساواة في الحقوق من الجامعات، والكليات التقنية، وكليات الفنون، والمؤسسات الكنسية بالتعليم العالي، والقيادات المرتبطة بمؤسسات التعليم العالي.

وهذه الوحدة الاندماجية تعمل على تنفيذ الأهداف المشتركة، وخاصة في ميدان النهوض بالمرأة وخفض المساوئ الخاصة بالمرأة في مؤسسات التعليم العالي. ويمثل المؤتمر الاتحادي مصالح المرأة في مؤسسات التعليم العالي على المستوى الاتحادي ونحو الاتحاد الأوروبي، حيث تتأثر الاختصاصات الاتحادية. وفي هذا الشأن يتعاون المؤتمر مع المؤسسات والجمعيات والرابطات الأخرى.

## ٨-٦ مأمور تكافؤ الفرص في سوق العمل

منذ تعديل قانون النهوض بالعمل (الكتاب الثالث من المدونة الاجتماعية). بمعرفة قانون تنشيط الوظائف، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ (راجع الفقرة ٣-٤-٧ من الجزء الأول)، فإن المأمورين السابقين لمصالح المرأة في مكاتب العمل قد أعطيت لهم تسمية أخرى. وهم يعرفون الآن باسم مأموري تكافؤ الفرص في سوق العمل، ويمثلون مكتب العمل في المسائل الهامة المتعلقة بتقدم المرأة والمساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل، فضلا عن التوفيق بين الأسرة والعمل في كلا نوعي الجنس.

ويشمل ذلك بصفة خاصة الأمور المتعلقة بالتدريب المهني، وبدء مهنة المرأة وتقديمها، وإعادة التحاق المرأة والرجل بسوق العمل بعد فترة من تكوين الأسرة، فضلا عن الترتيبات المرنة لساعات العمل.

ويوجد مأمور تكافؤ الفرص في سوق العمل في جميع مكاتب العمل، ومكاتب عمل الأقاليم، وفي مقر خدمة العمل الاتحادية. وهم يقدمون المشورة ويدعمون وحداتهم في التنفيذ المتخصص للمهام بطريقة موجهة نحو المرأة والأسرة. وهم يساعدون في استحداث مفاهيم لسياسة العمل في مكتب العمل بشأن المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل.

## ٧- وسائل إنفاذ المساواة في الحقوق

تختلف حياة المرأة والرجل بطرق جوهرية في معظم ميادين الحياة العامة والخاصة، حتى أن كثيراً من التعديلات القانونية أزلت أوضاعاً وأستبعادات تمييزية خاصة تؤثر على المرأة. والتدابير والسياسات الموجهة إلى الأشخاص ليست محايدة من حيث نوع الجنس كقاعدة عامة بسبب الاختلافات القائمة في الواقع الذي يواجه المرأة والرجل وينبغي عندئذ بحثها من أجل تجنب التخطيط الخاطئ وأخذ مصالح كلا الجنسين في الاعتبار. ومن أجل علاج حالات كلا الجنسين، تم استحداث استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي يضم نهجاً حديثاً موجهاً نحو نوع الجنس.

### ٧-١ مغزى تعميم مراعاة المنظور الجنساني

نفرض تعميم مراعاة المنظور الجنساني التزاماً، لدى جميع المنظمات المشتركة في تصميم مفاهيم وتدابير سياسية وإدارية للأخذ في الاعتبار مختلف حالات ومصالح المرأة والرجل في جميع المشاريع منذ البداية. وهذا معناه عملية منتظمة (إعادة التنظيم) من جانب الساحة السياسية والإدارة، ورقابة لسياسة المساواة على سلوك الإدارة الموجه داخلياً وخارجياً. ومراعاة مصالح المرأة والرجل داخل الإدارة، فضلاً عن مخاطبة المعايير والتدابير هي مهمة مركزية للإدارة الحديثة الموجهة نحو الخدمات والاحتياجات وتقع في مصلحتها الحيوية من أجل تحقيق قدر أكبر من ارتياح الموظفين وإجابات أكثر دقة على مسائل مواطنيها.

ولا يجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني محل الحاجة إلى النهوض المستهدف بالمرأة. بل على العكس من ذلك فإن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يعبر عنه ويفهم فقط على أنه استكمال للتدابير المعينة الهادفة إلى النهوض بالمرأة. ويكمن الاختلاف الرئيسي بين السياستين في الأشخاص المشتركين وفي النهج المفاهيمية. وتفترض السياسة السابقة للنهوض بالمرأة أو المساواة مشكلة عملية تتعلق بسياسة المساواة. ويجري استحداث حل لهذه المشكلة العملية من خلال الأشخاص والوحدات الإدارية المسؤولة عن سياسة المساواة.

وعلى العكس من ذلك، فإن مراعاة تعميم المنظور الجنساني تعالج جميع القرارات المتعلقة بالسياسة، ومن بينها المسائل التي تبدو للوهلة الأولى أن ليس لها بعداً معيناً يتعلق بنوع الجنس. وجميع هذه التدابير ينظر إليها من منظور يتعلق بنوع الجنس، بمعنى أنه ينبغي في البداية بحث الظروف أو أثر التدابير المختلفة على كلا نوعي الجنس والتأكد منها. ومن شأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنفيذه أن يجعل من البديهي أن السياسات ليست محايدة من حيث نوع الجنس وسواءً كنا نتحدث عن القوانين، والهندسة المعمارية وتخطيط المدن، والأمور المتعلقة بالصحة، والتعليم، والمشاريع البحثية، وترتيبات ساعات العمل في

المؤسسات وتقييم المبادئ التوجيهية في الخدمة العامة أو قرار الحماية من الإشعاع - فإن الشروط المسبقة المتعلقة بالمرأة والرجل مختلفة في كل مكان، ويكون للتدابير في كل مكان أثر مختلف على نوع الجنس، لغير صالح المرأة في كثير من الأحيان هي والجماعات الأخرى التي تختلف حياتها عن النموذج الكلاسيكي للرجل.

ومن ثم فإن السياسة المحددة للنهوض بالمرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني هما إستراتيجيتان مختلفتان لتحقيق الهدف نفسه إلى المساواة بين الرجل والمرأة والتخفيض المستمر للتمييز القائم على نوع الجنس. وفي رأي الحكومة الاتحادية، أن كلا الإستراتيجيتين ضرورية لتحقيق الهدف وإثما تكملان الواحدة الأخرى.

### ٢-٧ شروط الإطار - المتطلبات السياسية والقانونية

بالقرار الوزاري المؤرخ حزيران/يونيه ١٩٩٩، اعترفت الحكومة الاتحادية بالمساواة بين المرأة والرجل بوصفها مبدأ توجيهيا مستمرا وقررت النهوض بهذه المهمة بوصفها مهمة شاملة لعدة قطاعات وذلك باستخدام استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي القطاع الداخلي المشترك للوزارات الاتحادية، تم وفقا لذلك إقامة الالتزام من جانب جميع الإدارات لمراعاة نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والتدابير التشريعية والإدارية للحكومة الاتحادية (المادة ٢ من النظام الداخلي المشترك).

ووفقا للمادة ٢ من القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص، يلتزم جميع موظفي الحكومة الاتحادية، وخاصة الإدارة، بالنهوض بالمساواة بين المرأة والرجل، وهذه المهمة تشكل مبدأ توجيهيا جاريا في جميع المجالات المتعلقة بمهام الوحدات، وفي التعاون بين الوحدات.

وتشمل الخلفية، بالإضافة إلى منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والمعقود في بيجين في عام ١٩٩٥، الالتزام القانوني من جانب الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من معاهدة أمستردام ومن خلال سريان معاهدة أمستردام في ١ أيار/مايو ١٩٩٩ أصبح تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني ملزما قانونا للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وتلزم المادة ٢ والفقرة ٢ من المادة ٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي جميع الدول الأعضاء بتنفيذ سياسة المساواة المتكاملة والنشطة في إطار معني تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

### ٣-٧ استراتيجية التنفيذ للحكومة الاتحادية

ومن أجل تنفيذ القرار الوزاري للحكومة الاتحادية، تم إنشاء فريق توجيهي مشترك بين الوزارات في أيار/مايو ٢٠٠٠ تحت إدارة الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب. وتعهدت كل إدارة بالمزيد من تدريب موظفيها على النمو الملائم

وتخطيط مشروع ريادي أول يتم به نهج تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الواقع العملي. ويتمثل الهدف الطويل الأجل للفريق التوجيهي في إعداد قوائم بالمعايير من جميع أنواع النشاط السياسي والإداري في جميع إدارات الحكومة الاتحادية. ومن المقرر أن تنهض جميع المشاريع العملية بإعداد كتيب للمساواة يضم قواعد للسلوك هيكلية وقابلة للانتقال للتنفيذ اليومي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في أشكال عمل الإدارة.

وفي المشاريع الريادية الـ ٣٤ التي نظمتها الحكومة الاتحادية، يجري استحداث سلوك قابل للانتقال من أجل إجراء روتيني للاهتمامات التي تراعي الفوارق بين الجنسين بالنسبة لجميع الإجراءات العاملة وميادين العمل الإداري. وتشمل المشاريع جميع أشكال القرارات السياسية والإدارية وتتراوح بين تنشيط الأطراف الثالثة (مثلما عن طريق المبادئ التوجيهية النهضوية من خلال مراقبة القوانين وبين القرارات الإدارية الداخلية (مثل تنظيم الإجراءات الإدارية وإنماء الموظفين).

وعلى سبيل المثال، بدأت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب في تنفيذ خمسة مشاريع مختلفة ذات أثر في المجالات المختلفة:

- يجري استحداث مفهوم، باعتباره مشروعاً إدارياً داخلياً، من أجل إنماء الموظفين في الإدارة من وجهة نظر تعميم مراعاة المنظور الجنساني .
- لدى تصميم وتقديم ومنح العقود وتنفيذ مشروعات البحث، وكل منهما يتعلق بمشروع البحث ذاته ويختص بمؤسسات البحث، لا بد دائماً من الأخذ في الاعتبار الجوانب المتعلقة بنوع الجنس.
- في المشروع الثالث للإدارة، باستخدام المساعدة من أجل قانون الهياكل المسنة، فإنه يتم تنفيذ فحص مستقبلي لنتائج الأحكام القانونية باستخدام مسائل بشأن أثر القانون على كل من المرأة والرجل.
- ومن أجل إدراج المسائل المتعلقة بنوع الجنس في التخطيط السياسي والإداري للحكومة الاتحادية في أقرب وقت ممكن، بالتعاون مع المستشارية الاتحادية يتم إعداد قوائم مرجعية لتقديم عروض إلى الوزارة وفقاً لنهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- في ميدان سياسة الشباب، من المقرر أن تقوم المنظمات التي يتم النهوض بها من خطة الأطفال والشباب بالتنسيق مع الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب باستحداث أدوات عملية لتنفيذ مفهوم تعميم مراعاة

المنظور الجنساني في مساعدة الطفل والشباب. ويمكن إيراد الآتي كمزيد من الأمثلة للمشاريع الريادية من إدارات أخرى.

- من المقرر أن تقوم وزارة الخارجية من بين أمور أخرى يبحث ظروف البدء المتعلق بنوع الجنس وأثر التدابير في ميدان المساعدة الإنسانية وتشمل نوع الجنس بصفته بنداً في فحص العمل لإدارتها القانونية. وقد تم إعداد مبدأ توجيهي بشأن إدخال معيار بحث الأثر المتعلق بنوع الجنس. وتم إدماج البند المتعلق "بقضايا نوع الجنس في حالات الأزمات" في البرامج التحضيرية لموظفي السلام المدني. وكذلك يتم أخذ المنظور الجنساني في الاعتبار في نشر الأموال من صندوق الصحة المتعدد الأطراف، وكذلك في قوة عمل تكنولوجيا الاتصال الدولي. وتشمل المشاريع الريادية الأخرى ضمن وزارة الخارجية مشروعاً من إدارة المسائل العالمية بشأن التصميم المتعلق بنوع الجنس للعمل الخاص بالمساعدة الإنسانية، وتجميع حالة تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الاتحاد الأوروبي، ومراجعة المبادئ التوجيهية للتقييم الداخلي من وجهة نظر جوانب تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإدراجه في التدريب الأساسي والتدريب الآخر (بمعنى تدريب الموظفين). وفي المستقبل القريب، سيبدأ تنفيذ مشروع أيضاً يتولى فحص الاختلافات المتعلقة بنوع الجنس في أعمال إدارة البروتوكول بوصفها عملاً له تأثير قوي على الأطراف الثالثة.
- ستقوم الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث، برنامجهما المعنون "وسائط جديدة في التعليم" بإدراج الوسائط الجديدة بشكل دائم بوصفها مساعدة تعليمية وعملية في التدريب الأساسي والآخر مع قيام المشروع الريادي بدفع إنشاء البرامج التعليمية في المدارس والتدريب المهني الأساسي والآخر ومؤسسات التعليم العالي من وجهة النظر المتعلقة بنوع الجنس.
- قدمت الوزارة الاتحادية للمالية مشروعاً ريادياً بعنوان "النهوض بالأسرة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني".
- سوف تستخدم الوزارة الاتحادية للصحة نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل مفهومها الخاص بتدابير الوقاية في رعاية صحة الأطفال والشباب.
- في إطار مشروعها الريادي، عملت الوزارة الاتحادية للبيئة والمحافظة على الطبيعة والسلامة النووية على استحداث وتنفيذ أثر تقييم إصلاح قانون الحماية من الإشعاع على نوع الجنس، وخاصة مرسوم الحماية من الإشعاع. وتم بالتالي

تعميم القائمة المرجعية التي تم استحداثها لهذا الإجراء البحثي وتوجيهها نحو الاحتياجات المحددة للقانون الأساسي بشأن الحماية من الإشعاع ومن المقرر تطبيقها على جميع تدابير في ميدان سياسة البيئية، وعلى الإجراءات التشريعية بصفة خاصة.

- سوف تقوم الوزارة الاتحادية للنقل والبناء والإسكان بتجربة نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الاتحاد والأقاليم المعنون "المدينة الاجتماعية". ومن المقرر أن تسهم هنا المصالح والاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل في ميدان التنمية الحضرية والبناء.

وتتوفر النتائج والأدوات الأولى من المشاريع الريادية التي لا يزال من المقرر اعتمادها في هذه الفترة التشريعية، مثل نشرة بشأن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع البحثية فضلا عن المعونة العملية بشأن تنفيذ مراعاة تعميم المنظور الجنساني في التشريع.

وقد بدأ أيضا بناء الوعي المتفق عليه وتدابير المزيد من التدريب لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الإدارة الاتحادية. ومع نمو الخبرة العملية، فإن النتائج الأولية للعمل والقوائم المرجعية والنشرات، من المقرر أن تنتشر في برامج المزيد من التدريب الإضافي من أجل زيادة قدرات الموظفين على المستوى العملي للعمل بكفاءة وتقديم المساعدة العملية.

وكتدبير أولى في أعمال العلاقات العامة، تم في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ تصميم ظهور على شبكة الإنترنت للحكومة الاتحادية وإخراجه في إطار الإدارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بالتعاون مع الإدارة المشتركة الأخرى (في الموقع WWW تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الشبكة) ويتم في الموقع، بطريقة شاملة وهزلية، إدخال وتفسير استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما يتم تصوير استراتيجية التنفيذ والخطوات العملية للحكومة الاتحادية. ويمكن للإدارات باستخدام حلقات الربط في مواقعها الشبكية أن تعرض مشاريعها الريادية والأنشطة الأخرى بطريقة تجذب اهتمام الجمهور. ويتم أيضا نشر كتيب مصاحب في ١ تموز/يوليو ٢٠٠٢.

## ٨- المرأة في حالات خاصة

### ٨-١ المرأة ذات الإعاقة

يسجل المكتب الإحصائي الاتحادي ٠٠٨ ١٣٦ ٣ امرأة ذوات إعاقة خطيرة لعام ١٩٩٩. وكثيراً ما تشتكي هؤلاء النساء من أن نماذج الأدوار التقليدية، والتفكير التنافسي ذي الوجهة الأدائية، والكلشهايات والأفكار الأخلاقية تؤثر عليهن من ناحيتين سواء بوصفهن أشخاصاً معوقين أو بوصفهن نساء.

### ٨-١-١ تغيير السياسة بشأن الأشخاص المعوقين

في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، حددت الحكومة الاتحادية نفسها هدف متابعة طرق جديدة في السياسة بشأن الأشخاص المعوقين وتقوم ببذل جميع الجهود الممكنة من أجل تعزيز تقرير المصير والمشاركة الاجتماعية المتساوية للأشخاص المعوقين وتطبيق الحظر على التمييز ضد الأشخاص المعوقين الوارد في القانون الأساسي. ”وما من شخص يمكن الإساءة إليه بسبب إعاقته“.

وقد اتخذت تدابير قانونية لتنفيذ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الدعم والتضامن كجزء من الحقوق المدنية المقبولة والعامية، وكشرط مسبق لهدف تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ليعيشوا حياة على أساس تقرير المصير.

وبالنسبة للمرأة ذات الإعاقة، تضمن التغيير في السياسة بشأن الأشخاص المعوقين أيضاً عدداً كبيراً من التحسينات الرامية إلى دعمهم في تنوع عريض للحالات ومساعدتهم على تحسين مشاركتهم في الحياة العلمية.

### ٨-١-٢ التعديلات القانونية

يُدخل الكتاب التاسع للمدونة الاجتماعية ”بعنوان تأهيل ومشاركة الأشخاص المعوقين“ الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليو ٢٠٠١، سوف يتمكن الأشخاص المعوقون أو الأشخاص المهددون بالإعاقة من تقرير اهتمامهم بأنفسهم بدرجة كبيرة ومسؤوليتهم الخاصة. وبقيامهم بذلك، وبمقتضى استحقاقات خاصة في التأهيل الطبي والمشاركة في الحياة العملية وحياة المجتمع سوف يقدم إليهم الدعم والتضامن اللذين يحتاجونهما من أجل تجنب العجز والتعويض عنه والتغلب عليه من أجل الوصول إلى المشاركة المتساوية في المجتمع.

وهو أول نظام أساسي اتحادي، في عملية تعميم مراعاة المنظور، الجنساني، والأخذ في الاعتبار الأثر المزدوج الذي تعانيه المرأة. وبهذا القانون، تم إنشاء نظم من شأنها تحسين

مشاركة المرأة في تدابير التأهيل المهني. وهي مسألة كفالة تكافؤ الفرص للنساء والمعوقات في التأهيل المهني وفي الحياة العملية، بما في ذلك تسهيل العمل لبعض الوقت، وخاصة بواسطة أهداف مهنية، من بينها عروض العمل المناسبة لبعض الوقت، والتي في متناول اليد وذات طابع عملي في إطار استحقاقات المشاركة في الحياة العملية. والحالة ليس فقط سوف تتحسن بالتعويض عن العيوب، ولكن المساواة في المشاركة ينبغي إيجادها في الحياة في المجتمع وفي الحياة العملية.

والمبادرات والأنشطة الكثيرة في هذا القانون التي يقصد بها إقامة إدماج دائم بقدر الإمكان في الحياة العملية تفيد أيضا المرأة ذات الإعاقة الخطيرة. وتنظم دائرة العمالة الاتحادية برامج وطنية وإقليمية محددة زمنيا لسوق العمل وذلك لتخفيض البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة، ومجموعات خاصة من الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة، وخاصة المرأة ذات الإعاقة الخطيرة، والنهوض بعرض أماكن للتدريب من الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة. والخدمات الإدماج المتخصصة والتي تعمل بوصفها أدوات لسياسة سوق العمل، مهمة الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للمرأة ذات الإعاقة الخطيرة عن طريق التمييز فيما بين خدمات الإدماج.

وثمة مغزى كبير يعقد على بدء دورات وعروض للبنات والنساء اللاتي يعانين من الإعاقة أو تهددهم الإعاقة تعمل على تعزيز الوعي بالذات في قائمة الاستحقاقات التكميلية للتأهيل الطبي والمشاركة في الحياة العملية. وخلفية الأخذ بهذا الاستحقاق هو تحقيق مثل هذه الدورات فيما بين أهم تدابير للوقاية من العنف الجنسي والمضايقات الجنسية.

وفضلا عن ذلك، يكرس الالتزام في الكتاب التاسع من المدونة الاجتماعية بأنه ينبغي لأصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام أن يكون خمسة في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة على الأقل من بين موظفيهم. ومن المقرر أن تتلقى المرأة ذات الإعاقة الخطيرة اعتباراً خاصاً في هذا الشأن. ويوجد أيضا الالتزام العائد على صاحب العمل أن يعقد مع ممثل الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة بالتعاون مع وكيل صاحب العمل اتفاق إدماج ملزما ويتضمن أنظمة بشأن تخطيط الموظفين، وتصميم مكان العمل، وتصميم بيئة العمل، وتنظيم العمل، وساعات العمل التي تفيد المرأة ذات الإعاقة الخطيرة. وفضلا عن ذلك، يلتزم أصحاب العمل بالنهوض بإنشاء وظائف لبعض الوقت أو يلقي أصحاب العمل الدعم هنا من جانب مكاتب الإدماج وهو الاسم الجديد لوكالات الرفاهية الرئيسية السابقة التي تجعل مهمتهم واضحة. وللأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة الحق في عمالة لبعض الوقت إذا كانت ساعات العمل الأقصر ضرورية بسبب طبيعة الإعاقة أو خطورتها.

وبواسطة هذا القانون، حاز دعم حقوق المرأة ذات الإعاقة الخطيرة وعرضها لمصلحتها الخاصة على اهتمام خاص في عدة مجالات.

وواجبات تقديم التقارير المنصوص عليها في الكتاب التاسع من المدونة الاجتماعية سوف تنفذ في المستقبل بأسلوب محدد حسب نوع الجنس أو على سبيل المثال، فإن على الحكومة الاتحادية أن تبلغ الهيئات التشريعية في الاتحاد بحلول نهاية عام ٢٠٠٤ بشأن حالة المرأة والرجل ذوات الإعاقة. وبالإضافة إلى ذلك، تدون الإحصاءات الاتحادية حول الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة بأسلوب محدد حسب نوع الجنس. وفضلا عن ذلك، ينبغي لمنظمات التأهيل أن تشرح في تقرير عن خبرتها بإنشاء وكالات مشتركة ذات نسب من الوظائف تشغيلها النساء ذوات الإعاقة الخطيرة. وأخيرا، فإن قائمة أصحاب العمل بشأن استخدامهم للأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة والأشخاص المعوقين ولديهم نفس الحالة تدون بأسلوب محدد حسب نوع الجنس. وهذا معناه أنه سيكون من الأسهل في المستقبل تقديم بيانات سليمة بشأن الحالة الاجتماعية للمرأة المعوقة.

وفي القانون الاتحادي الجديد بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل أيضا في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد (القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص) ثم الأخذ بنظام يأخذ في الاعتبار الأثر المزدوج الذي تعانيه المرأة المعوقة؛ ومثلما في صياغة الجملة الثانية من الفقرة ١ من الكتاب التاسع للمدونة الاجتماعية فإن الهدف المعلن للقانون الاتحادي لتكافؤ الفرص هو الأخذ في الاعتبار بمشاعر القلق الخاصة للمرأة ذات الإعاقة والمرأة التي تتعرض لخطر الإعاقة في الخدمة الاتحادية في تدابير النهوض بالمرأة، فضلا عن تدابير القدر الأفضل من التوفيق بين الأسرة والعمل.

وفضلا عن ذلك فإن القانون بشأن تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين دخل حيز النفاذ في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٢. وفي حين يحكم الكتاب التاسع من المدونة الاجتماعية مشاعر القلق لدى الأشخاص المعوقين بالنسبة لعالم العمل، فإن قانون تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين يهدف إلى أن تفتح أمام الأشخاص المعوقين إمكانيات من أجل تقرير المصير والمساواة المشتركة في جميع مجالات الحياة العامة والاجتماعية.

ولإنفاذ المساواة في الحقوق للمرأة والرجل، تؤخذ في الاعتبار مشاعر القلق الخاصة لدى المرأة المعوقة ويتم القضاء على التمييز القائم (الفقرة ٢ من قانون المرأة المعوقة) وعلاوة على ذلك، يكون من الواضح أن التدابير الخاصة مسموح بها هنا للنهوض بالإنفاذ الواقعي للمساواة في الحقوق بالنسبة للمرأة المعوقة والقضاء على التمييز القائم.

## ٨-١-٣ النهوض بالمشاريع

تم تنظيم مشاريع مستقلة ويجري تنظيمها للفئة المستهدفة من البنات والنساء المعوقات.

- من أجل التأكد من حالة المرأة المعوقة، قامت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بالتكليف في عام ١٩٩٦ بإجراء دراسة استقصائية بعنوان حالة المرأة ذات الإعاقة تأكيد الحياة والمصالح: الحياة. وأعد المشروع البحثي نتائج عن الحالة الجارية للمرأة ذات الإعاقة، والحاجة الموضوعية والذاتية لدعم الحالة وتحسينها، والصعوبات والإمكانيات للتمثيل السياسي للمصالح. وتم انتهاء هذا المشروع في ندوة "الحياة - تأكيد الحياة والاهتمامات - المرأة ذات الإعاقة" التي نظمت في الفترة من ٥ إلى ٧ أيار/ مايو ١٩٩٩ في فريبورغ.
- كلفت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب في عام ١٩٩٩ بإجراء مشروع "هيئة التنظيم الاتحادية للمرأة المعوقة" بهدف إجراء مزيد من التفاصيل في بحث حالة المرأة المعوقة، وتحليل الاحتياجات الخاصة إلى التغيير في مختلف مجالات الحيساة والمساعدة في تحسين الحالة. وبالإضافة إلى الدراسات الاستقصائية بشأن مختلف المشكلات، مثل وكالات تقديم المشورة، والنساء اللاجئات، وبرامج الدفاع عن النفس، وإمكانيات التأهيل المهني تم تنظيم مؤتمرات وطنية خاصة بشأن الموضوعات المختارة.
- وفي عام ١٩٩٩، بدأ المشروع الريادي لمدة أربع سنوات بعنوان "التعامل مع تقرير المصير الجنسي والعنف الجنسي في مرافق إسكان الشباب ذوي الإعاقة الذهنية". وهو يركز على المرأة ذات الإعاقة الذهنية في البيوت. والهدف من المشروع هو استحداث وتجربة منهج تربوي (جنس) بشأن مسائل تقرير المصير الجنسي والعنف الجنسي في مرافق الشباب ذوي الإعاقة الذهنية. ويركز العمل على تقديم مساعدات إلى المستقبل المهني المستهدف، والمحافظين والسكان ذوي الإعاقة الذهنية. وجميع المشتركين هنا يكتسبون صلاحيات لإعادة التنظيم عندما يتم تجاوز الحدود في الحياة اليومية ومنع الاعتداءات، أو اتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة إذا حدث ذلك.
- وفي إطار المشروع القانوني المعنون "حالة المرأة ذات الإعاقة في التأهيل الاجتماعي والمهني - العقوبات والاشتراكات في الحالة القانونية الراهنة" أجرت وكالة التنظيم الاتحادية للمرأة المعوقة مجموعة متنوعة من الدراسات الاستقصائية

للتأكد من الحالة، بما في ذلك دراسة استقصائية عن حالة المرأة المعوقة في النهوض المهني وأعمال التدريب المهني للبنات والنساء، ودراسة استقصائية بين المقدمين والمدربين من أجل برامج الفتيات والنساء لتأكيد الذات والدفاع عن النفس بالنسبة للفتاة والمرأة، ودراسة استقصائية عن المساعدة الخاصة المتعلقة بنوع الجنس/رعاية النساء المعوقات، ودراسة استقصائية عن المعونات والمساعدات المتوفرة للأمهات ذوات الإعاقة الجسمية و/أو الحسية.

## ٢-٨ المرأة في السن الكبيرة

### ١-٢-٨ الحالة

وفي السنوات والعقود المقبلة، سيؤدي النمو الديموغرافي في ألمانيا إلى تغييرات عريضة في تركيب السكان، ومن ثم إلى ظروف معيشية فردية واجتماعية أيضا.

وفي حين تمببط نسبة البالغين من السكان أقل من ١٥ سنة، فإن نسبة ما فوق ٦٥ سنة تتعرض لقدرة كبير من النمو. وفي نهاية عام ٢٠٠٠، يشمل عدد سكان جمهورية ألمانيا الاتحادية البالغين ٨٢,٢ مليون نسمة قرابة ٨,٤ مليون امرأة و ٥,٢ مليون رجل من البالغين ٦٥ سنة من العمر أو ما فوق. وهذا يمثل سويا ١٦,٦ في المائة من السكان (راجع الجدول ١ في التذييل). وقد ارتفع عدد كبار السن جدا الذين يبلغون ٩٠ سنة من العمر فما فوق من ٢٠٠٠ في عام ١٩٥٠ إلى قرابة ٦٠٠ ٤٦ من المقيمين في ألمانيا في عام ١٩٩٨. ووفقا للحسابات النموذجية للمكتب الإحصائي الاتحادي، سوف يزداد عدد البالغين من العمر أكثر من ٦٥ سنة إلى قرابة ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠.

ويتواصل الأجل المتوقع للحياة في ألمانيا في الزيادة. ويبلغ متوسط الأجل المتوقع للحياة للصبي المولود حديثا ٧٤,٤ سنة، وللفتاة المولودة حديثا ٨٠,٦ سنة. غير أن الأجل المتوقع للحياة بالنسبة لكبار السن قد ازداد أيضا. وهكذا فإنه وفقا لجدول الوفيات الجاري للفترة ١٩٩٧/١٩٩٩ من المتوقع أن يعيش الرجل البالغ ٦٠ سنة في المتوسط ١٩ سنة أخرى، مقابل ١٨,٧ سنة وفقا لجدول الوفيات القديم. وبالنسبة للمرأة في نفس السن، من المتوقع أن تبرز ٢٣,٣ سنة أخرى من الحياة مقابل الرقم السابق وقدره ٢٣,١ سنة.

والنسبة المرتفعة للنساء مقابل الجيل المسن من ناحية هي نتيجة الحربين العالميتين الاثنتين، ومن ناحية أخرى لارتفاع معدل توقع الحياة بالنسبة للمرأة.

## ٨-٢-٢ أهداف سياسة المساواة بالنسبة للمرأة المسنة

من بين أهداف سياسة المساواة في جمهورية ألمانيا الاتحادية هو تعزيز تقدير الذات بالنسبة للنساء المسنات وتشجيعهن على فهم السن باعتباره مرحلة جديدة من الحياة يمكنهن في إطارها تحقيق مصالحهن والمساعدة في تشكيل بيئتهن. والوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب تدعم أفراد منظمات كبار المواطنين، بما في ذلك "الشبكة الوطنية للمرأة المسنة" التي صدرت من الفريق العامل "للمرأة المسنة" في التحضير للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة وأسستها النساء البالغات من العمر ابتداءً من ٤٥ سنة. وتمثل الأهداف في إقامة شبكات في جميع الأقاليم الاتحادية من أجل ممارسة التأثير في سياسة النساء المسنات، وتجنب العزلة من خلال أنشطة والتزام وتحقيق التعاون مع المؤسسات المشتركة في أعمال مع النساء ومع المسنات، يتم تنفيذها بالاتصالات وعن طريق المبادرات بالنسبة للمسنات. وفضلاً عن ذلك، من المقرر دعم إنشاء شبكات إقليمية وتنفيذ مشاريع مشتركة وتحقيق التعاون على الصعيدين الوطني والدولي.

## ٨-٢-٣ الضمان الاجتماعي بالنسبة للمسنات

في العقود الماضية، تغيرت حالة المرأة في ضوء العلاقة بين العمل في الأسرة والعمالة المتكسبة. ويجري استخدام كثير من النساء وخاصة على أساس بعض الوقت، وأيضا في حين يقمن بتربية الأطفال. والزيادة الأخرى في العمالة المتكسبة للنساء سوف تؤدي إلى تحسين مستوى توقعاتهن المعاشية ولكن هذا ليس كافيا في كثير من الحالات لضمان معاش تقاعدي مستقل دون عوامل مشتقة.

واليوم يتألف دخل المرأة في كبر السن من:

- توقعات المعاش التقاعدي والمتوسط في الغرب يبلغ ٤٥٨ يورو، وفي الشرق ٦٢٠ يورو.
- معاش المُعال الباقي على قيد الحياة (المتوسط في الغرب يبلغ ٥٣٦ يورو، وفي الشراء ٥٢٤ يورو).
- معاش إضافي (الشركة والفرد).

ومعاشات المرأة المستقلة مازالت غير كافية. والأسباب التالية مهمة في هذا:

- يتم اكتساب المعاش التقليدي لكبر السن عن طريق تأمين المعاشات الرسمي حيث ينتج مقدار المعاش من الاشتراكات، ويعتمد بدوره على الدخل، وعلى مدة استمرار العمالة المتكسبة. ومعاش كبر السن المتعلق بالعمالة المتكسبة غير مناسب

هيكليا للمرأة لأنها كثيرا ما تنقطع عن العمل أو تنهي حلقة عمالتها المتكسبة، وتأخذ عمالة لبعض الوقت أو تدخل في عمالة تافهة خالصة من التأمين. وبالإضافة إلى ذلك، لم يعد معاش المعال المشتق الباقي على قيد الحياة معاشا يعول عليه في كبر السن بالنسبة للمرأة في ضوء زيادة حالات الطلاق.

- معاش الشركة لا يكفي فقط لتأمين المرأة لأنه إلى حد كبير يعرض من جانب المؤسسات الكبيرة ويرتبط بمدة البقاء في المؤسسة.

ويواجه ذلك بالنظم الجديدة بشأن إصلاح المعاشات، التي دخلت حيز النفاذ في عام ٢٠٠١، وتم إنشاء حافز للدخول السريع/أو استئناف العمالة المتكسبة بعد فترة من رعاية الطفل (ثلاث سنوات لكل طفل يجري تنشئته)، وذلك بالإضافة إلى مرات رعاية الطفل فإن الأجور المنخفضة أيضا التي تتكسبها بالتالي المرأة في مرحلة تربية الأطفال (بسبب العمل لبعض الوقت على سبيل المثال) قد تمت زيادتها من حيث قانون المعاشات. وعلاوة على ذلك، يتم إنشاء معادلة للمرأة التي لم تتمكن حتى من أخذ العمل لبعض الوقت بسبب تربية طفلين على الأقل.

وتوقعات المعاش للأشخاص الذين يقومون بتربية الأطفال واللاتي في عمالة متكسبة خلال السنوات العشر الأولى لحياة طفلهن ولكنهن يمارسن العمالة هذه في شكل عمل لبعض الوقت بالدرجة الأولى بسبب تربية الأطفال، واللاتي بالتالي يتكسبن بقدر أقل من المتوسط تزداد القيمة في حساب معاشتهن لمبادئ المعاش حسب الحد الأدنى من الدخل. وهنا يزداد الدخل الفردي بنسبة ٥٠ في المائة إلى حد أقصى قدره ١٠٠ في المائة حتى متوسط الدخل إذا توفر ما مجموعة ٢٥ سنة من مدة المعاش القانونية. وهذا يؤدي إلى حافز للإبقاء على فجوات في سجل التأمين بسبب تربية الأطفال لفترة أقصر بقدر الإمكان مع الدخل على الأقل في العمالة لبعض الوقت بعد زمن تربية الطفل.

وهذه الميزة تستفيد منها أيضا تنشئة الأشخاص الذين بسبب رعاية الطفل في حاجة إلى رعاية طويلة الأجل في كثير من الحالات لا يتم فيها الأخذ بالعمالة المتكسبة. وهنا أيضا، تزداد فترة الاشتراك الإلزامية التي يعترف بها بالنسبة لمن يتولى الاهتمام في حساب المعاش من حيث القيمة بنسبة ٥٠ في المائة - ولكن بحد أقصى من القيمة الناتجة بما قدره ١٠٠ في المائة من متوسط الدخل - لحين أن يصل الطفل الذي في حاجة لرعاية طويلة الأجل لسن ١٨ سنة.

ويمنح تقدير للمعاش لنقاط الدخل كتعويض عقب انتهاء تربية الأطفال (وبعبارة أخرى عندما يصل الطفل لسن الرابعة من العمر) لحين أي يبلغ الطفل عشر سنوات من

العمر بسبب تنشئة طفلين أو أكثر في نفس الوقت، إلى الأشخاص الذين يعجزون عامة عن الأخذ بالعمالة لبعض الوقت، وهم لهذا السبب لا يحصلون على تقدير أعلى من مرات الاشتراك. وهذا التقدير كقاعدة عامة يقابل الحد الأقصى من الارتقاء بالقيمة العليا المتعلقة بالطفل لمرات الاشتراك بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بتربية الأطفال والذين في عمالة متكسبة (وبعبارة أخرى ثلث نقطة الدخل في السنة).

#### ٨-٢-٤ المهاجرات من النساء المسنات في ألمانيا

سوف تتطلب فئة المهاجرات من النساء المسنات في ألمانيا قدراً أكبر من الاهتمام في المستقبل. ومثلما بالنسبة للسكان الألمان، فإن الأجل المتوقع للمرأة الأجنبية أعلى من مثيله بالنسبة للرجل. ووفقاً لتقرير الأسرة السادس للحكومة الاتحادية، فإن الفئات من الرجال فيما بين السكان الأجانب يتغير إلى فئات في النساء اللاتي عمرهن قرابة ٧٠ سنة. ومنذ السبعينات، فإن نسبة اللاتي فوق سن الخامسة والستين مقابل مجموع السكان تضاعفت أكثر من ثلاث مرات من ٠,٧ في المائة إلى ٢,٥ في المائة وفي حين أن المرأة المهاجرة والأرملة العجوز في الماضي تعود في معظم الأحوال بصفة خاصة إلى بلدانها الأم، وهي تقضي سنوات الغروب لديها في ألمانيا الآن بسبب تشكيل شبكات أسرة أكبر. وقرابة ٢٥ في المائة فقط من المهاجرات يعشن لوحدهن في السن الكبيرة، وهذه النسبة أقل من مثيلتها في السكان الألمان.

وتواجه المهاجرات المسنات مجموعة متراكمة من المخاطر. وعلى سبيل المثال، فإن أكثر من نصف التركيبات من الجيل الأول للمهاجرات ليس لديهن مؤهل للتخرج من المدرسة، وأن ٤٠ في المائة منهن لم يذهبن إلى المدرسة على الإطلاق. كما أن ٦٠ في المائة منهن يعملن في أعمال غير ماهرة أو شبه ماهرة، مما أدى إلى أن عدداً كبيراً منهن يعتمدن على المساعدات الاجتماعية في السن الكبيرة. وهناك مشكلة أخرى تتمثل في الحالة الأفقر لصحة المواطنين الكبار الأجانب مقابل المواطنين الكبار الألمان. وفي مقابل خلفية هذه الفئة من الأشخاص الذين من المقرر إسنادهم لفئات المتعددة عن التعليم، وأن لغة الاتصال في معظم الحالات ما زالت لغة الأم، فإن هناك أيضاً قدراً كبيراً من مشكلات الاتصال، مما يسبب بصفة خاصة صعوبات بالنسبة للعلاج الطبي.

#### ٨-٣ الباحثات عن اللجوء في ألمانيا

في عام ٢٠٠١، تقدم ٢٨٧ ٨٨ شخصاً بطلب اللجوء إلى ألمانيا، منهم ٣٠ في المائة من البنات والنساء. ومعظم الباحثين عن اللجوء في عام ٢٠٠١ جاءوا من العراق وتركيا ويوغوسلافيا السابقة. وبالمقارنة مع الدول الأوروبية، تحتل ألمانيا المرتبة الثانية في عدد

ما تتلقاه من طلبات اللجوء والبالغ ٢٨٧ ٨٨ طلبا، بعد المملكة المتحدة بطلبات قدرها ٣٠٠ ٨٨، وقبل فرنسا بطلبات قدرها ٢٦٠ ٤٧.

والحكم الإداري العام في قانون الأجانب دخل حيز النفاذ في ٧ تشرين الثاني/أكتوبر ٢٠٠٠. والإيضاحات المتعلقة بالفقرة ٥٣ من قانون الأجانب تأخذ قدرا أكبر من الاعتبار عما كانت عليه الحالة أيضا فيما سبق بالأسباب المحددة المتعلقة بالأنثى للهروب. وخاصة الانتهاكات المتعلقة تحديدا بنوع الجنس للمصالح القانونية ويذكر صراحة بصفة خاصة حالات الاغتصاب المنتظمة وغير ذلك من الأشكال الخطيرة للعنف الجنسي. وعندما أجرت مقابلات مع المرأة التي ادعت أنها موضع اضطهاد محدد طبقا لنوع الجنس، يستخدم الآن إلى جانب مقرري الحالة المدربين تدريبا خاصا مترجمون فوريون حضروا دورة تدريبية سيكولوجية خاصة. وتتركز الدورات الخاصة بالترجمين الفوريين حول التالي:

- الجوانب الاجتماعية والثقافية والجوانب المتعلقة تحديدا بنوع الجنس والخاصة بالهروب والصدمات النفسية،
- الحالة الخاصة للأشخاص الذي تعرضوا للصدمات النفسية وتحليل وتقييم دور المترجمين الفوريين خلال إجراء مقابلة تتعلق بحالات حساسة.

وقد أضيف منشور باللغة الأجنبية يجري تسليمه عندما يتم تقديم طلب للجوء ويضم "إشعارا هاما وإخطارا لمقدمي الطلبات لأول مرة أو لاحقا حول واجبات التعاون ومعلومات إجرائية عامة". وقد سبق إخطار الباحثات عن اللجوء حول ملء طلباتهن أنه في أية حال تتوفر مقررة نسائية للحالة حسب الحاجة إليها في المقابلة، وأن المكتب الاتحادي يعرض أيضا تقديم مقررات متخصصة من أجل الاضطهاد حسب نوع الجنس.

وفي ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠٠١ عقد مؤتمر للمتخصصين حول موضوع "اللاجئين المعرضين للصدمات النفسية، والباثولوجيا النفسية والحاجة إلى التصرف. وجزت خبرة عملية وأساس علمي في التشخيص والعلاج" وذلك في المكتب الاتحادي للاعتراف باللاجئين الأجانب في نورمبرغ.

## الجزء الثاني: أحكام الاتفاقية وتنفيذها في جمهورية ألمانيا الاتحادية

يصف الجزء الثاني التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام الاتفاقية والتي حدثت منذ عام ١٩٩٨. وفي جوانب أخرى، تتم الإشارة إلى التقارير السنوية القائمة للاتفاقية.

### ١- المادة ١: تعريف "التمييز"

#### المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

في جمهورية ألمانيا الاتحادية، يكفل الدستور المساواة بين الرجل والمرأة بوصف ذلك حقاً أساسياً (الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي): "وللنساء والرجال حقوق متساوية". وتعمل الدولة على النهوض بتنفيذ المساواة الواقعية بين المرأة والرجل وتعمل على القضاء على المساوي القائمة.

وبالإضافة إلى ذلك، تنص الفقرة ٣ من المادة ٣ من القانون الأساسي على "ما من شخص يمكن الإضرار به أو تمييزه بسبب جنسه أو نسبه، أو عنصره، أو لغته، أو وطنه واصله، أو عقيدته أو دينه، أو معتقداته السياسية وما من شخص يجوز الإضرار به بسبب إعاقته. وتعريف مصطلح "التمييز ضد المرأة" على النحو الوارد في المادة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يعكس الخلفية العامة التي يستند إليها النظام القانوني الألماني واللوائح المحددة في المجالات القانونية الفردية. ويلتزم المشرعون والسلطات التنفيذية والقضاء بهذا الحق الأساسي باعتباره قانوناً يطبق مباشرة. وكل امرأة وكل رجل يتم انتهاك حقه له الحق في الوصول إلى محاكم القانون. والمنازعات القانونية العامة، وخاصة المتعلقة بالأعمال التمييزية من جانب السلطات الإدارية، تتناولها المحاكم الإدارية، أو محاكم الضمان الاجتماعي، أو المحاكم المالية التي تذهب لمحاكم متخصصة. وتقدم محاكم العمل حماية قانونية ضد المعاملة غير المتساوية وغير المبررة في الحياة العملية. وأخيراً، يمكن للمرأة أو الرجل الذي شمله التأثير أن يقدم شكوى بعدم الدستورية إلى المحكمة الدستورية الاتحادية، قائلاً أن حقه الأساسي أو حقها الأساسي في التمتع بحقوق متساوية قد أنتهك بواسطة قانون أو عمل سيادي آخر. غير أنه يتعين مراعاة قواعد خاصة تتعلق بالإجراء هذا السياق.

## ٢- المادة ٢: التدابير البرلمانية للقضاء على التمييز ضد المرأة

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتتفق على أن تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة. وتحقيقاً لذلك تتعهد القيام بما يلي:

- (أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة؛
- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي؛
- (د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام،
- (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القوائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

### ١-٢ الدستور

يشار هنا إلى تعديل القانون الأساسي الذي تم تناوله في المقدمة وبالإشارة إلى الفقرتين ٣ و ١٧ من النظر في التقارير.

### ٢-٢ القانون بشأن المساواة والقانون بشأن النهوض بالمرأة

يمكن إجراء الإضافات التالية لاستكمال التقارير السابقة:

أصبح القانون الاتحادي الجديد بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد، الذي وصف بالتفصيل في الفقرة ٢-٥ من الجزء الأول، نافذ المفعول منذ ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. ويمكن إضافة الأحكام التالية هنا بشأن القضاء على التمييز ومنع التمييز:

من أجل تجنب أي منازعات قانونية ممكنة بالنسبة لما إذا كانت الأحكام المعينة أو الأفعال المعينة تشكل تمييزاً مباشراً أو غير مباشر ضد المرأة، أدرجت التعريفات القانونية الإيضاحية في الفقرة الفرعية ٧ من الفقرة ٤ من القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص من أجل الخدمة العامة في الاتحاد. وهي تقابل قانون المجتمع الأوروبي. وفقاً لذلك، يكون التمييز المباشر قائماً إذا عوملت المرأة والرجل بطريقة مختلفة في اتفاق أو تدبير بسبب نوع جنسهما، دون أن تكون هناك أسباب ملزمة لذلك، ما لم يكن الاتفاق أو التدبير يقوم على أساس طبيعة النشاط الذي يتم اتخاذه ويكون النوع المحدد للجنس شرط لا غني عنه لهذا العمل. ويوجد تمييز غير مباشر ضد المرأة إذا كانت الأحكام أو المعايير أو الإجراءات التي تبدو محايدة تمارس تمييزاً ضد نسبة أعلى بكثير من النساء ما لم تكن الأحكام أو المعايير أو الإجراءات مناسبة وضرورية وتبررها أسباب لا علاقة لها بنوع الجنس.

والفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ٩ من القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص، اتساقاً مع السوابق القانونية في محكمة العدل الأوروبية، في أخذها في الاعتبار اختياراً محدداً، تخطر معايير تنطوي على تمييز غير مباشر ضد المرأة في القرارات الخاصة بالموظفين والقرارات التنظيمية. وعلى سبيل المثال لا يجوز أن تؤخذ في الاعتبار القرارات المتعلقة بالاختيار، بسبب الانقطاع في العمالة المتكسبة، أو الخدمة الفعلية القصيرة وانخفاض عدد السنوات في العمالة، أو التخفيضات في ساعات العمل أو التأخيرات في إكمال البرامج الفردية للتدريب بسبب الوفاء بواجبات الأسرة، بما في ذلك حالة دخل الزوج، أو شريك الحياة، أو الرفيق، فضلاً عن الأعباء التي تمثلها رعاية الأطفال أو الأقارب الذين في حاجة إلى رعاية طويلة الأجل، واتجاه نية المرء لاستغلال إمكانية تخفيض حجم عمل المرء.

## ٢-٣ القانون المعدل للقانون بشأن تقديم المساعدة من أجل المرأة الحامل والأسر

يمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق:

منذ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ كانت هناك، بالموافقة على المادة التحضيرية "ميفغين" باعتبارها دواء، إمكانية تنفيذ إجهاض أيضاً في المرحلة الأولى من الحمل بتعاطي دواء كبديل للإجهاض بواسطة جراحة. ولم يتغير شئ بالنسبة للشروط القانونية والإجراء الذي يتم وصفه (الإجراء المتعلق بالمشورة) الذي ينبغي أن تمر به المرأة إذا تم تنفيذ الإجهاض بواسطة دواء بدلا من إجراء جراحة.

وما زالت الحالة قائمة بشأن إنهاء الحمل (الإجهاض) الذي يعاقب عليه أساساً بالنسبة لجميع المتورطين وفقاً للمادة ٢١/١ من القانون الجنساني، وما زالت الاستثناءات الواردة في التقرير الأخير، مطبقة.

## ٢-٤ القوانين الأخرى

يرد سرد للقوانين الأخرى المتعلقة بالنهوض بالمرأة وتحسين حقوق المساواة والقضاء على التمييز ضد المرأة في المواد التالية و/أو في الجزء الأول. ويمكن إيجاد قائمة بجميع القوانين المتعلقة بقضايا المرأة في التذييل الثاني.

### ٣- المادة ٣: تدابير للنهوض بالمرأة وحماية التنمية الكاملة بها

#### المادة ٣

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولاسيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

التدابير المطبقة هنا هي تدابير الاتحاد والأقاليم التي ترد بشكل مناسب في الجزء الأول من التقرير وفي التذييل الثاني.

وفي الاعتبارات الأخرى، تستمر في الانطباق المعلومات المقدمة بشأن ذلك في التقرير الأخير.

## ٤ - المادة ٤ : تدابير خاصة وفقا للمادة ٤

### المادة ٤

(١) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية. ولكنه لا يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة. كما يجب وفقا للعمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

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

يمكن النظر إلى معظم التدابير الواردة في التذييل الثاني على أنها تدابير خاصة كما تحددها المادة ٤ من الاتفاقية. وبالإضافة إلى القانون الأساسي، فإن قانون المساواة في الحقوق، وقانون النهوض بالمرأة، ومشاريع البحث وتدابير النهوض بالمرأة، في سوق العمل على سبيل المثال، وفي السياسة والخدمة العامة، كلها تخدم هذا الغرض. وقد تم تناول بعضا من هذه في التقرير السابق، سواء في إطار المواد ذات الصلة أو في القسم العام.

وبطريقة مماثلة للقوانين الجديدة للأقاليم من أجل النهوض بالمرأة لتحقيق المساواة، وهو ما أكدته المحكمة الأوروبية للعدل، فإن القانون الاتحادي الجديد لتكافؤ الفرص يتضمن أحكاما لوصول المرأة الحر من التمييز إلى المقابلات وإجراءات الاختيار، وإلى المحتوى المسموح به والمتحرر من التمييز للمقابلات، وإلى الحصص المتعلقة بالحالات الفردية في قرارات اختيار الموظفين، وإلى المزيد من الحصص في حالة الدعوة إلى محادثات الاختيار، ولجان الاختيار، وفي خطة المساواة، وإلى تحديد المؤهلات فضلا عن المعايير غير المسموح بها والتي تنطوي على تمييز غير مباشر في قرارات اختيار الموظفين التي من المقرر النظر إليها في إطار معنى المادة ٤ من الاتفاقية.

ونفس الشيء ينطبق على الأحكام الجديدة لخطط المساواة في القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص. ويجري استحداث خطط المساواة لتصبح أداة فعالة لتخطيط وإنماء الموظفين الجدد - وهذا لا يحدث فقط في فترات نمو العمالة. وعندما يتم تخفيض الوظائف - فإن خطط المساواة ينبغي أن تحقق أن نسبة النساء تظل كما هي على الأقل.

ومدة استمرار تطبيق خطط المساواة وفترات التكيف يجري مدها من أجل تخفيض البيروقراطية غير الضرورية الداخلة في "مراقبة المساواة" في الإدارة.

## ٥- المادة ٥- القضاء على الأدوار النمطية والنهوض بالمسؤولية المشتركة للمرأة والرجل في تنشئة وإثراء أطفالهما

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك المرأة والرجل، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهماً سليماً للأبوة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة، واستغلال بغاء المرأة.

يمكن إجراء الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق:

### ١-٥ التوفيق بين الأسرة والعمل

يسهم إصلاح القانون الاتحادي لاستحقاق تنشئة الطفل، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، مساهمة كبيرة في تحسين التوفيق بين الأسرة والعمل. وتعطي الأحكام الجديدة الآباء إمكانيات أخرى في تخطيط تقسيم المهام داخل الأسرة وإنشاء مراحل انتقال أكثر مرونة بين الأسرة والعمل. وفضلاً عن ذلك، فإن القانون بشأن عقود العمل لبعض الوقت والعمالة المحددة المدة الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ يعطي موظفي الشركات التي لديها أكثر من ١٥ موظفاً الحق القانوني لتخفيض عدد ساعات العمل في الأسبوع إذا لم تكن هناك أسباب عملية تحول دون ذلك أو من ثم فإن الآباء الذين لديهم أطفال أكبر سناً يمكنهم أيضاً التوفيق بين الأسرة والعمل.

ومن أجل الخدمة العامة في الاتحاد، يتضمن الجزء ٣ من القانون الاتحادي الجديد لتكافؤ الفرص أحكاماً تذهب إلى أبعد من ذلك لجعل من الأسهل التوفيق بين الأسرة والعمل حسبما تسمح الاعتبارات الداخلية، أي الالتزام بعرض وظائف لبعض الوقت أو نماذج خاصة لساعات العمل، مثل حساب سنة الإجازة أو ساعات العمل. وطلبات العمل لبعض الوقت لا يمكن رفضها إلا إذا كان هناك اهتمامات عملية "ملزمة" ضد ذلك. والاتحاد في دوره النموذجي كصاحب عمل عام، يلتزم أيضاً بهذه الأحكام الخاصة من أجل خدمته العامة.

## ٢-٥ صورة جديدة للأبوة

في إطار هذه الإصلاحات، شنت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة ولكبار المواطنين والمرأة والشباب، حملة بعنوان "نطاق أكبر للآباء". وهذه الحملة المتعلقة بالاتصال تدعم الرجل الذي يود أن يأخذ مزيداً من الوقت بالنسبة لأسرته وتقدم معلومات عن النظم القانونية بشأن التوفيق بين الأسرة والعمل. وإلى جانب المؤسسات التي تدعم الآباء في التزامهم المتزايد داخل الأسرة، يجري تنفيذ الدعاية من أجل إيجاد صورة جديدة للرجل والآباء في مجتمعتنا. ومن أجل وضع التدابير والعمليات التي تم البدء بها في الحملة على أساس دائم، يجري حالياً تنفيذ مشروع ثلاثي للمشورة مع المؤسسات والرابطات والسلطات المحلية لتنفيذ تدابير صديقة للأسرة، وخاصة تدابير صديقة للأب.

وثمة إسهام كبير في المناقشة حول توزيع الأدوار في الأسر تقدمه دراسة اختتمت أخيراً بعنوان "دور الأب في الأسرة" قامت ببحث دور الأب في العملية الإنمائية للأسرة. وتثبت الدراسة تأثير تجربة التطبيع المبكر واتجاهات دور نوع الجنس، والذهاب إلى المدارس، ونوعية مشاركة المرء في الأفكار المختلفة للأبوة.

## ٣-٥ محاربة العنف ضد المرأة

يمكن إيراد الإضافات التالي لاستكمال التقرير السابق.

لا تتوفر سوى التقديرات التي جرت تسميتها في التقرير الرابع لإيضاح مدى العنف ضد المرأة. ومن أجل الحصول على بيانات محددة عن مدى العنف ضد المرأة، كلفت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بإجراء دراسة استقصائية تمثيلية في آذار/مارس ٢٠٠٢.

## ١-٣-٥ خطة عمل الحكومة الاتحادية

في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، اعتمدت الوزارة الاتحادية خطة عمل الحكومة الاتحادية لمحاربة العنف ضد المرأة. وتقضي هذه الخطة للمرة الأولى بوضع مفهوم إجمالي شامل يعني بالتغييرات الهيكلية على جميع مستويات الحملة من أجل محاربة العنف.

وهذا المفهوم الشامل للضرورة لا يتضمن فقط اختصاصات الإدارات الاتحادية المختلفة، وإنما أيضاً مجالات صلاحيات سلطات الأقاليم والاتحاد. لذلك يتوقف تنفيذها على التعاون الوثيق بين مختلف الوزارات الاتحادية المختصة، وعلى التعاون المستهدف بين الاتحاد والأقاليم الذي لم يكن قائماً فيما سبق في هذا الشكل من محاربة العنف ضد المرأة في ألمانيا.

ومن أجل رصد تنفيذ خطة العمل - وبالإضافة إلى فريق العمل الوطني القائم بشأن محاربة الاتجار بالمرأة - أنشأت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة ولكبار المواطنين والمرأة والشباب في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٠ فريق عمل اتحادي - وأقليمي لمحاربة العنف المتزلي ضد المرأة، وتمثل فيه ليس فقط الوزارات الاتحادية والإقليمية المختصة وإنما أيضا السلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية، وخاصة اللاجئات من النساء. وقد أجمع فريق العمل منذ ذلك الوقت على أساس ربع سنوي.

وتشمل خطة العمل ميادين المنع، والتشريع من جانب الاتحاد، والتعاون والربط الشبكي، والعمل مع الجناة، وتنمية الوعي والتعاون الدولي.

ويشمل المنع الاجتماعي الشامل كما تفهمه خطة العمل جميع التدابير المناسبة التي

يقصد بها:

- إيجاد جو داخل المجتمع يتم فيه عدم الموافقة على العنف ضد المرأة.
- وعدم الموافقة هذا يشمل المرأة التي ينبغي حمايتها على نحو فعال ضد عنف الرجل وينبغي على الجناة توقع حالة رد الفعل،
- علاج عدم التوازن بين الرجل والمرأة وخلق القدرة في جميع مجالات الحياة،
- كسر دائرة العنف التي يمكن أن تمتد إلى عدة أجيال.

### ٥-٣-٢ التدابير التشريعية

تعقد أهمية خاصة على التدابير التشريعية. وينبغي أن تعرض حماية المرأة بواسطة القانون في جميع ميادين القانون، القانون الجنائي، والقانون المدني والقانون العام.

ويتمثل الهدف في إنهاء العنف ضد المرأة وضمان سلامتها.

ووجهة نظر الحكومة الاتحادية أنه ينبغي مقاضاة كل من الجناة في العنف المتزلي والجناة الذين يرتكبون جرائمهم في "العلن"، وينبغي أن يوقعوا جزاءات تفرض عليهم من جانب الدولة. والعنف المتزلي ضد المرأة ليس مسألة تتعلق بالأسرة لا تتدخل فيها الدولة.

وترى الحكومة الاتحادية أن تركيزها في التدابير التشريعية يكمن حاليا في القانون المدني. وقد دخل "قانون تحسين المحكمة المدنية" للحماية من أعمال العنف والمفاتيح غير المرحب بها وكذلك تسهيل تخصيص المنزل الزوجي في حالة الانفصال، حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وهو ينشئ أساسا قانونيا واضحا للأمر بحماية المحكمة المدنية، مثل فرض حظر على الاتصال والاقتراب والمضايقات بقصد الانتهاك غير القانوني لبدن أو

صحة أو حرية الشخص، بما في ذلك التهديد بمثل هذا الانتهاك. وفضلا عن ذلك، فإنه يتضمن أساس المطالبة - بصفة مؤقتة على الأقل - بتخصيص مسكن يستخدم بصفة مشتركة إذا كان الشخص موضع الانتهاك لديه مسكن مشترك لفترة طويلة مع الجاني. وتم تنقيح إجراءات القانون وإنفاذه لكفالة أن يحصل الضحايا المعنيين على العدالة بسرعة وسهولة.

ويقترن القانون بأنشطة للعلاقات العامة تنفذها الحكومة الاتحادية وجرى استحداثها في الفريق العامل الخاص بالاتحاد والأقاليم لمحاربة العنف المتزلي ضد المرأة. وهذا يشمل، في جملة أمور أخرى، معايير لتدريب جميع فئات المهن المعنية، ووصف ظروف الإطار اللازم لتنفيذ القانون، والتطبيقات النموذجية، والمنشورات وما شابه.

ويتصل بهذا القانون، أن الأقاليم الاتحادية تبحث حاليا ما إذا كانت تدابير قانون الشرطة وحماية الشرطة يمكن أن تدعم وأن ترافق الحالة القانونية للقانون المدني، وقامت بالفعل أقاليم بريمن، وهامبورغ، والراين الشمالي - وستفاليا - وميكلنبورغ - بوميرانيا الغربية بإصلاح نظمها الشرطة، في حين أعلن إقليم بادن - فيرتمبرغ وبرلين عن اتجاه نيتها لإصلاح شرطتهما وقانونهما الإداري.

وتستكمل الحماية ضد العنف المتزلي بواسطة قانون الحماية ضد العنف، قانون للمزيد من تحسين حقوق الطفل وقانون تحسين حقوق الطفل الذي دخل حيز النفاذ منذ ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. ويجعل القانون من الواضح علنا أن الشخص يمكن أيضا أن يستبعد من مسكن يقيم فيه طفل (أو من المحيط القريب للطفل) إذا ارتكب أعمال عنف ضد هذا الطفل أو كثير ما تشعر الأم بأن مثل هذه الأعمال العنيفة ضد الطفل بأنها عنف سيكولوجي ويهدف في جملة أمور إلى تخويف المرأة أيضا وهذا الاستكمال له معنى من أجل حماية الأمهات لأنه أصبح من الواضح الآن أن ممارسة محكمة الأسرة التي يمكن أن تستخدم أيضا هذه الأبعاد في حالات الاعتداء على الطفل، لأنه يؤدي إلى خلق مسافة، ومن ثم يمنع مزيداً من العنف.

والفقرة ١٩ لإصلاح القانون من قانون الأجانب دخلت حيز النفاذ في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وهذا التعديل القانوني من شأنه تحسين الوضع القانوني للأزواج الأجانب، وخاصة نساء كثيرات. ووفقا للمادة الجديدة ١٩ من قانون الأجانب، بشأن الانفصال وفسخ الزواج يكون للأزواج الأجانب حق مستقل في البقاء بعد سنتين (أربع سنوات سابقا) يتم خلالها بقاء المعاشرة الزوجية في إقليم ألمانيا. وفي حالة وفاة الزوجة، لا

ترتبط أي مدة بحق الزوج في البقاء؛ وينبغي أن تكون المعاشرة الزوجية قائمة لبعض الوقت في إقليم ألمانيا.

وبالمثل تم إعادة تصميم الحكم المتعلق بالمشقة الذي وفقا له يمكن أيضا إصدار حق مستقل بالبقاء قبل انتهاء الفترة المذكورة. ووفقا للصورة التي كانت مطبقة فيما سبق، لم يكن من الضروري عدم قبول العودة إلى بلد الأصل بالنسبة للزوجة الأجنبية عقب الانفصال. والآن ينبغي تمكين الزوجة من البقاء من أجل تجنب المشقة.

والحكم الإداري لقانون الأجانب الذي دخل حيز النفاذ في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، يتضمن أحكاما بشأن كل من اتخاذ الإجراءات القانونية المحددة حسب نوع الجنس والتعامل مع ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية. وإذا كانت هناك وقائع محددة أو دلائل أخرى تفيد أن الشخص المزمع بالمغادرة يتأثر بالاتجار بالكائنات البشرية فإنه من حيث المبدأ لا بد من تحديد فترة أربعة أسابيع على الأقل للمغادرة الطوعية. ويمكن للشخص المعني السعي للحصول على مشورة ومساعدة الوكالات الخاصة لتقديم المشورة.

ومع قانون ١٩٩٩ لتسوية الخلافات بين الجناة والضحايا في القانون الجنائي، فإن مكاتب الإدعاء العام والمحاكم يعطي لها مهمة على وجه التحديد في كل مرحلة من مراحل إجراءات بحث طريقة للتوصل إلى تسوية بين المتهم وضحية الجريمة الجنائية (الفقرة ١٥٥ أ، من قانون الإجراءات الجنائية). ونظام العدالة الجنائية ليس من المقرر تمكينه فقط، كما سبق أن تمكن - من التوصل إلى تسوية ناجحة بين المجرمين والضحايا أو التعويض عن الضرر. بل أنه في صالح التوصل إلى تسوية بين المتهم والضحية، وهو ما يؤدي إلى إيجاد سلم قانوني، فإنه ينبغي له أن يأخذ المبادرة للنهوض الفعال. تمثل هذه التسوية في الحالات المناسبة. وحسب الحالة الفردية، فإن التسوية المنفذة بنجاح بين الجناة والضحايا يمكن أن تؤدي إلى وقف الإجراءات. وعلى سبيل المثال، يتم فتح قائمة الشروط والتعليمات في الفقرة ١٣٥ أ من قانون الإجراءات الجنائية. ويكون وقف الإجراءات ممكنا بشرط أن يبذل المتهم جهودا جادة للتوصل إلى تسوية مع الضحية ومن ثم يصلح جريمته أو جرمته بالكامل أو إلى حد بعيد أو يسعى إلى إصلاحها (الفقرة الفرعية ١ رقم ٥ من الفقرة ١٥٣ أ من قانون الإجراءات الجنائية).

والقانون بشأن تجريم العنف في التعليم دخل حيز النفاذ في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. ويقدم ذلك للطفل الحق في أن تتم تنشئته بدون عنف من أي نوع، وليس فقط بدون معاملة سيئة. وهو يؤكد بمزيد من القوة أن العنف لا يمكن تبريره بأغراض تعليمية.

وليس من شأن هذا الحكم الجديد أن يعزز الوضع القانوني للطفل فحسب، وإنما يحقق أيضا تغييرا في الوعي بين الآباء دون أن يهدد الآباء بجزاءات القانون الجنائي. وكان هذا الإصلاح القانوني ضروريا من أجل مواجهة استخدام العنف الذي لا يزال منتشرًا في الأسر.

وقد أثبتت الدراسات الاستقصائية أن ضحايا العنف الأبوي من المرجح بدرجة أكبر أن يستخدموا العنف فيما بعد. لذلك ينبغي الإيضاح بقدر الإمكان أن العنف ليس وسيلة مناسبة لتنشئة الأطفال.

ورافقت التعديل القانوني حملة للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة ول كبار المواطنين والمرأة والشباب بعنوان "مزيد من الاحترام للأطفال" وعمل هذا التدبير على استرعاء الاهتمام إلى التعديل القانوني، واسترعاء اهتمام الآباء والمجتمع إلى التغيير المثالي في التعليم. ومن المقرر دعم الآباء في حل الحالات الصعبة، وحالات الشدة، بدون اللجوء إلى العنف، وبما يعني أيضا أنه ينبغي أن يأتلف الآباء بالبدائل. وقد نظمت الحملة في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ و انتهت بنهاية عام ٢٠٠١. وقد تألفت من مظلة متعددة الوسائط ونتائج عن طريق مشروعات عملية وأنشطة شعبية.

وبالنسبة إلى "قانون حماية العمال ضد المضايقات الجنسية في العمل" تم تعميم استبيان وتقييمه فيما بين السلطات الاتحادية العليا. وقد كشف عن أنه لا يزال يوجد قصور بالنسبة لتنفيذ القانون، وخاصة في ميدان المزيد من التدريب. ويستثنى من ذلك اتفاقات الخدمة بشأن موضوع المضايقات الجنسية. وبناء على طلب الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، نظمت عدة أقاليم اتحادية استبيانات مماثلة في إدارتها الإقليمية. وقامت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بالتكليف بإجراء أبحاث في الوقائع القانونية من أجل رصد تنفيذ هذا المشروع في ممارسات الشركات، وحسب السوابق القضائية.

### ٣-٣-٥ تدابير مرافقة للتشريع

والأحكام القانونية بذاتها غير كافية. بل ينبغي إضافة التعاون بين مختلف السلطات ووكالات المساعدة غير الحكومية.

وليس لهذا النوع من التعاون للمحاربة الفعالة للعنف ضد المرأة أية تقاليد في أعمال مكافحة العنف في ألمانيا. ولم يتم إلا في السنوات القليلة الماضية الاعتراف بالحاجة إلى التعاون بشكل متزايد فضلا عن ازدياد الاستعداد للاشتراك في مثل هذه المشاريع.

ولتحسين التعاون بين مختلف المؤسسات والمشاريع، توصي خطة العمل بإنشاء مشاريع للتدخل تتمشى مع النمط الأمريكي. وهنا تعمل مختلف الإدارات الحكومية وغير الحكومية المختصة سويا على أساس مفهوم مشترك هدفه المعلن هو تحسين حماية المعنيين وجعل الجناة يواجهون مسؤولياتهم.

وفي إقليم برلين وإقليم شليزفيغ - هولشتاين، تعمل الحكومة الاتحادية على النهوض بهذه المشاريع الريادية على مستوى الأقاليم. وفي الوقت نفسه، كلفت بتقييم مساعدة أكاديمية إلى جميع مشاريع التدخل ووكالات التدخل في ألمانيا والتي تقوم أيضا ببحث أعمال الجناة المنفذة في إطار المشاريع.

ومن المقدر من أجل ممارسة الضغط الفعال المؤيد للمرأة التي تواجه المخاطر وتتأثر بالعنف، ولكن أيضا من أجل تحسين النقل السريع للمعلومات، فضلا عن نشر الموارد بقدر أكبر من الاستهداف (تقسيم العمل)، أن عروض المساعدة يتم ربطها شبكيا على الصعيد الوطني. وزيادة الربط الشبكي الوطني للمشاريع المناهضة للعنف هو تطوير جديد في ألمانيا التي تم تحيتها بحماس في خطة العمل. وتقوم الحكومة الاتحادية بتمويل وكالات الربط الشبكي للجان من النساء، ووكالات إسداء المشورة ضد الاتجار بالمرأة، والعنف في عملية الهجرة. وفضلا عن ذلك، يجري النهوض باجتماعات الربط الشبكي الوطني.

ويتعين تطبيق أحكام قانونية باستمرار تتفق مع التشريع. وهذا غير ممكن بدون بناء وعي مقابل من جانب المشتركين. وتوصي خطة العمل صراحة بالتخطيط والمزيد من تدريب جميع الفئات المهنية المعنية على مستوى يعلو على التقسيمات، وأن يتم أيضا استشارة الأعضاء من الموظفين الإناث من ميدان تقديم المشورة بصفتهن متحدثات.

وهذا التدريب الأساسي والمتواصل، وإعداد المبادئ التوجيهية/التعليمات فضلا عن استخدام وحدات خاصة في ميدان اختصاص الأقاليم ويجري تنفيذ ذلك في كثير من الحالات.

وفي الفريق العامل للاتحاد والأقاليم لمحاربة العنف المتري ضد المرأة، يتم تبادل الخبرات والنماذج الناجحة التي يوصي بنقلها. ويشمل ذلك أيضا إعداد المزيد من مستويات التدريب لجميع الفئات المهنية المعنية.

ويجري حاليا تدريب الموظفين من ميدان تقديم المشورة للمرأة بدعم مالي من الحكومة الاتحادية لكي يتمكن من أن يصبحن متحدثات في تدابير التدريب المتواصل المختلفة.

وقد نشرت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب مجموعة من أربع مجلدات للتدريب المتواصل للموظفات في مجال لجوء السيدات.

ومن أجل إيجاد الوعي بين المجموعات المهنية الفردية، يضاف إيجاد الوعي لدى الرأي العام. وفي هذا الميدان أيضا تقدم الحكومة الاتحادية مجموعة من التدابير في خطتها للعمل، وذلك من أجل تحسين حالة البيانات عن طريق إعادة تصميم إحصاءات الشرطة الجنائية وتنفيذ دراسة استقصائية تمثيلية للعنف ضد المرأة. وصدر طابع بريدي خاص بشأن موضوع العنف ضد المرأة وكان له رد فعل إيجابي.

وتقدم الحكومة الاتحادية الدعم للتغيير النموذجي الذي يجري في ميدان العمل مع الجناة. وبينما كانت التدابير السياسية السابقة تركز بشكل حصري تقريبا على المرأة المعنية، يصبح الاعتقاد أكثر شيوعا اليوم بأن الطريقة التي تتعامل بها مع الجناة ينبغي أن تتغير أيضا بدرجة كبيرة. ولا بد أن يكونوا مقتنعين بأن ما فعلوه كان خطأ عن طريق التدخل المستمر للدولة - سواء من ناحية القانون الجنائي أو القانون المدني.

ويجري اختبار برامج خاصة للجناة ويجري تقييمها بواسطة بحثة في مشاريع التدخل. وعقد مؤتمر دولي خاص في أولديزغ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ بدعم من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب حيث جرت مناقشة مختلف المفاهيم لمثل هذا العمل مع الجناة.

### ٥-٣-٤ منع ومحاربة الاعتداء الجنسي على الأطفال والأحداث

إن حماية الأطفال والأحداث من جميع أشكال العنف مهم جدا لدى الحكومة الاتحادية. وبصفة خاصة، ومن البداية، قدمت مساهمة نشطة نحو محاربة ومنع الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال على الصعيدين الوطني والدولي.

والتدابير المبينة أدناه لمنع ومحاربة الاعتداء الجنسي يخصص عادة الفتيات اللاتي يمثلن أكثر من ثلثي الضحايا.

وتحت إدارة الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، قامت الحكومة الاتحادية بتنفيذ إعلان وبرنامج عمل المؤتمر العالمي الأول ضد الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال في تموز/يوليه ١٩٩٧ بأن قدمت في استكهولم برنامج عمل ضد استغلال الأطفال، والتصوير الإباحي للطفل والسياحة الجنسية وشملت إطار نشاط وطني مع تدابير للتعليم والمنع، والميدان القانوني، والمقاضاة الجنائية الدولية وحماية الضحايا.

واستكمل تقرير مؤقت صادر في آذار/ مارس ١٩٩٨ بشأن خطوات التنفيذ المشترك بين الولايات برنامج عمل الحكومة الاتحادية بواسطة تدابير مستقبلية إضافية. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، تم تمديد التقرير مرة أخرى بواسطة تدابير في المجال القانوني بصفة خاصة، وهو التقرير الذي تم تنفيذه بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

وفي أعقاب العمل المقدم للمؤتمر العالمي الثاني ضد الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال المعقود في الفترة من ١٧ إلى ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ في يوكوهاما باليابان، قامت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بعقد مؤتمر وطني للمتابعة بعنوان "الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال" في آذار/مارس ٢٠٠١. وتم هنا تناول حصيلة النجاحات والاختراقات السابقة ضمن مكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال، وتم إعداد استراتيجيات من أجل محاربة أكثر فاعلية.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تعهدت الحكومة الاتحادية بالتزام مكثف نحو "المؤتمر المتعدد الأطراف الذي نظمه مجلس أوروبا" بشأن موضوع "حماية الأطفال ضد الاستغلال الجنسي" في بودابست. وقدمت تقريرا عرضت فيه التنفيذ الإقليمي لإعلان خطة عمل المؤتمر العالمي الأول.

ويتضمن التقرير قائمة بالتدابير التي تركز على التعليم والمنع، والتشريع والمقاضاة الجنائية الدولية، وحماية الضحية. وانتهى مؤتمر بودابست بقبول خطة العمل الإقليمية لأوروبا وآسيا الوسطى.

وفي إطار المؤتمر العالمي الثاني ضد الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال المعقود في يوكوهاما في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، أصبح من الواضح أن إيجاد قدر أكبر من الوعي بشأن مشكلات الاستغلال الجنسي للأطفال قد تحقق في السنوات الأخيرة وأن كثيرا من التدابير قد تم اتخاذها. ومع ذلك، يحتاج الأمر إلى المزيد من التدابير الوطنية والدولية المشتركة بشأن المنع، وحماية الضحايا، والمقاضاة الجنائية من أجل المحاربة الفعالة للاستغلال الجنسي للأطفال. ومع اتخاذ المؤتمر للوثيقة الختامية، التزم يوكوهاما العالمي لعام ٢٠٠١ فإن مجتمع الدول يؤكد مرة أخرى أهداف والتزامات المؤتمر العالمي الأول في عام ١٩٦٦ في استكهولم ويقترح أهم الخطوات في المستقبل لمحاربة المشكلة العالمية للاستغلال الجنسي للأطفال.

وبالتوازي مع هذه الجهود الوطنية، زادت الحكومة الاتحادية أيضا من تعاونها وتنسيقها الدولي في محاربة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال، وخاصة عن طريق قدر أكبر من التعاون الوثيق مع بلدان المقصد للسياحة الجنسية مع الاعتداء على الطفل، وتحسين المقاضاة الجنائية المنسقة دوليا والمشاركة في العمل الدولي وشبكات المعلومات.

وقد صدقت ألمانيا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ المؤرخة ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٩ بشأن المنع والعمل المباشر للقضاء على أسوأ أشكال عمل الطفل، والقانون بشأن المنع المؤرخ ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١.

وساهمت الحكومة الاتحادية بشكل مكثف في إعداد البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واضطهاد الطفل وإباحية الطفل، الذي وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠. ووقعت جمهورية ألمانيا الاتحادية البروتوكول الاختياري منذ فترة طويلة تعود إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠. ويجري إعداد التصديق والتنفيذ المحلي للبروتوكول.

واتخذ مجلس الاتحاد الأوروبي قراراً بشأن محاربة التصوير الإباحي للطفل في شبكة الإنترنت في ٢٩ أيار/مايو ٢٠٠٠. ويهدف القرار إلى منع ومحاربة إنتاج وتجهيز وتوزيع وامتلاك التصوير الإباحي للطفل في شبكة الإنترنت. ويتضمن تدابير للنهوض بالمقاضاة الفعالة وتحسين المنع، ولكن دون أي أحكام جوهرية جنائية.

وكانت جمهورية ألمانيا الاتحادية هي واحدة من أوائل الدول التي وقعت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ اتفاقية الأمم المتحدة ضد الجريمة المنظمة العابرة للحدود والبروتوكول الاتفاقية بشأن منع ومحاربة الاتجار بالأشخاص والمعاقبة عليه، خاصة النساء والأطفال. وهنا أيضاً يجري إعداد التصديق والتنفيذ المحلي.

وعملت الحكومة الاتحادية بشكل خاص على التعجيل بإعداد اتفاقية مجلس أوروبا للجريمة المنظمة. ووقعت ألمانيا هذه الاتفاقية في نهاية عام ٢٠٠١. وتضم أحكاماً لإنشاء معيار أدنى للقانون الجنائي الجوهري المشترك في القانون الجنائي بشأن جرائم الحاسب الآلي والاتصال عن بعد، بما في ذلك حكم يتعلق بالمعاقبة على جرائم إباحية الطفل المرتكبة بواسطة استخدام نظم الحاسب الآلي (العرض والتوزيع والتجهيز للتصوير الإباحي للطفل). وفضلاً عن ذلك، أنشأت أساساً مشتركاً للبحث الفعال والتحقق السريع للقانون الجنائي في نظم الحاسب الآلي وتحسين التعاون الدولي بشأن الأمور الجنائية ذات الصلة.

وتعتقد الحكومة الاتحادية أن التوقيع والتصديق على هذه الأداة القانونية الدولية بواسطة كثير من الدول بقدر الإمكان (الاتفاقية مفتوحة أيضاً للتوقيع عليها من جانب الدول غير الأعضاء في مجلس أوروبا) سوف يجعلان من الأيسر محاربة هذه الجرائم.

وعلاوة على ذلك أعتمد مجلس أوروبا في الدورة المعقودة في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ مشروع توصية للجنة وزراء الدول الأعضاء بشأن حماية الأطفال ضد الاستغلال الجنسي.

وحدير بالذكر أيضا أن قراراً إطارياً بشأن محاربة الاتجار في الكائنات البشرية في آب/أغسطس ٢٠٠٢ في الاتحاد الأوروبي قد دخل حيز النفاذ الذي من المقرر تنفيذ أحكامه الجنائي بواسطة الدول الأعضاء. وما زال يجري التفاوض بشأن قرار إطارى لمحاربة الاستغلال الجنسي للأطفال.

وحدث تقدم مشجع في ألمانيا في السنوات الأخيرة في محاربة الاستغلال الجنسي للأطفال. وأدت تدابير تشريعية رئيسية، وخاصة في عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨، إلى المزيد من التحسين في حماية القانون الجنائي للأطفال ضد الاستغلال الجنسي. وساعد على إعداد المسوح لهذه الحركة برنامج عمل مؤتمر استكهولم العالمي. غير أن هذه التدابير التشريعية كانت أيضا استمراراً للاتجاه الذي بدأ في عام ١٩٩٢ في شكل القانون السادس والعشرين لتعديل القانون الجنائي. (الفقرتان ١٨٠ب و ١٨١ من القانون الجنائي - الاتجار في الكائنات البشرية) والقانون السابع والعشرين لتعديل القانون الجنائي (المعاقبة على الاستغلال الجنسي للأطفال الذي يرتكب في الخارج بغض النظر عن مكان ارتكاب: المعاقبة على حيازة وامتلاك الصور الإباحية للأطفال).

والقانون السادس لتعديل القانون الجنائي المؤرخ ١٩٩٨/١/٢٦ يؤدي إلى المزيد من تحسين حماية القانون الجنائي للأطفال ضد العنف، وخاصة العنف الجنسي. وعلى سبيل المثال تم إلى حد كبير تشديد العقوبات التي قد تفرض بالنسبة للحالات الخطيرة للاستغلال الجنسي للأطفال وإيذاءهم جسدياً. وخاصة الاستغلال الجنسي لأغراض إنتاج ونشر الصور الإباحية للأطفال يُعد جريمة خطيرة أدخلت في القانون الجنائي. وعلاوة على ذلك كله، تم تحسين حماية القانون الجنائي ضد نزع القصر وضد الاتجار بالأطفال.

ومن شأن قانون محاربة الجريمة الجنسية والجرائم الجنائية الأخرى الخطيرة الذي دخل أيضا حيز النفاذ في عام ١٩٩٨ توسيع مجال تطبيق فرض الاحتجاز الوقائي لتغطية الجرائم الرئيسية وبعض الجرائم الجنائية ضد تقرير المصير الجنسي، وضد السلام البدنية، وغير ذلك. وفي الوقت نفسه، يؤدي القانون إلى إنشاء حد أقصى مطلق لمدة الاحتجاز مع الوضع لأول مرة في احتجاز تحفظي. وبالنظر إلى وقف بقية فترة السجن للوضع تحت المراقبة، يتطلب القانون الآن بشكل صريح أن الوقف يحدث فقط إذا كان من الممكن تبريره مع الأخذ في الاعتبار الصالح الأمني للجمهور. وقد تحسن الأساس الذي تستخدمه المحاكم لاتخاذ هذا القرار بواسطة إعداد تقرير بشأن الجناة العاتين بصفة خاصة. فضلا عن ذلك، يتضمن القانون تحسينات في ميدان الإشراف الإداري ويقضي بنقل الجناة الجنسيين القابلين للعلاج إلزامياً إلى مرفق للعلاج الاجتماعي بعد فترة انتقالية من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

ومع إصلاح حماية الشباب المؤرخ ٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، الذي اعتمده البرلمان الاتحادي الألماني، تم الأخذ أيضا بحكم تكميلي للقانون الجنائي بشأن حماية الشباب ضد التصوير الإباحي للأطفال والأحداث في بيئة مادية غير طبيعية تؤكد على نوع الجنس. وتعد هذه التصويرات من بين الوسائط التي تشكل خطرا على الشباب ويتطلب القانون خضوع توزيعها وبيعها والإعلان عنها لتقييدات واردة في القانون.

وعلى أساس المعرفة بالضحايا، تم تعديل الأحكام المتعلقة بفترة سقوط الحق، في القانون الجنائي في عام ١٩٩٤ لصالح ضحايا الأفعال الجنسية العنيفة. وتظل فترة سقوط الحق في الجرائم الجنسية المحددة ضد حرية المصير الجنسي قائمة حتى بلوغ الضحية سن ١٨. وفترات سقوط الحق لمدة عشر سنوات في حالة الاعتداء على الطفل ومدة ٢٠ سنة للفهر الجنسي والاعتصاب تعطي الضحايا وقتا كافيا لبدء المقاضاة الجنسانية.

كما أن مساعدة حماية الضحية تتم أيضا بالإمكانية التي تم الأخذ بها في عام ١٩٩٨ في قانون حماية الضحية باستخدام تكنولوجيا الفيديو في الإجراءات الجنسانية.

ويمكن تلافي التكرار المسبب للإجهاد لجلسات الأسئلة أو جلسات الاستماع الثقيلة الوطأة في حجرة المحكمة والمواجهة مع القائم بالتعذيب. وتحسين إمكانيات المقاضاة الثانوية المرتبطة بالإجراءات الجنائية فضلا عن أحكام تعيين مستشار قانوني للشهود من أجل الأسئلة أو مستشار قانوني للضحية. على حساب الدولة من أجل الإجراءات يؤدي إلى المزيد من تحسين حقوق الضحية.

وقانون الأخذ بالاحتجاز الوقائي التحفظي الذي دخل حيز النفاذ في ٢٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢، يؤدي أيضا بصفة خاصة إلى المزيد من تحسين حماية النساء والأطفال ضد الجناة الخطرين للجنس.

ويقضي القانون بأن تتحفظ المحكمة في حكمها في بعض الحالات بالوضع في الحجز الوقائي، وأن القرار الأخير يمكن أن يقع إذا تم التأكد بعد قضاء فترة من الحكم أن المحكوم عليه خطر.

ويكشف تقرير الأمن الدوري الأول للحكومة الاتحادية أنه بعد الارتفاع في عدد الجرائم ذات الدوافع الجنسية حتى عام ١٩٩٨، فإن العدد قد هبط في مجموعه وظل ثابتاً نسبياً في السنوات الأخيرة ومن المفترض أن الزيادة حتى عام ١٩٩٧ ترجع إلى الارتفاع في الاستعداد لتوجيه الادعاءات مع الازدياد في الوعي العام. وتفيد الإحصاءات الجنائية للشرطة لمكتب الشرطة الجنائية الاتحادي ما مجموعه ١١٧ و ١٥ حالة من الاعتداء الجنائي على الأطفال في عام ٢٠٠١ والفقرات ١٧٦ و ١٧٦ أ و ١٧٦ ب من القانون الجنائي، ويمثل

ذلك انخفاضاً قدره ٣ في المائة مقابل العام السابق. وفضلاً عن ذلك، تأثر أطفال في ١٠١٤ حالات (مقابل ١٠٠٩ حالات في عام ٢٠٠٠) بتهمة الاعتداء الجنسي مستغلين الوضع الرسمي أو العلاقة القائمة على الثقة والمواد ١٧٤ و ١٧٤ أ - ج من قانون العقوبات باعتبارهم من الضحايا.

وتدعم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب التعليم والعمل الوقائي عن طريق دعم تدابير فردية، وأيضاً من خلال الدعم المالي من جانب المنظمات الاتحادية المركزية. وبالإضافة إلى ذلك، تم من أجل توفير المزيد من التدريب للأخصائيين، النهوض بكثير من الأحداث، ومؤتمرات الأخصائيين والأفرقة العاملة، تحسين تبادل الخبرات واستحداث المزيد من المفاهيم بشأن موضوع الاعتداء الجنسي على الأطفال.

ومن الأمثلة التي يمكن ذكرها هنا ما يلي:

- نشر كتيبات عن الاعتداء الجنسي - الوقاية والمساعدة "العنف الجنسي ضد الأطفال والأحداث - من يستطيع المساعدة؟"، "رسوم هزلية حول التعليم والوقاية"،
- نشر رسالة خاصة إلى الآباء بعنوان "جعل الأطفال أقوياء من أجل الحياة - منع الاعتداء الجنسي"،
- النهوض بالمشروع الفيلمي "لدى الثقة في أن أقول نعم أو لا"،
- نشر الأسطوانة "لفلاين سي دي - روم" وهي تعليم متعدد الوسائط حول الحب والمشاركة والناحية الجنسية لدى الأحداث من سن ١٤ - يتم فيها مناقشة موضوعات المضايقة، والاعتداءات والهجمات، والاعتداءات.
- تم منذ عام ١٩٩٨ النهوض بالتوسع الوطني في خطوط الهاتف من أجل الأطفال والشباب أثناء الأزمات من أجل تقديم المشورة المجهولة للأطفال والأحداث، وإنشاء مشورة هاتفية للآباء منذ آذار/مارس ٢٠٠١.
- تم منذ عام ١٩٩٩ دعم مشروع مركز حماية الطفل الألماني بعنوان المركز الفعلي لحماية الطفل - المساعدة النشطة للأطفال والآباء، ويعمل بوصفه مركزاً لتقديم المعلومات ومركزاً للاتصال وإسداء المشورة. ويرتبط المفهوم بأعمال مراكز حماية الطفل. ومن المفهوم أنه بمثابة نهج اتصالي وابتكاري يجعل من الأبسط للأطفال والأحداث والآباء الاهتمام إلى طريق لتسهيلات المساعدة،

- رابطة وسائط الإعلام - برنامج المزيد من التدريب بعنوان "الاعتداء الجنسي على الطفل - الوقاية والمساعدة، وهو بمثابة فيلم فيديو عنوانه "تعالى إلى أنا" مع كتاب مرافق،
- محافل حماية الطفل للفريق العامل الاتحادي لمراكز حماية الطفل،
- مؤتمر خاص، واجتماعات خاصة حول موضوعات - "التصوير الإباحي للأطفال - من إنتاج وسيط جديد للإعلام؟"،
- "شهود للطفل في الحماية الطارئة للطفل في حالات الاعتداء الجنسي"،
- "الجنّة - التمييز بدلا من التصميم"،
- برامج للآباء بعنوان "منع العنف"،
- تأكيد النوعية والاعتداء الجنسي على الأطفال،
- "مشاريع الوقاية للآباء الشباب"،
- "شبكة الإنترنت - مجال للعمل من أجل حماية الطفل ومساعدة الشباب".

## ٦- المادة ٦: القضاء على الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

يمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق، على الرغم من أنه ينبغي التأكيد على أن موضوعات النظام الوارد وصفها في التقرير الوطني السابق لا تزال مطبقة:

### ٦-١ تدابير لمحاربة الاتجار بالطفل والمرأة، التصوير الإباحي للأطفال، والسياحة الجنسية

في برنامج العمل بشأن مكافحة الفقر لعام ٢٠١٥، الذي قدمته الحكومة الاتحادية في نيسان/أبريل ٢٠٠١، نتيجة لإعلان الأمم المتحدة بمناسبة الألفية الجديد، تؤكد أن حالات الفقر أيضا تكمن في الافتقار إلى المساواة في حقوق الجنسين. ويتمثل أحد الأنشطة التي يقضي بها البرنامج في القضاء على الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري، وبغاء الأطفال. وتود الحكومة الاتحادية، في البلدان النامية، أن توفر دعما خاصا إلى الأطفال والنساء الذي يواجهون المخاطر وأن تقدم إليهم فرصا محسنة من حيث العمالة والنظرة المستقبلية.

وتقدم دائرة التنمية الألمانية على سبيل المثال المشورة إلى منظمة "كوين" في جمهورية الدومينيكان التي تعلم المرأة بشأن واقع الهجرة وتساعد على البحث عن دخل بديل. ومن أجل دعم المرأة التي تأثرت بالفعل، أسهمت الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية حتى الآن بمبلغ ١,٤٨ مليون مارك ألماني في برامج (التضامن مع المرأة في شقاء). ومن المقرر أن تتمكن هذه البرامج المرأة من البلدان النامية وجنوب شرقي أوروبا عند العودة إلى بلدانها الأم القيام ببناء حياة مضمونة سواء بقيامها بعمالة تابعة أو بدء عمالة لحساب الذات. وفضلا عن ذلك، يجري من الأموال المقدمة من برنامج العمل تمويل مشروع لمنظمة العمل الدولية وللبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لمنع الاتجار بالأطفال والأحداث في منطقة البلقان وفي أوكرانيا.

وتعقد الحكومة الاتحادية أهمية كبيرة على المقاضاة الفعالة للاتجار في الكائنات البشرية وعلى التصوير الإباحي للطفل، والسياحة الجنسية. ويمكن ملاحظة أن هذه الجرائم - وخاصة أيضا على أساس اختراق الحدود تأخذ عدداً كبيراً من الأشكال، مثل إضافة تكنولوجيا المعلومات "كمكان للارتكاب". ومن المستحيل تقريبا تقديم معلومات عن المدى العددي حيث أن المنطقة الرمادية المعنية كبيرة جداً. ووفقا لإحصاءات الشرطة

الجنايئة، وقع في عام ٢٠٠٠، ١٩٧ ضحية للاتجار بالكائنات البشرية وصلت إلى علم الشرطة، من بينها ١٧٤ ١ حالة تخص النساء.

وتم تسجيل ما مجموعه ٩٢٦ شخصا (نساء حصراً تقريباً) في عام ٢٠٠٠ بأهم ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية (الفقرة ١٨٠ ب والفقرة الفرعية ١٨١)، المواد ١ و ٢ و ٣ من القانون الجنائي) ٢. وفي عام ١٩٩٩، كان هناك ما مجموعه ٨٣١ شخصا (من بينهم ٢٣ من الرجال) وما مجموعه في عام ١٩٩٨، ١٨٩ شخصا (من بينهم ١٦ رجلاً).

ووفقاً لدراسة استقصائية أجراها مكتب الشرطة الجنائية الاتحادي (تقرير الحالة عام ٢٠٠٠ بشأن الاتجار في الكائنات البشرية في عام ٢٠٠٠ أن ٨١,٥ في المائة من الضحايا جاءوا من دول وسط وشرق أوروبا، من بينهم ١١٥ من أوكرانيا (قراءة ١٢,٤ في المائة) و ١٤٠ من روسيا (قراءة ١٥,١ في المائة) و ١٦٢ من ليتوانيا (قراءة ١٧,٥ في المائة).

وفي إطار الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا، ومجموعة الثمانية، والأمم المتحدة، وكذلك في كثير من الأطراف العاملة الدولية الأخرى فضلاً عن الأحداث الدولية، تعمل الحكومة الاتحادية بنشاط على معارضة الاتجار بالأطفال والنساء، والتصوير الإباحي للأطفال، والسياحة الجنسية. ويمكن ملاحظة أن هذه الموضوعات قد اجتذبت اهتماماً متزايداً على الصعيد الدولي في السنوات الماضية، وهو اتجاه تدعمه الحكومة الاتحادية.

وعلى سبيل المثال، قامت وزارة الخارجية هي منظمة الأمن والتعاون في أوروبا في يومي ١٥ و ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ بتنظيم مؤتمر دولي بعنوان "أوروبا ضد الاتجار بالكائنات البشرية" حيث تم بصفة خاصة إعداد توصيات لتحسين حماية الضحايا.

وفضلاً عن ذلك، قامت الحكومة الاتحادية بدور نشط في المفاوضات بشأن البروتوكول لمنع ومحاربة الاتجار بالأشخاص، وخاصة المرأة والطفل والمعاقبة عليه، وذلك بوصفه تكملة لاتفاقية الأمم المتحدة ضد الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وتوقيع البروتوكول منذ فترة طويلة تعود إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وقد بدأت الأعمال التحضيرية لإجراء التصديق عليه.

ويشار إلى المعلومات المقدمة في الفقرة ٥-٣-٤ بشأن المزيد من التدابير الدولية، مثل القرارات الإطارية بشأن محاربة الاتجار بالكائنات البشرية ومحاربة الاستغلال الجنسي للأطفال والتصوير الإباحي للطفل.

وثمة تدابير أخرى، في إطار الاتحاد الأوروبي يشمل إعداد برنامج للاتحاد الأوروبي للنهوض والتبادل من أجل الأشخاص المسؤولين عن التدابير ضد الاتجار بالكائنات البشرية

والاستغلال الجنسي للأطفال، وتوسيع ميدان العمل الخاص بالشرطة الأوروبية ليشمل الاتجار بالكائنات البشرية.

وتقدم الحكومة الاتحادية تقارير سنوية عن أنشطتها لمحاربة الاتجار بالمرأة والطفل إلى الأمين العام للأمم المتحدة من أجل إعداد تقريره إلى الجمعية العامة. وتقوم الحكومة الاتحادية بترجمة تقارير المقرر الخاص للأمم المتحدة عن "العنف ضد المرأة" إلى اللغة الألمانية وتقوم بنشرها وجعلها متوفرة لجميع الأطراف المعنية بالمحان.

## ٦-٢ إنشاء الفريق العامل المعني "بالاتجار بالمرأة"

في ضوء المشكلات البالغة التعقيد التي يشملها الاتجار بالمرأة، والتي تتعلق بمختلف مجالات السياسة والعناوين والمستويات، أنشأت الحكومة الاتحادية فريق عاملاً وطنياً بشأن الاتجار بالمرأة في ربيع عام ١٩٩٧ ويجمع الفريق على أساس ربع سنوي تقريباً. وتشمل أعضاؤه الوزارات الاتحادية الضالعة في كل قضية، والمؤتمرات المتخصصة لوزراء الأقاليم، والمكتب الاتحادي للشرطة الجنائية، والمنظمات غير الحكومية.

وأهم نتائج الفريق العامل هي الآتي:

- إعداد ونشر مواد إعلامية للمرأة في بلدان الأصل. ويظهر الكتيب في ١٣ لغة يتم توزيعه عن طريق المنظمات غير الحكومية والسفارات الألمانية في الموقع.
- الإسهام بمقترحات من أجل الأحكام الإدارية في قانون الأجانب الذي دخل حيز النفاذ في ٩ تشرين الأول/أكتوبر وتعني بمعاملة ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية (وعلى سبيل المثال فترة أربعة أسابيع كحد أدنى لتنفيذ الترحيل).
- إعداد نموذج للتعاون من أجل مشروع الحماية الخاصة للضحية بالنسبة للمرأة التي لا يمكن أن تكون أو لا ترغب في أن تكون مشمولة ببرنامج حماية الشهود. وقد أرسل مفهوم التعاون هذا إلى مؤتمر وزراء الداخلية لاتخاذ قرار، وكان بالفعل أساس النماذج المقابلة داخل الأقاليم الاتحادية الفردية.
- إعداد بيان للسلطات وفقاً لقانون الاستحقاقات للباحثين عن اللجوء ومنظمات المساعدة الاجتماعية المختصة بالاستحقاقات وفقاً لقانون الاستحقاقات للباحثين عن اللجوء والقانون الاتحادي للمساعدة الاجتماعية لضحايا الاتجار بالكائنات البشرية.

- الأعمال التمهيدية لأمر الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية إلى دائرة العمالة الاتحادية بشأن قبولعاملات الأجانب في سوق العمل في إطار برامج حماية الشهود في الأقاليم.
- تنفيذ المزيد من التدريب الخاص للمكتب الاتحادي للشرطة الجنائية في ميدان الشرطة ويشمل فرادى الأعضاء في فريق العمل.

### ٣-٦ تدابير أخرى في محاربة الاتجار بالمرأة

عدد أكبر فأكثر من الأقاليم الاتحادية أقام هيئات مماثلة تحت مسؤوليتها لتحسين مقاضاة المتجرين بالكائنات البشرية ومن أجل الحماية الفعالة للضحايا ودعمهم.

وتشمل التدابير الأخرى المعنية بمحاربة الاتجار بالطفل والمرأة تقارير حالة سنوية للمكتب الاتحادي للشرطة الجنائية، التي توضح بزوايا مختلفة الحالة في ألمانيا والتطورات في ميدان الجريمة. والتعاون بين المكتب الاتحادي للشرطة الجنائية وسلطات الشرطة في الأقاليم الاتحادية قد تحسن عن طريق إنشاء فريق عامل خاص. وعلاوة على ذلك، يجري تنفيذ تدابير أساسية خاصة ومزيد من التدريب من أجل الضباط الذين يتعاملون في الاتجار بالكائنات البشرية. ويجري أيضا التوسع باستمرار في التعاون عبر الحدود بين المكتب الاتحادي للشرطة الجنائية وسلطات الشرطة في بلدان الأصل عن طريق الإنترنت والشرطة الأوروبية.

والمرأة التي تأتي إلى ألمانيا وتقدم طلبا باللجوء لديها في بعض الحالات أسباب مختلفة للهروب عن الرجل. وهذه الأسباب المختلفة للهروب بالنسبة للمرأة هي بشكل متزايد موضوع للمناقشة الدولية وبصفة خاصة تتحدث الهيئات الدولية في ميادين حقوق الإنسان، وحقوق المرأة، والأمور المتعلقة باللاجئين عن اضطهاد على أساس نوع الجنس والدرجة التي تمنح بها فرادى الدول للمرأة المعنية بحماية ضد انتهاكات حقوق الإنسان (راجع في هذا الفقرة ٣-٨ من الجزء الأول والخاصة ”بالباحثات عن اللجوء في ألمانيا“).

### ٤-٦ إجراء التحقيق المتعلق بالألمان لجرائم الاعتداء الجنسي المرتكب في الخارج

أوضح التقرير الأخير أن السياح الأجانب الذين يعتدون جنسيا على الأطفال في الخارج من المقرر اعتبارهم مسؤولين بموجب القانون الجنائي في ألمانيا، حتى إذا كانت الجريمة لا يعاقب عليها في البلد الذي ارتكبت فيه.

ولا تتوفر معلومات محددة بالنسبة للعدد الكلي لإجراءات التحقيق المتبعة ضد الألمان بشأن دعاوى الاعتداء على الأطفال في الخارج.

قدم استبيان أجري في قسمين. معرفة الوزارة الاتحادية للعدل قدرًا ضئيلاً من المعلومات (يوم ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ ويوم ٢٨ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨) فيما بين الأقاليم بالنسبة للإجراءات المتبعة في مجال اختصاصهم فيما يتعلق بالاعتداء الجنسي على الأطفال الأجانب بواسطة الألمان في الخارج. وشمل الاستبيان الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣ إلى كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، بما مجموعه أربع سنوات وأربعة أشهر غير أنه بالنسبة للاستبيان الثاني (الفترة من شباط/فبراير ١٩٩٧)، لا تتوفر بيانات من جميع الأقاليم الاتحادية.

ويبين تقييم أجري بواسطة مركز الإجرام في إقليم فسادن للإجراءات الواردة في هذين الاستبيانين الصورة التالية:

تم البدء بما مجموعه ٥١ مجموعة من إجراءات التحقيق في الفترة موضع البحث، حيث لم يعلن شيء في مجموعة واحدة من الإجراءات بخلاف أن الإجراءات قد بدأت. وأتهم ٥٩ شخصاً بأنهم أصبحوا عرضة للعقوبة ضد ١٤٨ شخصاً.

وبلدان مسرح الجريمة هي (حسب عدد مجموعات الإجراءات): تايلاند (١٥)، الجمهورية التشيكية (٧)، الفلبين (٥) سري لانكا (٥)، البرازيل (٤)، وفي حالات ضمن مجموعة واحدة أو مجموعتين من الإجراءات كانت هناك باراغواي، وبلغاريا، وجنوب أفريقيا، ورومانيا وكمبوديا، وكندا، وكوبا، ومدغشقر، والمكسيك، ونيبال، نيكاراغوا،

وقد أتهم (في البداية) ٣٣ (٥٥،٩ في المائة) بارتكاب اعتداءات جنسية على الأطفال، وفي ١٧ حالة بالاقتران بجرائم إضافية (مثل إنتاج/نشر كتابات إباحية، وتهم تتعلق بالاعتداء الجنسي، وإصابات بدنية خطيرة، واعتداءات جنسية على الأحداث، والاعتصاب).

وجرت متابعة مجموعات من الإجراءات فيما يتعلق بشكل حصري بالاعتداء الجنسي على الأحداث أو توجيه التهم بذلك ضد أربعة واثنين من المتهمين على التوالي. وحالتان فقط (٤، ٣ في المائة) لم تكونا متعلقتين بالدرجة الأولى بالاعتداء الجنسي، ولكن بإنتاج/نشر كتابات إباحية، بالاقتران في كل حالة بوضع الأطفال.

والحالة الراهنة للإجراءات وقت الاستبيانات تبين أن ١٣ (٢٢ في المائة) من الأشخاص المتهمين أدينوا في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، في حين أن الإجراءات توقفت في حالة ١٦ (٢٧ في المائة) من الأشخاص المتهمين. ومن بين غالبية الـ ١٣ المدانين، تم إجراء التحقيقات في ٧ حالات من المدانين في ألمانيا، و٦ في البلدان التي ارتكبت فيها الجرائم. وفي الحالات السبع للمدانين الذين أجريت معهم التحقيقات في ألمانيا، وقدمت اعتراضات في ٣ حالات. ولا تتوفر أية معلومات عن ذلك بالنسبة للمدانين في بلدان مسرح الجريمة.

ومتوسط المدد المحكوم بها على المدانين السبعة في ألمانيا هي سنتان و ٤ أشهر ومتوسط المدد على المدانين الستة في البلدان مكان ارتكاب الجريمة هي خمس سنوات و ٩ أشهر.

## ٥-٦ التدابير القانونية

واستنادا إلى القانون الأول لتحسين وضع الطرف المصاب في الإجراءات الجنائية (قانون حماية الضحية، ١٩٨٧) ومع قانون حماية الشهود في الاستجابات في الإجراءات الجنائية وتحسين حماية الضحية، فإن قانون حماية الشهود الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، يعلي من شأن مصالح ضحايا الجريمة وأن يكون لهم وضع مركزي أفضل في الإجراءات الجنائية.

وأدت هذه النظم إلى تحسين قانون المقاضاة الثانوية المتعلقة بالإجراءات الجنائية وتنفيذ دعاوى الإجراءات المدنية في الإجراءات الجنائية (الإجراءات المساندة). وعن طريق قانون حماية الشهود، تم الأخذ بتكنولوجيا الفيديو في الإجراءات الجنائية. وبذلك يمكن تفادي جلسات تكرر الأسئلة المجهدة أو الجو الضاغط لحجرة المحكمة ومواجهة القائم بالتعذيب. وأخيرا، تم توفير حكم تحت شروط معينة لتعيين مستشار قانوني للشهود من أجل توجيه الأسئلة أو مجلس للضحية على نفقة الدولة طوال مدة الإجراءات.

وينبغي ذكر قانون حماية العامل خارج القانون الجنائي والذي بموجبه يتم قانونا حماية جميع موظفي الخدمة العامة وفي الصناعة في القطاع الخاص ضد المضايقات الجنسية في العمل ويلزم القانون جميع أصحاب العمل باتخاذ التدابير الحمائية اللازمة دون إبطاء إذا شعر العامل بأنه تعرض لمضايقة جنسية. ويشمل ذلك قانون العمل والنتائج التأديبية ضد الجناة. وفضلا عن ذلك، ازدادت حماية المرأة الأجنبية في قانون الأجانب (راجع الفقرة ٥-٣-٢).

وتم إنشاء حكم جنائي خاص للالتجار بالكائنات البشرية، وخاصة بالمرأة والطفل، بوصف ذلك جرائم في حق الإنسانية في إطار هجمة ممتدة ومنتظمة ضد سكان مدنيين، بواسطة القانون الجنائي الدولي الذي دخل حيز النفاذ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. ونفس الشيء ينطبق على البغاء الاضطراري والجرائم الجنسية الجنائية الأخرى في هذا الإطار، التي تم أيضا جعلها عرضة للمعاقبة لدى ارتكاب الجريمة في إطار صراع مسلح دولي أو محلي باعتبارها جريمة حرب.

## ٧- المادة ٧: مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامّة

المادة ٧

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

- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامّة. والأهلية للانتخابات لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامّة، وتأييد جميع المهام العامّة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهم بالحياة العامّة والسياسية للبلد.

يمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق:

كما سبق أن ذكرنا في التقرير السابق، فإن الحقوق السياسية والعامّة للمشاركة المطلوبة في المادة ٧أ-ج من الاتفاقية تمتد بالكامل إلى المرأة. ومع ذلك، يوجد عدد ضئيل من ميادين الحياة السياسية والعامّة ليست المرأة ممثلة تمثيلاً كافياً فيها. غير أن تحسناً جوهرياً حدث في السنوات الأخيرة.

### ٧-١ القانون الاتحادي بشأن التعيينات في الهيئات

وفقاً للقانون الاتحادي لعام ١٩٩٤ بشأن التعيينات في الهيئات، ينبغي للاتحاد والأطراف الأخرى المعنية بالإجراءات من أجل التعيينات في الهيئات وفقاً لهذا القانون السعي نحو حالة يتم فيها إنشاء المساواة في مشاركة المرأة والرجل في الهيئات، أو الحفاظ عليها. وبالإضافة إلى ذلك، يلزم القانون الاتحادي بشأن التعيينات في الهيئات الحكومية الاتحادية في كل فترة تشريعية تقديم تقرير عن نسبة المرأة في الهيئات الكبرى في ميدان الاتحاد وإعارة المرأة إلى الهيئات الكبرى خارج نطاق الاتحاد.

وفي أواخر أيار/مايو ٢٠٠٢، اعتمدت الوزارة الاتحادية تقريراً بعنوان ("التقرير الثالث للحكومة الاتحادية بشأن نسبة النساء في الهيئات الكبرى في منطقة نفوذ الاتحاد"). ويثبت التقرير أنه في التاريخ الرئيسي وهو ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠١ حدثت زيادة طفيفة في نسبة المرأة في الهيئات في منطقة نفوذ الاتحاد.

وبالمقارنة بتقرير الهيئات الثاني بشأن الحالة والمؤرخ في حزيران/يونيه ١٩٩٧،

كانت

- متوسط نسبة النساء في الهيئات الكبرى في منطقة نفوذ الاتحاد ازيد بمقدار ٣,٧ في المائة من ١٢,٢ في المائة إلى ١٥,٩ في المائة. وفي عام ٢٠٠١ كان من بين ٧٧٩٤ شخصا ٢٤٢ امرأة، في حين في عام ١٩٩٧ كان هناك في ٣٥٥ هيئة، ١٠٥٨ امرأة فقط فيما بين ٦٣٩ ٨ شخصا،
- وهبطت نسبة الهيئات التي ليس بها أي امرأة من ٢٨,٧ في المائة إلى ٢١,٤ في المائة؛
- كان لدي ١٠ هيئات من مجموع ٣١٨ هيئة نسبة من النساء تبلغ ٥٠ في المائة أو أكثر؛ وهذا يمثل ٣,١ في المائة، ومن بين هيئات أخرى لجنة المستهلكين بنسبة ٧٥ في المائة، وفريق العمل المتعلق بالاتجار بالمرأة بنسبة ٦٨,٨ في المائة والجلس الاستشاري الوطني
- برنامج "شباب أوروبا" للاتحاد الأوروبي بنسبة ٥٠ في المائة.

وقد سبق للاتحاد أن عمل في منطقتة المباشرة للنفوذ ومن خلال تشريعاته لتحسين إطار التعيينات في الهيئات بطريقة متوازنة بين نوعي الجنس: وأدى القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص إلى تحسين فرص المرأة للوصول إلى المناصب الإدارية. ومن ثم كانت فرص تعيين عدد أكبر من النساء في الهيئات العالية المستوى أفضل لأن الهيئات تمتلئ في الأغلب بموظفين إداريين. وفضلا عن ذلك، تم تدعيم مأموري حقوق المساواة. ومنذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، كان من الضروري في إجراء هذه التعيينات استشارة مأموري المساواة في وحدات الاتحاد أو الرجوع إلى الفقرات المنشئة للمساواة بصفة خاصة (الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ٩ من القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص). ولتنفيذ الهدف الذي يجسده القانون، هناك حاجة أيضا إلى الاستخدام المستمر وإلى أقصى حد للوائح الإجرائية المنصوص عليها في القانون الاتحادي بشأن التعيين في الهيئات من أجل التعيينات في الهيئات.

## ٢-٧ برامج العمل في الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرجل

في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (١٩٩٦-٢٠٠٠)، عملت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب عن طريق المشاركة في التمويل على النهوض بعدة مشروعات ألمانية أسهمت في زيادة نسبة المرأة في المناصب الإدارية:

وعلى مدى فترة خمس سنوات قام مركز الحاسب الآلي للمرأة في برلين بتجميع بيانات باتساع أوروبا بشأن إتمام نسبة المرأة في مناصب اتخاذ القرار في السياسة وفي ميادين

اقتصادية مختارة مثل الصيرفة والمالية وتكنولوجيات المعلومات والاتصال. واستخدمت النتائج لجنة الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لخلق وعي عام واستحداث استراتيجيات للتحسين.

وقد ركز مشروع المعهد الألماني للشباب وجامعة برلين التقنية على إعداد برامج إرشادية كأداة للنهوض بالمرأة في مناصب اتخاذ القرار. وفي حين قام المعهد الألماني للشباب بتقييم البرامج الجارية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، قامت جامعة برلين التقنية بتنفيذ برامج إرشادية نسائية قام فيها الشخصيات ذات الخبرة الإدارية من الميادين السياسية والاقتصادية بإعطاء المديرات رؤية في حياتهن العملية اليومية. وتم عام ١٩٩٩ تأسيس الأكاديمية الأوروبية للمرأة في السياسة والاقتصاد في برلين في إطار هذا المشروع الهادف إلى اتخاذ طرق جديدة في النهوض بالمديرات الشبابات.

ومشاركة المرأة في مناصب اتخاذ القرار كان أيضا موضع التركيز في البرنامج الخاص التالي للاتحاد الأوروبي المعنون ”برنامج العمل بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل“ (٢٠٠١-٢٠٠٥). ويعمل على تنفيذ ”الاستراتيجية الإطارية للمجتمع بشأن المساواة بين الجنسين“. ويركز البرنامج موضوعاته على أمور تتعلق بالأجر المتساوي (٢٠٠١)، والمشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في كل من الحياة الأسرية والمهنية (٢٠٠٢)، والمشاركة المتوازنة للمرأة والرجل في عملية اتخاذ القرار (٢٠٠٣) والأدوار المتغيرة وأنماط الجنسين (٢٠٠٤).

ويجري تنفيذ مشاريع عبر وطنية حول هذه الموضوعات لأغراض التحليل، وإيجاد الوعي، واستحداث مهارات للعمل على المستوى الوطني والأوروبي.

### ٣-٧ التزام المرأة في الكنائس

المرأة من بين غالبية أعضاء الكنائس النشطين، وخاصة المتطوعين. وتجري الجهود في الكنائس البروتستانتية لتحسين وضع المرأة داخل الكنائس. وفي ١٧ من بين ٢٤ كنيسة في الأقاليم وكذلك في الكنيسة الأي فانجيلية في ألمانيا يوجد الآن مأمورون لكل الوقت لاهتمامات المرأة، ولدى أربع كنائس بالأقاليم قوانين للمساواة موجهة نحو الاهتمامات بالخدمة العامة. وتوجد خطط للنهوض بالمرأة في نصف كنائس الأقاليم تقريبا وقرابة ٤٠ في المائة من أعضاء المجتمع الكنسي من النساء. وتم انتخاب ثلاث نساء كأساقفة.

غير أن من بين علماء اللاهوت في الخدمة العاملة، نحو ٢٥ في المائة فقط من النساء، ووجودهن في إدارة الكنيسة وفي كثير من الهيئات والمأمورين يزداد ببطء للغاية فقط. وقد بدأ في أوائل عام ٢٠٠٢ تنفيذ مشروع بعنوان ”إرشاد المرأة في الكنيسة“.

وتنشط النساء الكاثوليك أيضا في المواقع المسؤولة في حياة الكنيسة في علم اللاهوت، وفي إدارة الكنيسة، وليس فقط في المجالات الكلاسيكية للعمل الاجتماعي والتعليمي. وبلغت الأمور المتعلقة بالمرأة الآن أيضا إلى تحصيل وضع عال في الهيئات الدولية للكنيسة الكاثوليكية.

#### ٤-٧ منظمات المرأة

نحو ١٥ مليون امرأة تلتزم حاليا في الرابطات النسائية، والمجموعات والمبادرات النسائية. ومجلس المرأة الألمانية هو المنظمة الأم الكبرى للرابطات النسائية. ويشمل أعضاؤها نحو ٦٠ منظمة عضو (رابطات المرأة وجماعات المرأة من منظمات مختلفة، مثلما في عام ٢٠٠٢). ومعظم هذه، بدورها هي منظمات أم.

وتدل المنظمات الأعضاء في مجلس المرأة الألمانية على تشكيكه من منظمات المرأة في ألمانيا. وهذه تشمل الرابطات المهنية للمرأة، والمنظمات النسائية المتعلقة بالاعتراف، والمنظمات النسائية الخاصة بالأحزاب والمنظمات النقابية النسائية، والرابطات النسائية ذات الوجهة الوطنية. ويفهم مجلس المرأة الألمانية مصالح منظماته الأعضاء ويسهم هؤلاء في المناقشة السياسية وعمليات اتخاذ القرار.

#### ٥-٧ المرأة في وسائط الإعلام

بالنسبة لتصوير ومعاملة المسائل المتعلقة بالمرأة في وسائط الإعلام، يشار إلى المعلومات الواردة بشأن الفقرتين ٣٧ و ٣٨ من النظر في التقارير. ويمكن أن يضاف إلى ذلك أن رابطة الصحفيات الألمانيات في إطار مشروع الرصد الشامل (عام ٢٠٠٠)، قد أوجزت نتائج دراستها الاستقصائية في كتيب بعنوان "من يصنع الأخبار؟". ويناقش الكتيب التغييرات التي حدثت في تصوير المرأة في الصحف والإذاعة والتلفزيون منذ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والمعقد في بيجين في عام ١٩٩٥.

وبالنسبة لمرات تسمية المرأة في التلفزيون والإذاعة وفي الوسائط المطبوعة يمكن ملاحظة زيادة طفيفة فقط من ١٧ في المائة إلى ١٨ في المائة منذ عام ١٩٩٥. والحادث الأكثر شيوعا هو المتعلق بتصوير المرأة في دور الضحية (١٨,٧ في المائة). وتحتل المرأة المرتبة بنسبة ٢١ في المائة قبل الرجل (٥ في المائة) فقط إذا ما ذكر وضعها المدني. وفي المقابل، زادت نسبة المرأة بين الموظفين، وخاصة في التلفزيون. ولهن الغلبة في الفئة العمرية بين ٢٠ و ٣٤ سنة. وتحقق نسبة التوازن في الفئة بين ٣٥ و ٤٠ سنة، ولكن المرء لا يزال يجد أعدادا أكبر من الرجال فيما بين الفئة التي أعلى من ٥٠ سنة.

## ٨- المادة ٨: مشاركة المرأة على المستوى الدولي

### المادة ٨

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

تعقد الحكومة الاتحادية أهمية كبيرة على أعلام المرأة وخاصة عن فرص المستقبل في المنظمات الدولية - وذلك على سبيل المثال بإدراج مجلس المرأة الألمانية في تدابير الإعلان العام عن التعيينات في الحالات الدولية. وبهذه الطريقة، وأيضاً من خلال الاتصالات والمقابلات مع وسائل الإعلام، تعطي للمرأة المهتمة بالأمر على سبيل المثال معلومات في الحلقات الدراسية التحضيرية التي تنظمها وزارة الخارجية عن المسابقات الاختيارية لمستقبل مهني في لجنة الاتحاد الأوروبي. ويشار بهذه الوسائل إلى ما يسمى بالمجمع الدولي للوظائف، وهو مجمع لكل الإعلانات الجارية المتوفرة عن الوظائف في المنظمات الدولية. والجهود التي تبذلها الحكومة الاتحادية من أجل زيادة نسبة المرأة ذات الجنسية الألمانية على المستوى الدولي قد أثرت في الفترة المشمولة بالتقرير. غير أن مزيداً من الجهود تظل ضرورية من أجل تحقيق مساواة بين الجنسين فيما بين الرعايا الألمان العاملين على المستوى الدولي.

### ٨-١ مجال الأمم المتحدة

ووفقاً "لنشرة استكمال التوظيف" في الأمانة العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، كان عدد النساء ٤٦ امرأة من بين ١٢٩ موظفاً ألمانيا في الأمانة العامة للأمم المتحدة في الخدمة الإدارية المقارنة. وهذا يمثل نسبة ٣٥,٦٦ في المائة. وكانت النسبة المقابلة ٣٠,٧ في المائة في عام ١٩٩٦، و ٢٩,٧ في المائة في عام ١٩٩٤.

وفي المناصب العليا في الأمانة العامة للأمم المتحدة، عند رتبة مدير وأعلى، يمكن العثور على امرأة واحدة من بين كل أربعة ألمان في وظيفة مد - ٢ في إدارة الأعلام. وإذا القي المرء نظرة إلى جميع وسائل المستقبل يوجد ٢٩٦ ألمانيا يعملون في الأمانة العامة للأمم المتحدة من بينهم ١٢٤ امرأة. وهذا يمثل نسبة ٤١,٨٢ في المائة.

وبالنسبة لمكتب العاملين في المنظمات الدولية في بون، كان هناك سجل لما مجموعه ٨٧٠ من الموظفين الألمان (بمن في ذلك الخبراء المعارون والمستشارون والموظفون غير الدائمين) من الخدمة الإدارية المقارنة، ضمن وكالة التنسيب لدائرة العمالة الاتحادية لطالبي العمل في المنظمات الدولية والمجال الشامل للأمم المتحدة، بمعنى الأمانة العامة بالإضافة إلى منظمات الإغاثة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتخصصة والمنظمات الذاتية. ومن بين هؤلاء، ٢٩٥ امرأة أي ما يقابل نسبة ٣٣,٩١ في المائة. ونسبة النساء في مجموعة البنك

الدولي مماثلة أيضا. وسجل مكتب العاملين في المنظمات الدولية ١٨١ عاملا ألمانيا، من بينهم ١٦٤ امرأة. وكانت النسبة ٣٥,٣٦ في المائة.

## ٢-٨ مجال الاتحاد الأوروبي

لدى توفير المعلومات وتوظيف المرشحين الألمان في إجراءات الاختيار لدى الاتحاد الأوروبي التي حدثت هذا العام، أشارت وزارة الخارجية بصفة خاصة إلى السياسة النشطة للجنة الأوروبية للنهوض بالمرأة، وفي المقام الأول قامت بتشجيع المرأة على التقدم بطلبات في إجراءات الاختيار التي تنطوي على تحد وحصة المرأة مرتفعة بشكل مرضٍ في الحلقات الدراسية التحضيرية للاتحاد الأوروبي التي نظمتها وزارة الخارجية. واشترك ما مجموعه ٩٥٨ شخصا في الحلقات الدراسية الثماني المنظمة حتى الآن، وكانت نسبة ٤١ في المائة منهم من النساء. وسجل ١٣١ مشتركا أسماءهم في الحلقات الدراسية المتبقية في هامبورغ، ومنهم ٤١,٢ من النساء، بينما يبلغ عدد المشتركين في بروكسل ٨١ مشتركا من بينهم كثير من النساء بنسبة ٦١,٨ في المائة.

وبالنسبة للجنة الاتحاد الأوروبي، كان انتشار الموظفين الألمان (اعتباراً من أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠١ كما يلي: في رتبة المرتب ألف/١- ألف/٨ بما يقارن بالخدمة الإدارية العليا) ٥٦٨ رجلا و ١٠٨ امرأة هم من الموظفين، وكانت نسبة المرأة المقابلة ١٥,٩٨ في المائة. ولا توجد أي امرأة موظفة في المنصب الرفيع المستوى ألف/١ وألف/٢. وقد وصل ثلاثة من الموظفين النساء إلى منصب ألف/٣. وعن سبيل المقارنة مع الأعداد بين الرجال: ٩ وصلوا إلى المنصب ألف/١، و ٢٣ إلى المنصب ألف/٢، و ٦١ إلى المنصب ألف/٣.

وفي مرتبة الراتب باء (المقابلة تقريبا للخدمة الإدارية) كانت حصة المرأة بين الموظفين الألمان ٥٢,٩٤ في المائة. و ١١٧ امرأة و ١٠٤ رجال، وفي الفئة جيم (المقابلة تقريبا للخدمة الوسيطة) كان هناك ٧٢ و ٥٣ في المائة من النساء (٣٧٥ امرأة و ٣٢٣ رجلا).

وعندما تشكلت اللجنة الجديدة في عام ١٩٩٩ تمت أيضا تعيينات جديدة إلى دواوين أعضاء اللجنة. ومن بين الـ ١٨ عضواً ألمانيا في الديوان الألماني الذين جرى تعيينهم في ذلك الوقت، ١٠ من النساء.

ومن المقرر ذكر المزيد من التسميات العالية المستوى التالية من جانب الحكومة الاتحادية في مجال الاتحاد الأوروبي:

- المأمور شرير (عام ١٩٩٩)
- القاضي الألماني في محكمة العدل الأوروبية، وهو كولنيريك (عام ٢٠٠٠).
- العضو الألماني في المحكمة الأوروبية لمراجعة الحسابات، وهو فون ويدك (منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢).

### ٣-٨ الخدمة الدبلوماسية لجمهورية ألمانيا الاتحادية

في الخدمة الخارجية كلها للجمهورية الاتحادية، كانت نسبة النساء (في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١) ٤١ في المائة، وكانت النسبة ١٩ في المائة في الخدمة الإدارية العليا. وكانت النسبة في الوظائف الإدارية في الخارج ٩,٢ في المائة (مقابل ٧,٦ في المائة) في عام ١٩٩٧، و ٥,٢ في المائة في عام ١٩٩٥. وكانت نسبة الوظائف الإدارية في الوطن ٦,٥ في المائة في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ ولا توجد أرقام لأغراض المقارنة. وكانت نسبة ٤٢,٥ في المائة من المعينين الجدد في دائرة الإدارة العليا الخارجية في عام ٢٠٠١ من النساء (٢٥ في المائة في عام ١٩٩٩ و ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٧).

## ٩ - المادة ٩: جنسية المرأة والرجل

المادة ٩

(١) تمنح الدول الأطراف للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

(٢) تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

لم يحدث أي تغيير أو إضافة منذ التقرير السابق.

## ١٠ - المادة ١٠: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في ميداني التعليم والرياضة

### المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية. وبوجه خاص لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء. وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات المدرسية؛

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

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛

(هـ) التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولاسيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

(و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركز المدرسة قبل الأوان؛

(ذ) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفاءة صحة الأسرة ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

استكمالا للتقرير السابق، يشار إلى التطورات في حالة المرأة والفتاة في هذا القطاع،

كما هو موصوف في الجزء الأول الفقرة ٣-٢ والجزء الأول الفقرة ٣-٣. ويمكن إيراد

الإضافات التالية على سبيل الاستكمال:

### ١٠-١ المرأة والرياضة

توجد اختلافات كبيرة في مجال الرياضة بين الجنسين وتفضل النساء والفتيات

الألعاب الرياضية الشعبية وتمضية الفراغ مثل الجمباز والركوب والتنس والرقص، في حين أن

الفتيان والرجال يميلون إلى الألعاب الرياضية للفرق والألعاب الرياضية التنافسية مثل كرة

القدم وكرة اليد وكرة السلة والألعاب الرياضية الخفيفة. وفي عام ٢٠٠٠، كان ٣،١٠ مليون عضو في الرابطة الألمانية للألعاب الرياضية من النساء. وهذا يمثل نسبة ٦،٣٨ في المائة. وعلى الرغم من أن نسبة النساء في نوادي الألعاب الرياضية تمثل بالكاد ٤٠ في المائة، فإن هيئات اتخاذ القرار تتضمن إلى حد بعيد الرجال سواء في الميدان الطوعي أو في الميدان المهني. وقرابة ٢٥ في المائة من الوظائف في أندية الألعاب الرياضية تحتلها النساء. ومن بين رؤساء الأندية، فإن نسبة النساء هي قرابة ٩ في المائة فقط. والأسباب تتضمن من بين أمور أخرى التحفظ على المرأة فيما يتعلق بالعمل في المنظمات التقليدية ذات الهياكل التي يسيطر عليها الرجل. ومن أجل دعم رابطات الألعاب الرياضية في الأقاليم، والرابطات المركزية، وغير ذلك من الهيئات الأخرى للألعاب الرياضية في تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني وفي هدفها لزيادة نسبة النساء في هيئات الإدارة داخل الرياضة، بادرت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بتنفيذ المشروع النموذجي المعنون "المرأة في القمة" بالتعاون مع اللجنة الأولمبية الوطنية.

ومع بحث مجالات المشروع الثلاثة ذات الإشكالية - وهي المرأة في الوظائف الإدارية للرياضة، والمكاتب الطوعية للالتزام المدني في الرياضة، والديناميات الاجتماعية للرياضة، يتم إيجاد الآثار المتواكبة، وصلاحيات وخبرات المرأة المستخدمة من أجل تخفيف النقص في الموظفين الإداريين وتسهيل المساواة في الوصول بالنسبة للمرأة من أجل التأثير والتصميم المشترك في الرياضة. ومن ثم، تم إنشاء مع الرابطات أساساً للتعهد بتدابير طويلة الأجل للنهوض بالمرأة، ومن ثم تطوير الرياضة ككل إلى أبعد من ذلك.

وأحدث موضوع "المرأة فوق قمة الرياضة" اهتزازاً في أنحاء برنامج المؤتمر الأوروبي الخامس للمرأة والرياضة بعنوان "المرأة والرياضة والإبداع" الذي أقيم في برلين من ١٩ إلى ٢١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢.

وفي إطار المشروع المعنون "هيا يافتيات، لنلعب كرة السلة" فقد كان على جانب من الأهمية. فقد شجع الفتيات في المدارس والنوادي في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ على إنشاء فرق جديدة لكرة السلة أو الانضمام إلى الفرق القائمة وقد حظى الاتحاد الألماني لكرة السلة والعصبة النسائية الاتحادية لكرة السلة على دعم من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار السن والمرأة والشباب وخاطب الفتيات للمرة الأولى وخاصة في دفعهن إلى الدخول في التزام في الألعاب الرياضية التي سبق للفتيان أن تكون لهم السيادة فيها. وفي هذا المشروع تم بحث المفهوم واختبار التدريب واللعب وأشكال الأحداث الموجهة خصيصاً إلى الفتيات لجعلها تنتقل إلى الألعاب الرياضية الأخرى.

## ١٠-٢ التعليم وإسداء النصح لتنظيم الأسرة

منذ عام ١٩٩٢، كان للمركز الاتحادي للتربية الصحية بموجب الفقرة ١ من قانون مساعدة الحوامل والأسر الولاية القانونية لإعداد مفاهيم وتدابير ووسائل للتربية الجنسية وتنظيم الأسرة. ويتمثل الهدف من هذه التدابير بالدرجة الأولى في تجنب الصراعات المتعلقة بالحمل.

والتعاون الرسمي بين المركز الاتحادي للتربية الصحية في موضوعات البحث الجنسي وتنظيم الأسرة ومنع الحمل وبين الأقاليم الاتحادية يحدث في دائرة التنسيق المختصة بين الاتحاد والأقاليم.

ومن بين المهام المركزية للمركز الاتحادي للتربية الصحية هو استحداث مفاهيم تستهدف جماعات محددة من أجل التربية الجنسية الشاملة وتنظيم الأسرة في إطار تخطيط الحياة. وهذه المهمة تشمل نُهجاً تركز على النهوض بالمهارات الاتصالية بواسطة المعلومات والدوافع وزيادة الصلاحيات.

وبالإضافة إلى استحداث تدابير وطنية ووسائل موحدة، يعمل المركز الاتحادي للتربية الصحية على النهوض بالمشاريع النموذجية ذات الوجهة العملية وتدابير بناء المهارات ودراسات التكاليفات.

وتهدف الاستبيانات المتكررة التمثيلية إلى إنشاء الأساس اللازم لتنمية وتحديد الموضوعات من أجل اتخاذ التدابير، وجعل التغييرات الممكنة للمهام المتعلقة بالقارة واضحة في ضوء الخلفيات الاجتماعية المتغيرة.

وتأخذ المشاريع والوسائل في الاعتبار الظروف المختلفة المحددة والمتعلقة بنوع الجنس، أو تنشئ أهدافاً للجماعات المحددة خصيصاً للفتيات/الفتيان والمرأة/الرجل.

ولدى استحداث الوسائل والمشروعات التي سبق إجمالها لهذا النهج المتعلق بالجنس، يتم بحثها وتنفيذها على الوجه الصحيح بالنسبة لأهداف تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وعلى هذا الأساس العلمي، يقوم المركز الاتحادي للتربية الصحية بالنهوض بالمشاريع والتجارب. ومن الأمثلة الجارية القليلة على ذلك:

- عكس العمل الشبابي في إقليم راينلاند بالاتينات ومشروع السارلاند في العمل الشبابي المتعلق بنوع الجنس. و هو دراسة تتعلق بحياة المرأة بشأن دراسة الحياة المهنية وتنظيم الأسرة.

- النوعية في التشخيصات قبل الولادة ومشروع ريادي للأطباء والمستشارين بشأن هذا الموضوع.
- دراسة استقصائية بعنوان "أهنا نصف طفل ذاتها" بشأن ظروف المعيشة والاتجاهات والسلوك المتعلق بمنع الحمل للشابات والأمهات الحوامل.
- الدراسة الاستقصائية المتكررة في أعوام ١٩٩٤/١٩٩٦/١٩٩٨/٢٠٠١ بشأن التزعة الجنسية ومنع الحمل من وجهة نظر الشباب وآبائهم.
- فتيات "أشيائي الخاصة" تتجهن في طريقهن الخاص.
- وثائق المؤتمر المتخصص المعني بأعمال التربية الجنسية للفتيات في حزيران/يونيه ٢٠٠٠.

وتقدم "القائمة المادية" معلومات بشأن جميع المنشورات في المركز الاتحادي للتربية الصحية، وتقدم المجلة الدورية المتخصصة الفصلية بعنوان "فورم للتربية الجنسية وتنظيم النسل" تقريراً عن نتائج وحدات البحث الموضوعي وموضوعات الممارسة والوسائط. ومن خلال مجموعة "الأبحاث والممارسات للتربية الجنسية وتنظيم الأسرة" يقدم المركز الاتحادي للتربية الصحية محفلاً للمناقشة والربط الشبكي بين النظرية العلمية والتطبيق.

## ١١ - المادة ١١: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في ميدان العمالة

المادة ١١

- (١) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:
- (أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب؛
- (٢) توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛
- (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
- (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.
- (٣) يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

يمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق:

ويشار أيضا إلى المادة ٣-٤ من الجزء الأول.

## ١-١١ القانون المدني والقوانين الأخرى

بالأخذ بالقانون المعدل للقانون المدني وقانون المحاكم العمالية، الذي دخل حيز النفاذ في ٣ تموز/يوليه ١٩٩٨، ثم الإعلام عن المسؤولية القانونية لصاحب العمل في التمييز المتعلق تحديدا بنوع الجنس في شكل القانون الثاني للمساواة في الحقوق. والقانون رد فعل لحكم المحكمة الأوروبية المؤرخ ٢٢ نيسان/أبريل ١٩٩٧ والذي فيه توصلت المحكمة إلى النتيجة القائلة بأن توجيه المساواة الأوروبية في المعاملة يتناقض مع الأحكام القائمة في ألمانيا بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة لدى الالتحاق بالعمالة. ويستوعب بالكامل القانون المدني وقانون المحاكم العمالية سوابق محكمة العدل الأوروبية.

وفي القانون الألماني، ينبغي لصاحب العمل أن يقدم تعويضا إذا تصرف بطريقة تمييزية لدى بدء الاستخدام. ولا يتوقف حكم التعويض الوارد في الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ٦١١ أ من القانون المدني على الشعور بالآثم. وصاحب العمل معرض أيضا عن سوء تصرف الأشخاص العاملين نيابة عنه في ملء الوظيفة.

ووفقا للمادة الفرعية ٢ من المادة ٦١١ أ من القانون المدني، يمكن لكل من طالبة/طالب الوظيفة الذي جرى التمييز ضده أن يطلب تعويضا مناسباً في شكل نقود. وبالنسبة للطالبة الأفضل من حيث المؤهلات (الطالبة التي يمكن أن تحصل على الوظيفة إذا كان الاختيار قد تم بدون تمييز) لا يوجد حد بالنسبة لمقدار التعويض. وبالنسبة للطالبات التي يمكن أن يثبت بشأنها صاحب العمل بأنه لا يمكن إعطاؤها الوظيفة التي من المقرر ملؤها بسبب وجود مؤهلات أفضل لدى الطالب الذكر الذي تم تعيينه، حتى ولو كان الاختيار بدون تمييز، فإن مقدار التعويض يحدد بأحر ثلاثة شهور تمثيا مع سوابق محكمة العدل الأوروبية. ومع الحكم بالحق في التعويض وفقا للمادة ٦١١ أ من القانون المدني، عارض البرلمان الحق في التعيين - الذي لا يتمشى مع قانون العمل المطبق. والحماية هنا لا تتعلق بفرصة تعيين انصب امرأة أو رجل بطلب الوظيفة، ولكنه يتعلق بحق كل أنثى أو ذكر من طالبي الوظيفة بأن يكون أجراء التعيين قد تم دون تمييز. وقد استوعبت المادة ٦١١ أ من القانون المدني، التي تضم حكما بنقض عبء الإثبات المؤيد للطالبة أو الطالب المتقدم للوظيفة، التوجيه الأوروبي ٨٠/٩٧/المجتمع الأوروبي.

وينطبق ترتيب التعويض على التمييز المتعلق بنوع الجنس فيما يتعلق بالترقية المهنية إذا لم يكن هناك حق في الترقية.

وفي ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠١، دخل قانون إصلاح قانون دستور الأعمال حيز النفاذ مع تعديلات بعيدة المدى لتحسين تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الشركات. وقد تم شرحه بالتفصيل في الفقرة ٢-٣ من الجزء الأول التي يشار إليها هنا.

ووفقا للفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ١٩ من القانون الاتحادي بتكافؤ الفرص، ينبغي على الوحدة إشراك مأمور المساواة في إجراءات التعيين في الهيئات لدى التسمية أو الإعارة وفقا للقانون الاتحادي بشأن التعيين في الهيئات ما لم يتم إنشاء مادة تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل (راجع أيضا الفقرة ٧-١ من الجزء الثاني).

### ٢-١١ الخدمة العامة في الاتحاد

من بين أهداف سياسة قانون الخدمة الرئيسية للحكومة الاتحادية تحسين الحالة المهنية للمرأة في الخدمة العامة. وبوجه خاص، تؤخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للمرأة عن طريق الاستحداث المستمر لفرص العمل لبعض الوقت (راجع الفقرة ١١-٥ من الجزء الثاني). وقد استمرت نسبة المرأة في الزيادة مقابل العدد الكلي للموظفين في الخدمة العامة. فقد تم استخدام ما مجموعه ٢ ٥٠٠ ٠٠٠ امرأة في القطاع العام في عام ٢٠٠٠ وذلك وفقا للمعلومات المقدمة من المكتب الإحصائي الاتحادي. ومن ثم ازدادت نسبة النساء في مجموع الموظفين إلى نسبة ٥١,٤ أخرى في المائة في عام ٢٠٠٠.

وتتلخص البيانات الإحصائية المتعلقة على وجه التحديد بالخدمة العامة في الاتحاد في التقرير الرابع للحكومة الاتحادية بشأن النهوض بالمرأة. وفي الفترة المشمولة بالتقرير من عام ١٩٩٥ إلى عام ١٩٩٨، ازدادت نسبة المرأة في مجموع الخدمة الاتحادية بشكل طفيف بنسبة ١.١ في المائة من ٤٣,٦ في المائة إلى ٤٤,٧ في المائة (٢٥٠ ٩٨٦ امرأة)، في حين هبط العدد الكلي للموظفين بنسبة قرابة ٦ في المائة إلى ٣٦٥ ٥٦١. ومن ثم فقد كانت نسبة النساء في الخدمة الاتحادية في عام ١٩٩٨ قرابة ٦ في المائة فقط أدنى من نسبة المرأة في مجموع السكان.

غير أن أوجه عدم التوازن القائم في مجالات فردية ما زال بدون تغيير إلى حد بعيد. فقد ارتفعت نسبة النساء من العاملات لكل الوقت في الخدمة المدنية في الخدمة الإدارية للاتحاد في الفترة من منتصف ١٩٩٥ إلى منتصف ١٩٩٨ من ١١,٦ في المائة إلى ١٣,٥ في المائة فقط، وفي الخدمة الإدارية للسلطات الاتحادية العليا من ١٢,٦ في المائة إلى ١٤,٥ في المائة. ومع رؤساء الأقسام في السلطات الاتحادية العليا ارتفعت نسبة المرأة من ٨,٧ في المائة في عام ١٩٩٤، وهو العام الأخير الذي شمله التقرير الثالث حول النهوض بالمرأة، إلى ١٠,٦ في المائة في عام ١٩٩٨، وهو العام الأخير المشمول بالتقرير الجاري، ومع ارتفاع رئيسات

الأقسام الفرعية من ٣,٦ في المائة إلى ٨,٢ في المائة. غير أن النسبة هبطت فيما بين رئيسات الأقسام في الفترة نفسها من ٤,١ في المائة إلى ٢,١ في المائة.

وبالمقارنة بزملائها من الرجال، ما زال هناك كثير من النساء يعملن في مجالات أدنى قيمة وأدنى أجرا، بما في ذلك أيضا الوظائف لبعض الوقت: ذلك أن ٣٨,٥ في المائة فقط من المستخدمين لطول الوقت، ولكن هناك ٩٢,٨ في المائة من المستخدمين من جميع العاملين لبعض الوقت في الخدمة الاتحادية من النساء. وكانت نسبة المستخدمين لبعض الوقت فيما بين الموظفين كلهم ١١,٥ في المائة في عام ١٩٩٨. وهؤلاء الموظفون يكاد يكون معظمهم من النساء - يشاركون في وظائفهم ومناصبهم القائمة مع موظفين آخرين وأيضا مع نساء أخريات بشكل حصري تقريبا.

وكانت نسبة ٩١,٤ في المائة من جميع الذين يأخذون إجازة من الخدمة الاتحادية - ومن ثم لا دخل لديهم لفترة من الوقت - هم من النساء.

ومن حيث الوضع أيضا، كانت المرأة دائما في وضع غير موات بالمقارنة بزملائها من الرجال في عام ١٩٩٨. وكانت نسبة ٢٣,٧ في المائة فقط من جميع الموظفين العاملين في الخدمة المدنية لمدى الحياة هم من النساء (١٩,٢ في المائة في عام ١٩٩٤) مقابل ٦٤,٩ في المائة (٦٦,٥ في المائة في عام ١٩٩٤) بدون مدى الحياة. وهؤلاء يشملون أيضا المستخدمين بعقود مؤقتة.

ومنذ التقرير الرابع للحكومة الاتحادية بشأن النهوض بالمرأة في الخدمة الاتحادية ووفقا له كانت الأحكام القانونية حتى ذلك الوقت من أجل النهوض بالمرأة في الخدمة الاتحادية ومحاكم الاتحاد لم تحقق تقدما كبيرا، ونتيجة لذلك أعدت الحكومة الاتحادية قانونا اتحاديا جديدا لتكافؤ الفرص دخل حيز النفاذ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وهذا القانون الجديد للمساواة يتضمن قدرا عمليا أكبر من الأحكام القانونية من أجل الاستمرار في إحراز تقدم مستدام في النهوض بالمرأة (راجع الوصف في الفقرة ٢-٥ من الجزء الأول).

وبواسطة القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص تحسنت أيضا بشكل مطرد الأحكام السابقة المتعلقة بالتوفيق بين الأسرة والعمل بالنسبة لجميع الموظفين في الخدمة العامة للاتحاد. وبهذه الوسائل، انخفضت في الوقت نفسه العقوبات أمام الرجل للقيام بأعمال أسرية، (راجع أيضا الفقرة ٥-١ من الجزء الثاني). ووجد النساء والرجال العائدون للعمل أنه من الأسير العودة إلى وظائفهم.

### ٣-١١ قانون حماية الأمومة

يمثل قانون حماية الأمهات أهم قانون للعمل وقانون اجتماعي. وهو يحمي الموظفات وأطفالهن من المخاطر الصحية في العمل، ومن الفصل ومن فقدان الدخل. وقد أثبت هذا القانون ذاته بشكل مؤثر ويمثل المزيد من تطويره مهمة كبيرة للسياسة الاجتماعية. وبواسطة القانون الثاني الذي يعدل قانون حماية الأمومة والمؤرخ ١٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، تحصل جميع الأمهات، ومن بينهن الأمهات اللاتي يلدن قبل الموعد المحسوب، فترة حماية للأمومة مجموعها ١٤ أسبوعاً على الأقل. وتم الإيضاح إضافة إلى ذلك أن حظر الاستخدام بموجب قانون حماية الأمومة يعد بمثابة ساعات عمل في حساب الإجازة. وقد دخل القانون حيز النفاذ في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

ويرتبط قانون حماية الأمومة ارتباطاً وثيقاً بالقانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل (استحقاق تربية الطفل والإجازة الأبوية ورعاية الطفل في السنوات الأولى من الحياة، راجع الفقرة ٥-١ من الجزء الثاني).

وعن طريق حكم توقيعي، قامت الحكومة الاتحادية بنقل فترة امتداد حماية الأمومة إلى ١٤ أسبوعاً على الأقل تنطبق على ولادات أخرى قبل الأوان لكي تشمل أيضاً الموظفين المدنيين لدى الاتحاد، في نفس الوقت الذي يسرى فيه قانون حماية الأمومة المعدل، ومن ثم يحقق ذلك المساواة في المعاملة. وسوف يتم وفق لذلك تعديل الأمر المتعلق بالعاملين في الخدمة المدنية بشأن الأمومة.

### ٤-١١ الفروق في الدخل حسب نوع الجنس

النظم القانونية بشأن المساواة في الأجر قاطعة. والأساس القانوني الأهم هو المادة ١٤١ من معاهدة الاتحاد الأوروبي (المادة ١١٩ من الصيغة القديمة لمعاهدة الاتحاد الأوروبي) التي تمثل قانوناً منطبقاً مباشرة وتحسنت بدرجة جوهرية أكبر بموجب معاهدة أمستردام. وتوسع نطاق مبدأ المساواة في الأجر مقابل المساواة في العمل ليشمل العمل المتساوي. على الصعيد المحلي، يكمن الأساس القانوني في الفقرة ٢ من المادة ٣ من القانون الأساسي. وفي الجملة الثانية من الفقرة الفرعية ٣ من الفقرة ٦١٢ من القانون المدني، والذي فيه منذ الإيضاح القانوني الوارد في قانون تعديل الاتحاد الأوروبي لعام ١٩٨٠، قد ورد بوضوح مبدأ "المساواة في الأجر مقابل العمل المتكافئ". والنقابات العمالية ورابطات المستخدمين ترتبط أيضاً بهذا المبدأ في تصميم الاتفاقيات الجماعية، مثلما ترتبط به مجالس أصحاب الأعمال ومجالس الأعمال في إعداد الاتفاقيات الداخلية للأجور والمرتبات. والأحكام السابقة للمحكمة الأوروبية للعدل والمحاكم العمالية قد أسهمت أيضاً بدرجة كبيرة في تطوير المبادئ

المتعلقة بما يفهم من العمل المتساوي والمتكافئ، وخاصة أيضا في الظروف التي يعتبر فيها الاختلاف في الأجر تمييزاً غير مباشر.

وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، قدمت الحكومة الاتحادية التقرير الحادي عشر إلى البرلمان الاتحادي الألماني بشأن مشكلة تحقيق مفهوم المساواة في الأجر في الاتفاقات الجماعية. وفي هذا التقرير أكدت الحكومة الاتحادية مرة أخرى وجهة نظرها القائلة بأن وجود جماعات معنية للأجر المنخفض في عدد صغير من الاتفاقات الجماعية لا تقول شيئا عما إذا كان مجال التفرقة المعنية يقلل في الواقع من قيمة عمل المرأة من عدمه. غير أن البرلمان الاتحادي الألماني يرى أن التقرير في شكله الراهن من غير المرجح أن يعكس مساواة في الأجر تتعلق بالجنس ودعا الحكومة الاتحادية عن طريق الأمر في ٣٠ حزيران/يونيه إلى توسيع نطاق التقرير من حيث النهج وإعداد تقرير يقدم معلومات واسعة عن حالة العمل والدخل بالنسبة للمرأة والرجل في جمهورية ألمانيا الاتحادية. وقد قدم هذا التقرير إلى البرلمان الاتحادي الألماني في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وقد ورد وصفه بالتفصيل في الفقرة ٣-٤-١٢ من الجزء الأول. وفضلا عن ذلك، نظمت الحكومة الاتحادية بدعم من الاتحاد الأوروبي مؤتمرا دوليا حول موضوع "المساواة في الأجر - نماذج ومبادرات من المساواة في الأجر". وتقوم حاليا بإعداد مبدأ توجيهي للفعاليات في هذا الميدان. والاستراتيجية الوطنية للاستدامة لحكومة ألمانيا الاتحادية، تقضي بانخفاض الفجوة في الأجر حسب الجنس باعتبار ذلك مؤشرا على المساواة المتحققة. ويتمثل الهدف في زيادة المكتسبات الإجمالية السنوية من ٧٦ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى ٨٥ في المائة في عام ٢٠١٠.

## ١١-٥ التوفيق بين الأسرة والعمل/سياسة سوق العمل بالنسبة للمرأة

### ١١-٥-١ التوفيق بين الأسرة والعمل

اعتمدت الوزارة الاتحادية برنامج "المرأة والعمل" في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٩٩. ويتمثل الهدف الذي ينتهجه هذا البرنامج في تأكيد النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الأسرة. ويتضمن البرنامج التدابير التالية:

- إصلاح القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وهو ينطبق على الولادات اعتبارا من عام ٢٠٠١. ويؤدي الإصلاح إلى تحسين شروط استحقاق تربية الطفل وإجازة تربية الطفل، التي أعيدت تسميتها الآن إلى الإجازة الأبوية. ومن الواضح أن القانون يؤدي إلى تحسين شروط الرعاية المشتركة للطفل من جانب كلا الأبوين، والجمع بين العمل وبناء المهارات.

وللآباء الحق في إجازة أبوية حتى ثلاث سنوات لكل طفل مع احتفاظهما بالحماية الكاملة ضد الفصل. ويمكنهما معا الاستفادة من هذا الحق استفادة كاملة أو لفترة من الوقت. وتنتهي الإجازة الأبوية عادة عند عيد الميلاد الثالث للطفل - غير أنه يمكن بموافقة صاحب العمل تحويلها إلى سنة لحين وصول الطفل إلى عيد ميلاده الثامن عشر. وخلال الإجازة الأبوية، فإن العمل لبعض الوقت حتى ٣٠ ساعة في الأسبوع يتم السماح به، وإذا تم أخذ الإجازة الأبوية بصفة مشتركة فإن ذلك العمل لبعض الوقت يتم حتى ٦٠ ساعة في الأسبوع. وهناك أيضا الحق في عمل لبعض الوقت في الشركات التي تضم أكثر من ١٥٠ موظفا.

وتحل الإجازة الأبوية المرنة الجديدة محل إجازة تربية الطفل القديمة التي تسميتها وقواعدها غير المرنة أصبحت بالية (ما من إمكانية قانونية لإجازة مشتركة لتربية الطفل وتقييد وقت العمل المسموح به لبعض الوقت بما لا يزيد على ١٩ ساعة في الأسبوع). وفي عام ٢٠٠٠ كان هناك قرابة ٣٨٠.٠٠٠ من الآباء (منهم ٩٨,٤ في المائة من النساء) ذوي العمالة في السنة الأولى من حياة طفلهما في الإجازة القديمة لتربية الطفل، مما يعني أن قرابة ٩٥ في المائة من الآباء كان يحق لهم الاستفادة من هذه الفرصة. وكانت الحصة أدنى قليلا في السنة الثانية من حياة الطفل (قرابة ٢١٣.٠٠٠ من الآباء يستحق منهم الإجازة الأبوية قرابة ٩٤ في المائة). غير أنه مثلما أيضا في السنة الأولى، استمرت إجازة تربية الطفل في أن تكون موضع استخدام من جانب المرأة حصراً.

ويتمثل هدف رئيسي للمشروع الجديد للإجازة الأبوية في قدر أكبر من مشاركة الآباء في التربية المشتركة للطفل، وأيضا في التوفيق المشترك بين الأسرة والعمل. ويمكن تحقيق الهدف من خلال تحسين توفير العمل لبعض الوقت في عام ٢٠٠٤، وسوف تقدم الحكومة الاتحادية إلى البرلمان الاتحادي الألماني تقرير خيرة عن الإجازة الأبوية الجديدة. ويعني الاشتراك الأقوى للآباء في رعاية الطفل في طفولته في الوقت نفسه المزيد من تكافؤ الفرص للمرأة في سوق العمل.

وبالنسبة لكثير من النساء والرجال، فإن إمكانية العمل لبعض الوقت مهمة كثيرا بالنسبة للتوفيق بين الأسرة والعمل. وقد تم تحقيق قدر كبير من التقدم بواسطة قانون العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحددة، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. ومن بين البنود الأساسية هو الحق القانوني في العمل لبعض الوقت في الشركات التي تضم أكثر من ١٥ مستخدما، بما في ذلك المناصب الإدارية. ويمكن للعاملين في جمهورية ألمانيا الاتحادية الذين استمرت عمالتهم لأكثر من ستة أشهر أن يطلبوا تخفيض عدد ساعات

عملهم المتفق عليها حسب العقد. وينبغي لصاحب العمل أن يناقش مع المستخدمين الخفض المنشود في ساعات عملهم بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن ساعات العمل وتوزيعها. وهذا الحكم القانوني الجديد يتخطى التوفيق بين العمل والأسرة.

والواقع أنه يجعل من الممكن بشكل منفصل بين توفيق العمل لبعض الوقت بصفة مستقلة عن واجبات الأسرة. وفضلا عن ذلك، ينص هذا القانون على أن المستخدمين الذين يرغبون في مد ساعات عملهم المتفق عليها حسب العقد يعطي لهم الأولوية بالمقارنة بالآخرين الذين لديهم نفس القدرة بعد مراسلة صاحب العمل، بافتراض توفر وظيفة مناسبة.

ومن بين المسائل المركزية الناجمة عن موضوع التوفيق بين الأسرة والعمل هي رعاية الطفل. ووجود نظام رعاية للطفل يعمل جيدا له أهمية كبيرة. ووفقا للأحكام القانونية، فإن سلطات الأقاليم والسلطات المحلية مسؤولة عن عرض نطاق كاف من الرعاية لجميع الفئات العمرية.

وعلى الرغم من الأخذ بحق قانوني في مكان لروضة الأطفال في عام ١٩٩٦، فلا تزال توجد في الأقاليم الاتحادية الغربية خصوصا فجوات في الرعاية، وخاصة للأطفال دون سن الثالثة، في الرعاية لكل اليوم للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث وست سنوات في رعاية أطفال المدرسة الابتدائية في فترة بعد الظهر. وعلاوة على ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من المرونة في أوقات الرعاية.

وقد جاء الدافع إلى التوسع الكمي والكيفي لنظام رعاية الطفل من المؤتمر الدولي المعنون (الأطفال باعتبارهم من عوامل المستقبل - ومن أجل التعليم والرعاية لكل اليوم في ألمانيا)، وقد قامت بتنظيمه الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بين يومي ٦ و ٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ في برلين.

وسلطات الأقاليم والسلطات المحلية، المسؤولة عن رعاية الطفل، تقطع أشواطاً كبيرة للتغلب على الفجوات في تقديم الرعاية. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يعاد تعيين أماكن رياض الأطفال التي أصبحت بالجمان نتيجة للاتجاهات الديمغرافية من أجل الأطفال الصغار أو الكبار.

وسوف تدعم الحكومة الاتحادية جهود الأقاليم بمبلغ ٤ ملايين يورو تخصص من بين أمور لتوسيع مدارس اليوم الكامل. وعلاوة على ذلك وعلى سبيل المثال، يقضي ”الاتفاق بين الحكومة الاتحادية والرابطات المركزية للصناعة الألمانية لتعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الصناعة الخاصة“ والمعقود في تموز/يوليه ٢٠٠١ بأن تلتزم الشركات برعاية

الطفل. ومن أجل دعم هذا الالتزام، سوف تنشر الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب كتيباً بعنوان "رعاية الطفل المدعومة من الشركات" وبالإضافة إلى ذلك، نشرت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب نشرة في بداية عام ٢٠٠٢ بعنوان "تدابير صديقة للأسرة في العمل" من أجل إدارة الشركات وممثلي المستخدمين والموظفين، وعرضت مجموعة واسعة من التدابير من أجل توفيق أفضل بين الأسرة والعمل. وهي تتراوح بين المتغيرات المتعلقة بالأسرة في العمل عن طريق الاعتبارات الاستراتيجية الشخصية، ومن خلال إنشاء هيكل للشركات صديق للأسرة.

والهدف المتبع هو القضاء على الأدوار التقليدية للجنس التي وفقاً لها تكون المرأة مسؤولة عن الأسرة والرجل عن العمل. ومن ثم نظمت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب حملة من أجل إنشاء إدراك جديد للرجال وللآباء. ويتمثل الهدف في النهوض باتجاهات وسلوك للرجل في الأسرة قائمة على المشاركة وتستهدف الحملة مجموعة خاصة من الآباء الشباب والرجال في مرحلة تنظيم الأسرة، فضلاً عن المراهقين الشباب. والشركاء المتحالفون في الحملة هم أصحاب الأعمال والشركات بوجه خاص وقد نظمت الحملة الوطنية للاتصال في ٦ آذار/مارس ٢٠٠١ تحت شعار "مزيد من النطاق من أجل الرجل". ومن بين العناصر الأساسية للحملة إشراك المؤسسات. وعلى سبيل المثال، نظم "سباق للتناوب" بمعرفة الشركات في جميع الأقاليم الاتحادية الستة عشر التي عملت على استحداث حلول صديقة للأسرة أو تعتمز القيام بذلك في المستقبل القريب. وفي إطار "سباق التناوب" هذا أصبحت الإمكانيات المتاحة أمام الآباء والمؤسسات بموجب النظم الجديدة في بيئة للشركة. ونظمت جميع المؤسسات المتعاونة يوماً للعمل في هذا الشأن، يعرف باسم "يوم الأب".

- وفي إطار المسابقة الاتحادية المعنونة "الشركات الصديقة للأسرة عام ٢٠٠٠ - فرص جديدة للمرأة والرجل"، منحت الشركات التي تدعم أيضاً الآباء في التوفيق بين الأسرة والعمل وتمارس حلولاً نموذجية للعمل عن بعد جوائز في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ في معرض "أكسبو" في هانوفر. وفي الأقاليم أيضاً كانت هناك وتوجد مسابقات مقارنة حول موضوع الشركة الصديقة للأسرة/تكافؤ الفرص.

- وتقدم حملة إعلامية حول موضوع "التوفيق بين الأسرة والعمل" من أجل الأسواق التجارية والمؤتمرات والمعارض معلومات عن أفضل نماذج الممارسة والاستراتيجيات التي تؤدي إلى عالم من العمل صديق للأسرة.

- وتقدم خدمة مباشرة لإسداء المشورة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بصفة خاصة حول الأخذ بتدابير صديقة للأسرة والنهوض بالمرأة.

- وقد سبق الحديث في الفقرة ٣-٤-١٠ من الجزء الأول عن الاتفاق بين الحكومة الاتحادية والرابطات المركزية للصناعة الألمانية المؤرخ تموز/يوليه ٢٠٠١ من أجل النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في القطاع الخاص من الصناعة.

وتم استحداث تدابير أخرى وتنفيذها بمشاركة من مجتمع الأعمال التجارية، مثل الندوة الأساسية عن التوفيق بين الأسرة والعمل بوصفه مفهوما للتدريب من أجل المديرين. وهي تدعم الأخصائيين والمديرين، وخاصة الذين في المؤسسات والمنظمات الصغيرة والمتوسطة، من أجل استحداث التوفيق بين الأسرة والعمل بصفته عاملا محركا وتنفيذه في ثقافة المؤسسة.

واليوم، فإن معنيات العمل الابتكارية وأشكال العمل مثل شبكة الإنترنت والعمل عن بعد وساعات العمل المرنة تشكل أساس التوفيق بين الأسرة والعمل. ولدى تقييم دراسات الحالة والمقابلات مع الشركات والموظفين والخبراء، يقدم مبدأ توجيهي للتعميم المتعلق بالأسرة للعمل عن بعد، لأصحاب العمل والموظفين توجيهها ومساعدة عملية من أجل قواعد عملية تأخذ في الاعتبار جميع الجوانب المتصلة بالحياة اليومية شريطة التوفيق بين الأسرة والعمل.

ومن أجل تقديم جميع المساعدات للمرأة لعودتها إلى العمل بعد مرحلة الأسرة، وضعت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب لحة لمساعدات الدولة، وإرشادات عملية عن المسائل المتعلقة برعاية الطفل، ومسائل القانون المالي والاجتماعي، وذلك في كتيب بعنوان "العودة إلى العمل".

ويقدم كتيب آخر للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب بعنوان "التوفيق بين الأسرة والعمل" مشورة للعاملين لحساب الذات ومساعدة أفراد الأسرة إجابة على أسئلة تتعلق بالإطار القانوني لاستحقاق تربية الطفل والإجازة الأبوية والرعاية الصحية، والرعاية الطويلة الأجل، وتأمين المعاشات في إطار القانون الاجتماعي، الخ، فضلا عن معالجة الجوانب المالية.

وتتناول الفقرات الأخيرة النظم القانونية التي تستهدف أن تجعل الأسهل للعاملين في الخدمة المدنية والموظفين في الخدمة العامة التوفيق بين الأسرة والعمل.

وبالنسبة للعاملين في الخدمة المدنية، تم التوسع باستمرار في إمكانية العمل لبعض الوقت الذي تم الأخذ به لأول مرة في عام ١٩٦٩ باعتباره "العمالة لبعض الوقت في سياسة الأسرة" وتم المزيد من تطويره. والعمالة لبعض الوقت في سياسة الأسرة يمكن ممارستها الآن حتى ١٢ سنة، بأقل من ٥٠ في المائة من ساعات العمل الاعتيادية. وفضلا عن ذلك، كان من الممكن منذ عام ١٩٩٧ التقدم بطلب للعمل لبعض الوقت بلا شروط، مما يجعل من الممكن استخدام العاملين في الخدمة المدنية بناء على طلبهم دون شروط ما لم تكن هناك أسباب رسمية للرفض.

والعمالة لبعض الوقت بالنسبة للذين يقتربون من التقاعد قد تم الأخذ به باعتبارها عنصرا جديدا في عام ١٩٩٨. وهذه عمالة لبعض الوقت حتى سن التقاعد بنصف عدد ساعات العمل السابقة من أجل العاملين في الخدمة المدنية الذين بلغوا بالفعل ٥٥ سنة.

وهناك خيار هنا حيث يمكن للمستخدمين أن يعملوا لنصف اليوم خلال الفترة كلها أو يختارون نمودجا يجمع بين مراحل العمل وأوقات الفراغ. وترتبط العمالة لبعض الوقت للذين يقتربون من سن التقاعد بمزايا معينة تتعلق بالمرتب والمعاشات. واعتبارا من تموز/يوليه ٢٠٠٠، فتحت إمكانية الاستفادة من العمالة لبعض الوقت بالنسبة للذين يقتربون من سن المعاش من أجل العاملين أيضا في الخدمة المدنية الذين كانوا يعملون في السابق لبعض الوقت والذين تم استبعادهم في البداية من هذا الترتيب. ويفيد الترتيب المرأة بوجه خاص.

وقد فتحت فرص العمل لبعض الوقت لتحسين التوفيق بين الأسرة والعمل للعاملين في الخدمة العامة عن طريق الأخذ بأحكام الاتفاقات الجماعية والتوسع فيها باستمرار بشأن العمل لبعض الوقت اعتبارا من عام ١٩٩٤ فصاعداً. وقد وجدت أيضا إمكانية العمالة لبعض الوقت للذين يقتربون من سن التقاعد منذ عام ١٩٩٨ بالنسبة لهذه المجموعة من الأفراد، والنظم هي نفسها بالنسبة للعاملين في الخدمة المدنية.

ويتضمن القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي المحاكم الاتحادية (القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص)، الذين دخل حيز النفاذ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، أحكاما تكميلية بشأن العمالة لبعض الوقت والذين يتجاوزن قانون العمل لبعض الوقت والعمالة المحددة المدة بالنسبة لجميع الموظفين هناك. وعلى سبيل المثال، من المقرر الإعلان عن الوظائف ذات المهام العليا والإدارية لكي يتم ملؤها على أساس بعض الوقت ما لم تكن هناك اهتمامات رسمية "قهرية" تعارض ذلك. أو إلى جانب العمل لبعض الوقت والإجازة المتعلقة بالأسرة، فإن الموظفين الذين لديهم واجبات أسرية من المقرر أيضا أن تعرض عليهم للعمل عن بعد أو نماذج لساعات عمل خاصة مثل إجازة الراحة أو

حساب ساعات العمل حيث يكون ذلك ممكنا من الناحية الرسمية. وفضلا عن ذلك، من المقرر أن يكون من الأسهل عن ذي قبل للموظفين لبعض الوقت الذين لديهم واجبات أسرية العودة إلى العمالة لكل الوقت (راجع أيضا الفقرة ٥-١ من الجزء الأول)

والأحكام الجديدة للقانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل بشأن الإجازة الأبوية قد حولت إلى أمر بالإجازة الأبوية يعدله الأمر المؤرخ ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠١ (نشرة القانون الاتحادي، الجزء الأول، ص ٦٦٤). والتعديل الذي ينطبق على العاملين في الخدمة المدنية الاتحادية دخل حيز النفاذ بأثر رجعي في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ من أجل تأمين أن يكون هناك تجانس زمني مع الأثر الذي ينطوي عليه قانون استحقاق تربية الطفل.

### ١١-٥-٢ سياسة سوق العمل بالنسبة للمرأة - مشاريع نموذجية للحكومة الاتحادية

تمت تجربة التوفير التجاري للعمل المقبول اجتماعيا في إطار المشروع النموذجي للنهوض بشركتين خيرييتين تعملان في التوفير التجاري للعمل (وهما شركتا ستارت زيتاربيت في الراين الشمالي - وستفاليا وشركة حيز لشافت فير أرباتيهلماوبر لاسوفغ ثورينغين) بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠ بوصفه إدارة لسياسة سوق العمل لإعادة إدماج المرأة مهنيا. وقد كشف هنا أن لدى المرأة فرص أفضل بكثير من الرجل لكي تصبح مندجة في سوق العمل الأول في الأجل الطويل عن طريق التوفير التجاري للعمل المقبول اجتماعيا. وينطبق ذلك بوجه خاص أيضا على الجماعات المستهدفة الخاصة في سوق العمل مثل الأمهات العاطلات عن العمل و/أو الأمهات الوحيدات أو المرأة التي لم تكمل التدريب المهني.

وفي إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع بشأن تكافؤ الفرص (ماك)، قام معهد الشباب الألماني بتنفيذ المشروع المعنون "إرشاد المرأة في أوروبا" وبعد استكمال تمويل الاتحاد الأوروبي لبدء المشاريع التجارية، والمزيد من الربط الشبكي، ونشر مفاهيم الإرشاد القائمة ونقل ذلك إلى مرحلة أخرى من مراحل المشروع بأموال من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة ولكبار المواطنين والمرأة والشباب، والمفاهيم الجديدة التي تم استحداثها للنساء البادئات بالعمل التجاري، والنساء في السياسة، والنساء في الإدارة.

ومركز الاختصاص بشأن تكافؤ الفرص في مجتمع العمل والخدمات للقرن الحادي والعشرين (٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣) يقدم المشورة إلى الفعاليات الإقليمية وفعاليات الشركات ويرافقهم كوكالة للدعم والمشورة. وأساس مركز الاختصاص هذا هو التدابير المحددة حسب المؤسسات والقطاعات والرامية إلى تنفيذ مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني مع التركيز

إقليمياً على هدف يتمثل في تحقيق قدر أكبر من تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

### ١١-٥-٣ عمليات بدء الأعمال التجارية

في إطار الدراسة الثلاثية الأجزاء لنواحي نوع الجنس في عمليات بدء الأعمال التجارية، تم تطوير نهج مختلفة لتحقيق استراتيجية أكثر دقة ومختلفة حسب نوع الجنس بشأن عمليات بدء الأعمال التجارية.

وتم لأول مرة بحث هياكل العرض والطلب لمرافق المشورة المتعلقة بالتحديد بالمرأة وذلك في دراسة هدفها الجمع بين النهج والخدمات المقدمة من هذه الوكالات في عمليات المرأة لبدء المشاريع التجارية، والتأكد من نهج الربط الشبكي مع التسهيلات الكلاسيكية للغرف والمصاريف والرابطات. وتكشف البيانات التي تم الحصول عليها أن هذه التسهيلات تعمل على تنمية إمكانيات تنظيم المشاريع لدى المرأة.

واضطلعت دراسة فرعية أخرى بتحليل ظروف وتطورات عمليات البدء من أجل العمل الإضافي والزائد لحساب الذات. وتكمن خلفية ذلك في واقع أن إنشاء مؤسسات صغيرة أو صغرى يتبع نمطاً مختلفاً كلياً في نمطه عن عمليات البدء في إنشاء مشاريع الأعمال التجارية ذات الوجهة التكنولوجية والتجارية. وتدل الدراسة على ارتفاع وضع عمليات البدء في إنشاء الشركات الصغيرة والصغرى من حيث إمكانياتها الإنمائية، وتثبت في الوقت نفسه أن المرأة تسهم إيجابياً في التغيير الهيكلي الاقتصادي.

وفي إطار تقرير آخر ينطوي على خبرة، تم تقييم الإحصاءات الرسمية ذات الصلة بميدان عمليات البدء من وجهة نظر الجوانب المتعلقة بنوع الجنس وتم إعداد توصيات للتوثيق والتحليل الموجهين نحو نوع الجنس.

وكان التركيز يتعلق بالأنشطة المبدولة من منظمات الأعمال وبإدئات الأعمال التجارية من النساء ومن أجلهن وفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في بحث على صعيد الوطن تم إجراؤه في النصف الأول من عام ٢٠٠١. ونتيجة لهذه الدراسة الاستقصائية، كان الممكن تحديد قرابة ٥٠٠ مبادرة ونشاط ومشروع من جانب منظمات الأعمال وإدئات الأعمال التجارية من جانب النساء ومن أجلهن، وكانت هذه تؤدي وظيفة العقد الشبكية. وكان الهدف من هذا التدبير هو جعل هذه الهياكل المحددة ملموسة وربطها شبكياً بالهياكل التقليدية والكلاسيكية للنهوض بالاقتصاد.

ومن أجل النهوض بالتغيير في الأجيال في المؤسسات، قام مصرف المعادلات الألماني واتحاد الغرف الألمانية للصناعة والتجارة واتحاد التجارة الألماني ببدء المبادرة المشتركة "نشيغ/تشانس". وكانت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب مشتركة في المبادرة في الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠١ من أجل تمكين المرأة من الاستفادة من الخلافة داخل المؤسسات بقدر أكبر من القوة عما كانت عليه الحال في السابق كشكل من أشكال بدء المشروعات التجارية. وكان الهدف المتبع، في المقام الأول، يتمثل في تحسين التعاون بين وحدات المشورة الكلاسيكية لبدء الأعمال مثل الغرف والرابطات والمصارف مع وكالات المشورة المتعلقة تحديداً بالمرأة.

### ١١-٦ الحق في الضمان الاجتماعي

يمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق:

إن إصلاح المعاشات الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، يخفف من نتائج قانون المعاشات على المرأة المتدنية الأجر وتوقعات معاش الأشخاص الذي يقومون بتربية الأطفال والذين في عمالة متكسبة خلال السنوات العشر الأولى من عمر أطفالهن ولكنهن يمارسون هذه العمالة في شكل عمل لبعض الوقت بسبب تربية الأطفال، ومن ثم الذين يكسبون أقل من المتوسط، يزدادون في القيمة المتعلقة بعدد المرات اعتباراً من عام ١٩٩٢. وهنا، يزداد الدخل الفردي بنسب ٥٠ في المائة إلى حد أقصى قدره ١٠٠ في المائة من متوسط الدخل إذا توفر ما مجموعه ٢٥ سنة من مرآت قانون المعاشات. ومن شأن ذلك أن يخلق حافزاً للإبقاء على فجوات في سيرة التأمين بسبب تربية الأطفال لأقصر وقت ممكن، والالتحاق على الأقل بالعمالة لبعض الوقت عندما يلتحق الطفل الصغير برياض الأطفال.

ويفيد التغيير المناسب أيضاً الأشخاص الذين في كثير من الحالات لا يستطيعون الالتحاق بعمالة متكسبة بسبب رعاية طفل في حاجة إلى رعاية طويلة الأجل. وهنا أيضاً، فإن فترة الاشتراك الإجباري التي يعترف بها من أجل القائم بالرعاية في حساب المعاش تزداد في القيمة بنسبة ٥٠ في المائة - ولكن بحد أقصى من القيمة الناشئة من ١٠٠ في المائة من متوسط الدخل - حتى يبلغ الطفل الذي في حاجة إلى رعاية طويلة الأجل سن ١٨ سنة.

وبالنسبة للأشخاص الذين يقومون بتربية الأطفال والذين لديهم عدة أطفال تحت سن العاشرة والذين بالنسبة لهم الالتحاق بالعمالة المتكسبة أنه أكثر صعوبة عما إذا كان لديهم طفل واحد في هذه المجموعة العمرية، يقضي القانون بتدبير يتعلق بالمعادلة من أجل سد الفجوات في المعاش.

ويمكن المرأة التي تعمل لبعض الوقت ولديها طفل واحد أو المرأة التي لا تعمل ولديها طفلين أن تتلقى حتى ٦٠ يورو إضافية شهريا في المعاش من خلال تدابير النهوض المأخوذ بها حديثا.

وتمنح الأمهات والآباء نقاطاً للدخل من أجل تقدير المعاش بعد انتهاء فترة تربية الأطفال. وبعبارة أخرى عندما يصل الطفل إلى عمر ٤ سنوات، لفترات ابتداء من عام ١٩٩٢ فصاعداً. وهذا التقدير كقاعدة عامة يقابل النهوض الأقصى بالتقييم العالي المتعلق بالطفل لفترات الاشتراك للأشخاص الذين في عمالة متكسبة (بعبارة أخرى ثلث نقطة الدخل في السنة).

ويأخذ أيضا قانون معاش كبر السن الذي يغطي الأموال الإضافية والمنشئ لأصول عمرية مع النهوض المقدم من الدولة في الاعتبار فترة تنشئة الأطفال. وفي مرحلته الأخيرة (٢٠٠٨) ينص القانون بالإضافة إلى العلاوة الأساسية بمقدار ١٥٤ يورو في السنة لكل أب، وعلاوة للطفل مقدارها ١٨٥ يورو في السنة لكل طفل، ونتيجة هذا النموذج النهوضي أنه في بعض الحالات يتم الإسهام بما يصل إلى ٨٠ في المائة من مجموع الأموال المدخرة من جانب العلاوة المقدمة من الدولة.

وفضلا عن ذلك، فإن الإصلاح الجاري للمعاشات يصلح أيضا المعاشات للمعالين الباقين على قيد الحياة. وبغرض الحفاظ على حماية طويلة الأجل للثقة، يعمل بالقانون الجديد بالنسبة للأزواج المتزوجين وعمر كل منهما أقل من ٤٠ سنة وبالنسبة للزيجات الجديدة. ولا تزال المعاشات السابقة تستمر في التطبيق بالنسبة لجميع الأزواج المتزوجين الآخرين.

وطبقا للقانون الجديد، تخفض المعاشات بالنسبة للأرامل من الجنسين من ٦٠ في المائة إلى ٥٥ في المائة في حماية الرفاهية الأساسية، ولكن المعاش يزداد بعلاوة بالنسبة للطفل الأول بنقطتين من الدخل وبالنسبة للمزيد من الأطفال بنقطة واحدة من الدخل لكل منهم لأن المرأة التي تنشئ الأطفال لديها فجوات في تاريخ دخلها أكبر من المرأة والرجل اللذين لم يقوموا بتنشئة الأطفال. وهذا يؤدي بالفعل إلى تحسن طفيف في معاشها كأرملة ذات متوسط لمعاش الأرملة التي تقوم بتنشئة طفل. وإلى جانب الارتقاء بممرات اشتراكها، ينشأ تحسين واضح في معظم الحالات في المعاشات الإجمالية للنساء القائمت بترية الأطفال.

وبالنسبة لمعاش الأرملة التي لم يخفض دخلها، والتي لا تنشئ أطفالا وأقل من ٤٥ سنة (المعروف باسم المعاش الصغير للأرملة) يتم تقييد فترة الاستحقاق بفترة انتقالية تبلغ سنتين.

وفضلا عن ذلك، فإنه في حالة الأزواج الشباب والزيجات الجديدة التي لا تنطبق عليها حماية الثقة، هناك أثر متزايد للدخل في معاشات المعالين الباقين على قيد الحياة. وكان في السابق الدخل فقط المتحقق من العمالة المكتسبة والدخل الإضافي (وعلى سبيل المثال معاشات الأشخاص المؤمن عليهم من تأمين المعاشات واستحقاقات المعاشات) يتم حسابها باعتبارها دخلا.

ومن أجل المساواة في المعاملة، يتم حساب جميع أنواع الدخل في المستقبل من أجل معاشات المعالين الباقين على قيد الحياة باستثناء معظم الدخل غير الخاضع للضريبة وفقا لقانون ضريبة الدخل، والدخل المتحقق من عقود المعاشات لكبر السن إذا ما تم الارتقاء بها وفقا لقانون ضريبة الدخل وبعبارة أخرى الدخل أيضا من الأصول).

ويقضي الإصلاح أيضا بالنسبة للأزواج الأصغر سنا في ظروف معينة بأن يكون في استطاعتهم الاختيار في المستقبل بين المعاشات التقليدية للأشخاص المتزوجين والأرامل (عندما يكون كلا الزوجين على قيد الحياة ويحصل على معاشه المؤمن عليه، وفي حالة وفاة الزوج، تمنح الزوجة الباقية على قيد الحياة أيضا معاش للمعالين الباقين على قيد الحياة يتم اشتقاقه على أساس ثانوي بالإضافة إلى معاشهم، ويتم أيضا تقسيم المعاش، وهذا يتحقق بواسطة إعلان يتفق عليه من جانب كلا الزوجين. وأثر هذا التقاسم بروح من المشاركة كما سبق أن انطبق كقاعدة عامة عندما يكون كلا الزوجين على قيد الحياة (أي عندما يمنح أيضا معاش كامل بسبب كبر السن للزوج الثاني).

وتقسيم المعاش يصمم بطريقة مماثلة لمعادلة المعاش. ومجموع توقعات المعاش من وقت الزواج يقسم بالتساوي بين كلا الشريكين. وكقاعدة عامة، يزداد أحقية المرأة في معاش مستقل لا يتم احتسابه على أنه دخل أيضا في حالة ما إذا أصبحت معالة على قيد الحياة. والتوقعات المكتسبة بواسطة تقسيم المعاش يحتفظ بها أيضا في حال الزواج من جديد.

## ١٢ - المادة ١٢: المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في ميدان الرعاية الصحية

المادة ١٢

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

(٢) بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذيته كافية أثناء الحمل والرضاعة.

يوجد لدى جمهورية ألمانيا الاتحادية نظام صحي يكفل على نحو قانوني وصول المرأة والرجل إلى الخدمات والمرافق الصحية على أساس المساواة. ويحصل كل فرد على الخدمات والمنافع الصحية اللازمة بصرف النظر عن الجنس أو السن أو الحالة الاجتماعية. والتقدم في مجالي الطلب والتكنولوجيا الطبية يعود بالنفع على الرجال والنساء بالتساوي. وفي هذا الصدد يجب الأخذ في الاعتبار أن المرأة تصاب بأنواع مختلفة إلى حد ما من العلل والأمراض. ومع ذلك، يمكن أيضا أن تظهر علامات معينة تخص أحد الجنسين بالنسبة لأطوار المرض وحدته ويختلف إلى حد ما رد فعل المرأة إزاء المشكلات الصحية، وبالتالي فهي تسعى أيضا إلى الحصول على منافع وعروض تلي احتياجاتها.

واستمرار تطوير العروض والخدمات المتعلقة بالصحة - بالنسبة أيضا إلى المشكلات الخاصة بالمرأة والمتصلة بصحتها مهمة يضطلع بها جميع المشاركين في إطار نظامنا الصحي التعددي. وبصفة خاصة فإن المسؤولية تقع أيضا على عاتق الأقاليم والبلديات، والأطباء والإدارة الذاتية التي يتحملها الشركاء الاجتماعيون، والموردين المستقلين، والعلوم والبحث، فضلا عن منظمات المساعدة الذاتية.

ويمكن إيراد الإضافات التالية لاستكمال التقرير السابق.

### ١-١٢ الاحتياجات الخاصة بالمرأة في مجال السياسة الصحية

أسهمت الحكومة الاتحادية بتدابير مختلفة نحو الاهتمامات الخاصة بالمرأة وأخذها بصفة متزايدة في الاعتبار في النظام الصحي.

وتعقد أهمية خاصة بالتالي على تقرير الحالة الصحية للمرأة في ألمانيا الذي كلفت به الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، ونشرت نتائجها في عام ٢٠٠١. وهنا تقدم ألمانيا للمرة الأولى عرضاً منتظماً للبيانات المتعلقة بصحة المرأة وإيضاح أن المرأة والرجل يعانيان من أمراض مختلفة ذات أعراض وبرامج دراسية مختلفة ورد فعلهما مختلف إزاء الأدوية والعلاجات ولديهما موقف مختلف إزاء المرض والصحة. والتقرير الذي

يستند بالتحديد إلى فهم الصحة والمرض فيما يتعلق بحياة المرأة، يقدم أيضا لمحة عن النهج المتمركزة حول المرأة في النهوض بالصحة التي توجد في كثير من الأماكن في ألمانيا. وتستند هذه الأمثلة على الممارسة الجيدة على فهم "كلي" للصحة، بمعنى أنها تأخذ في الاعتبار أعباء العمل والمهنة والأسرة، وفهم الصحة على أنها رفاهية ودعم للقوة لمساعدة النفس. ومن أجل عرض نتائج التقرير عن صحة المرأة ومناقشة نتائجه من أجل تنفيذها مع الخبراء من ميدان الصحة، قامت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ بتنظيم مؤتمر للأخصائيين بعنوان "صحة المرأة، حياة المرأة، عمل المرأة". وأدى ذلك إلى حوار مع ممثلين من النظرية والتطبيق وتبادل بين مختلف الجماعات في قطاع الصحة بهدف تنفيذ وجهة النظر المتعلقة بالمرأة في إطار نظام الصحة في ألمانيا. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، ومن أجل تنفيذ كثير من الاقتراحات والاستنتاجات من التقرير عن صحة المرأة، أنشئت هيئة تنسيقية بشأن صحة المرأة بدعم حالي من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب. ومن المقرر أن تضطلع الهيئة بمهمة تقديم المشورة السياسة خلال مرحلة المشروع الثلاثي في ميدان صحة المرأة التي يلزم الحاجة إليها من أجل الخطط المقبلة.

وتبين الاستنتاجات الواردة في التقرير العواقب الوخيمة لتجربة العنف على صحة المرأة. وعلى الرغم من كبير عدد النساء المعنيات، لا يتم غالبا الاعتراف بأن تجربة العنف وسوء المعاملة قد تسببت في شكاوى صحية، ولم يتم علاجها على الوجه المناسب. ومنذ آذار/مارس ٢٠٠٠ تقدم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والرجل بالنهوض بالبحث العلمي بشأن مشروع نموذج برلين بعنوان "سيجنال" في عيادة جامعة بنجامين فرانكلين. ويهدف المشروع إلى تحسين الرعاية الصحية للمرأة التي أسىء معاملتها عن طريق بناء الوعي داخل القطاع الصحي إزاء مشكلة العنف. ومن المقرر تنفيذ النتائج بعد استكمال التدبير في المستشفيات الأخرى وممارسات غير المقيمين وتمكين الموظفين الطبيين للتعامل مع المرأة المصابة بالعنف (الجنسي) بكفاءة وبطريقة تتعلق تحديداً بالمشكلة.

والفتاة والمرأة ذوات الاضطراب الذهني يتعرضان لمخاطر خاصة من الاستغلال الجنسي والعنف الجنسي. ولهذا السبب، كلفت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ بإجراء مشروع ريادي رباعي عن "التعامل مع تقرير المصير الجنسي والعنف الجنسي في المرافق السكنية بالنسبة للشابات ذوات الاضطرابات الذهنية". والأشخاص المعينون من المقرر تمكينهم من الاعتراف بالتجاوزات والاعتداءات في الحياة اليومية وتجنبها، أو اتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة إذا ما

حدثت. والنهج التي من المقرر إعدادها تستهدف القائمين بالرعاية والمديرين، كذلك المقيمين ذوي الاضطرابات الذهنية.

ومن المشكلات الصحية التي تؤثر إلى حد كبير على المرأة هي اضطرابات الأكل. وقد ازداد شيوع اضطرابات الأكل بدرجة كبيرة في السنوات الـ ٢٥ الأخيرة. وهذه الزيادة تضخم الحاجة إلى المشورة والعلاج، فضلا عن عدد مرافق المشورة والعلاج في التعامل معها. وهذه يتم تناولها بمشروع جديد نظمته الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة ولكبار المواطنين والمرأة والشباب وهو مشروع "التأكيد القوي في المشورة والعلاج المقدم من غير المقيمين إلى المرأة والفتاة ذوي اضطرابات الأكل". وتم الأخذ بالمشروع في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ بهدف النهوض بالمشورة والعلاج لغير المقيمين لاضطرابات الأكل توجه للفتاة والمرأة.

## ٢-١٢ المرأة والإدمان

أن أعمال الإدمان والأبحاث العلمية الخاصة بالمرأة قد بينت في العقدين الماضيين أن الاتكالية على جواهر سوء الاستعمال فيما بين النساء له صفة محددة من حيث الأشكال التي تتخذها وترتبط بالظروف والخلفية الخاصة بالمرأة. وتبين التجربة مع النساء المدمنات أنهن يعانين من إساءة استعمال العقاقير الاتكالية أكثر من عدم منافاتها للذوق السليم وأنها لا تجذب كثيراً الاهتمام في المجتمع أكثر من الرجال الذين لديهم هذه المشكلة. ولا بد من أخذ ذلك في الاعتبار لدى تقديم المشورة والعلاج. وأعمال الإدمان المتعلقة بالمرأة لها من ثم أهمية كبيرة لإنماء التقدير الذاتي والثقة بالنفس لدى المرأة. ولا بد من أن يحتاج الأمر إلى أهمية تتعلق بنوع الجنس وإلى مساعدات خاصة بمدمنات العقاقير اللاتي أصبح ذلك معياراً لديهن. وقد تحسن العرض بشكل متزايد في السنوات العشر الأخيرة بالنسبة للمرأة المستهلكة للعقاقير وتم تكييفه حسب الاحتياجات الخاصة بالمرأة. وقد عملت الوزارة الاتحادية للصحة على النهوض ضمن أشياء أخرى بمشاريع رياضية خاصة في هذا الميدان. وتم إنشاء ماوى وأماكن للاتصال بالنسبة للمرأة، فضلا عن العروض المقدمة للنساء الحوامل والنساء ذوات الأطفال. وأصبحت جماعات المرأة في المساعدة الذاتية عنصراً معترفاً به ومؤكداً في أعمال الإدمان. وتم التركيز في المستقبل على تحسين العرض من أجل المدخنات الاتكاليات، ويصل عددهن في المجموعة الكبرى إلى قرابة ٢,٥ مليون شخص. وهذا يشكل ٤٠ في المائة من مجموع العدد التقديري للمدخنات. وسوف تركز العروض التي من المقرر إنشاؤها على النساء الحوامل، فضلا على الفتيات والنساء الشابات.

## ١٢-٣ تعاون الحكومة الاتحادية مع مختلف المنظمات الصحية

كشفت التعاون بين الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب وبين مختلف التسهيلات والمنظمات المختصة بصفة خاصة لصحة المرأة (وعلى سبيل المثال مراكز صحة المرأة) والنهوض بأنشطة فردية تنطوي على أفكار وتمويل وخاصة الأحداث والمنشورات المتخصصة بهذه المؤسسات، عن اقتراحات هامة لزيادة بحث الجوانب الصحية المتعلقة بالمرأة، فضلا عن اكتشاف المشكلات المعينة المتعلقة بصحة المرأة.

واستهدف مشروع آخر تم النهوض به حتى عام ٢٠٠١ من جانب الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب والاتحاد الأوروبي أن يتم بالكامل تطوير بشكل أكمل على الصعيد عبر الوطني النهج القائمة المتعلقة بالمرأة في تقديم المشورة الصحية وأعمال الوقاية. بمعرفة دول الاتحاد الأوروبي الفردية والتي تبرز في التعاون مع الأبحاث الصحية والتطبيقات الطبية ومن تجربة جماعات المساعدة الذاتية، وجعلها في متناول الجمهور المتخصص العريض.

وفي إطار هذا المشروع الرباعي، تم إرساء الأساس اللازم لشبكة عبر وطنية تدعى "المرأة والصحة".

وتشمل المجموعات الهامة لمن يوجه إليهم الأمر المنظمات الوطنية والإقليمية في مجال الصحة، وكذلك النساء من ميدان الرعاية الصحية وحركة المساعدة الذاتية في البلدان المتأثرة بذلك.

وأسهمت المبادلات مع بلدان الاتحاد الأوروبي نحو تجميع الموارد وتوسيع مستوى المعرفة والربط الشبكي الأوروبي الواسع بالأنشطة المتعلقة بهذا الطابع.

واعتبارا من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ حتى أواخر عام ٢٠٠٠ قامت الرابطة الوطنية نصيرة الأسرة بتنفيذ المشروع المعنون "تدابير مرافقة للأخذ بالإجهاض الطبي باستخدام الماييفجين" بتنشيط من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب. ويمكن تحقيق أهداف المشروع إلى حد كبير، وهي منح المرأة فرصة تتعلق بصحتها وحياتها الفردية بين اختيارات الدواء باستخدام "المايفجين" أو عن طريق الجراحة، وإدماج الإجهاض باستخدام دواء "المايفجين" في نظام الرعاية الصحية في ألمانيا بأسرع ما يمكن.

وقد شملت التدابير المستخدمة في المشروع المزيد من تدريب المستشارين والأطباء، وعقد مؤتمر بمشاركة الخبراء الدوليين، وإصدار مواد إعلامية للعمالء بعدة لغات فضلا عن

إجراء دراسات استقصائية بشأن تطور نظام العرض وقبول المنهج من جانب وكالات المشورة والتسهيلات الطبية والمرأة المعنية.

وينظر إلى إحصاءات الوفيات وتوقعات الحياة المدرجة في القائمة ووفيات الأمهات والأطفال بأنها دليل رئيسي على الحالة الصحية العامة.

وارتفعت توقعات الأجل للمرأة في جمهورية ألمانيا الاتحادية من ٦٨ سنة في عام ١٩٥١ إلى ٨٠,٥ سنة في الفترة ١٩٩٧/١٩٩٩، وبنسبة أعلى من نسبة الرجل بمقدار ٦,١ سنة.

وأسهمت وفيات الأمهات والأطفال بصفة مستمرة في الهبوط في السنوات الأخيرة. وبلغت وفيات الأمهات (أي وفيات المرأة الناجمة عن التعقيدات أثناء الحمل والولادة لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء) ٤,٨ في المائة في عام ١٩٩٩ (٥.٥ في المائة في عام ١٩٩٣ و ٨,٧ في المائة في عام ١٩٨٧ و ٢٢ في المائة في عام ١٩٧٩). وفي عام ١٩٧٠، كانت في الواقع ستة أضعاف المستوى الحالي في الإقليم القديم وبلغت رقم ٥١,٨).

وفي عام ٢٠٠٠، وصلت وفيات الأطفال إلى مستواها الأدنى منذ الحرب، وكانت النسبة ٤.٤ رضيع فقط لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء الذين يموتون في السنة الأولى من عمرهم. وربما يرجع هذا التطور، في جملة أمور أخرى، إلى ارتفاع درجة الاستخدام (قراءة ٩٠ في المائة من المستحقين للفحوصات الطبية للمرأة الحامل والموليد الجدد والأطفال)، التي تم الأخذ بها في فحوصات التأمين الصحي الرسمي في عام ١٩٩٦. وتحصل المرأة الحامل على "بطاقة أمومة" وعلى ١٢ فحصاً طبياً (وأكثر إذا لزم الأمر). من طبيعتها وفي حالة المرأة التي ليس لديها تأمين صحي وتعيش بمستوى منخفض من الدخل، يتحمل مكتب الخدمات الاجتماعية تكاليف الفحوصات الطبية للمرأة الحامل.

والخدمة الاستشارية المجانية للمرأة الحامل والأم المقدمة من مكاتب الصحة للخدمة الصحية العامة وأموال التأمين الصحي الرسمي على جانب كبير أيضاً من الأهمية. والبرنامج واسع النطاق، ويشمل تقديم معلومات عن الأمور المتعلقة بنطاق الغذاء والمشورة والمساعدة في مشكلات الرضاعة الطبيعية، والأمصال الوقائية والوقاية من كساح الأطفال ونخر الأسنان، والاكتشاف المبكر للإعاقات، وخاصة في الأطفال المعرضين لخطر كبير، والاكتشاف المبكر للأمراض والاضطرابات في النمو العاطفي والمادي.

وتعقد أهمية كبيرة أيضاً على أعمال وكالة إنعاش الأمهات بالنسبة للأمهات ذوات الأطفال. وارتفع في السنوات الأخيرة استخدام جلسات الاستحمام للأمام والطفل مقابل جلسات استحمام الأمهات. وارتفعت نفقات أموال التأمين الصحي الرسمي من أجل الرعاية

الطبية وإعادة التأهيل للأمهات والآباء ويشار إليها فيما سبق بأنها جلسات استحمام الأمهات من قرابة ٨٠ مليون يورو (١٦٠ بليون مارك ألماني) في عام ١٩٩١ إلى نحو ٤٠٠ مليون يورو في عام ٢٠٠١. وحدث في عام ١٩٩٧ فقط هبوط خفيف في النفقات إلى ٣٣٠ مليون يورو (٦٦٠ مليون مارك ألماني). وإنشاء وكالة إنعاش الأمهات تموله رابطات الرفاهية والكنائس المستقلة. وتنهض الحكومة الاتحادية ببناء وصيانة هذه المرافق. بمبلغ يصل إلى نحو ٨ ملايين مارك ألماني (٤,٩٠٣٥٠٥ مليون يورو) في السنة. وتتوفر أيضا في حالة الحاجة التبرعات من وكالة إنعاش الأمهات.

وفي ١ آب/أغسطس ٢٠٠٢، دخل قانون تحسين الرعاية وإعادة التأهيل للأمهات والآباء حيز النفاذ. ويكفل هذا القانون التمويل الكامل للتأمين الصحي الرسمي من أجل استحقاقات الوقاية وإعادة التأهيل للأمهات والآباء وأزيلت إمكانية أموال التأمين الصحي لكي تقدم تمويلا جزئيا فقط في لوائحها. فضلا عن ذلك، تم تأمين نوعية وكفاءة خدمات الوقاية وإعادة التأهيل للأمهات والآباء لوكالة إنعاش الأمهات والمرافق المماثلة عن طريق الأخذ بنظام تعاقدى يشمل الخدمات المتبقية من الوقاية وإعادة التأهيل.

#### ١٢-٤ الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

وفقا لتقديرات معهد "روبرت توتش"، يقيم في ألمانيا حاليا ما مجموعه قرابة ٣٨ ٠٠٠ شخص أصيبوا بفيروس نقص المناعة البشرية، من بينهم قرابة ٢٩ ٥٠٠ من الرجال و ٨ ٣٠٠ من النساء. وتطور المرض إلى أن يصبح بالكامل مرض الإيدز فيما بين قرابة ٥ ٠٠٠ من المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وعددهم ٣٨ ٠٠٠ شخص.

وقرابة ٦٠ ٠٠٠ شخص أصبحوا مصابين بفيروس نقص المناعة البشرية منذ بدء انتشار الوباء في الثمانينات حتى أواخر عام ٢٠٠١. وخلال هذه الفترة، أصبح ٢٥ ٠٠٠ منهم مصابين بالإيدز وتوفي قرابة ٢٠ ٠٠٠ من نتائج الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

وظل عدد الإصابات الجديدة في السنة ثابتا إلى حد بعيد ويبلغ ٢ ٠٠٠ في السنوات الأخيرة. وتمس قرابة ربع الإصابات الجديدة النساء.

وقامت الدراسات الاستقصائية للحالة الاجتماعية والذهنية للنساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وحالتهم في العرض الطبي والسيكولوجي بإعداد المسرح للأخذ في الاعتبار المصالح المتعلقة بالمرأة في المشورة والرعاية المقدمة. وهكذا، تقدم الكتيبات في إطار استراتيجية الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من جانب المركز الاتحادي للتربية الصحية الذي يتصل مباشرة بالفتيات والشابات. ويكفل النهوض بالميدان التخصصي "المرأة" في إطار المساعدات الألمانية لمرضى الإيدز، وخاصة عروضها المتعلقة

بالمشورة والرعاية للمرأة المصابة إيجابياً بفيروس نقص المناعة البشرية، بتقديم الدعم الشخصي والعملية في جميع المشكلات المتصلة بالمرأة والإيدز. وعن طريق شبكة أنشئت في عام ١٩٩٢ وتسمى "المرأة والإيدز"، تم الأخذ بعدد من المبادرات للمعالجة المتزايدة للعوامل المتعلقة بنوع الجنس في إدراك المرض والتعامل معه والوقاية منه. ولم يفقد النهوض والدعم المعروض من أجل الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز في أماكن البغاء في المناطق العابرة للحدود إلى الدول الشرقية المجاوزة مغزاه وأهميته. وأمکن من خلال مشروع البحث المعنون "تأثير التقدم العلاجي الطبي على حياة المرأة المصابة بفيروس نقص المناعة البشرية الإيدز" من ناحية على الحالة الجديدة المراد وصفها وفي الوقت نفسه تحقيق التحسن المقابل في عرض الدعم السيكلوجي.

وفيما يتعلق بالحمل والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، من المقرر الوقاية من الآثار غير المرغوب فيها على الطفل بموجب مشروع للبحث بعنوان "الدراسة الألمانية المتعددة المراكز لإجراء ملاحظات متابعة لأطفال الأمهات المصابة إيجابياً بفيروس نقص المناعة البشرية عن طريق تعريضهن للعروض الطبية داخل الرحم والطب الوقائي"، وكذلك بالتالي أيضاً تخفيف مشاعر القلق والخوف لديهن بشأن أطفالهن.

## ١٢-٥ البحث في صحة المرأة

قام برنامج بحث الصحة الممول بصفة مشتركة بين الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث والوزارة الاتحادية للصحة، الذي اعتمدته الحكومة في ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، بمعالجة موضوع "البحث في صحة المرأة مع البيان البرنامجي الخاص به (فيما يلي فقرات منه). نحن في ألمانيا نحتاج إلى ملاحقة أعمال صحة المرأة في الإطار البحثي المتعلق به، بغض النظر عن الزيادة في إنشاء الأبحاث الدولية في السنوات الأخيرة. وكشرط لتطوير تدابير فعالة في ميدان الوقاية والعلاج وإعادة التأهيل، التي من المقرر أن تعزز الموارد الموضوعية والذاتية للصحة والأخطار وعوامل الوقاية ومجموعات الأعباء التي تختلف في تعلقها بالمرأة ونوع الجنس والتي من المقرر كشفها. وينبغي أن يوجه فهم هذه النواحي نحو ظروف المرأة والرجل وأن تشمل المسائل المختلفة المصاحبة.

ونحن نبذل بالفعل أقصى ما في وسعنا للحاق كما سبق أن ذكرنا أعلاه في الدعوة إلى اتخاذ تدابير من أجل المجالات الرئيسية للنهوض بالبرنامج وأن نوجه العناية على نحو صحيح إلى هذه المشكلة. وقد تم تنفيذ ذلك لأول مرة على سبيل المثال في الدعوة إلى إنشاء شبكات طبية مختصة لأمراض القلب حيث تقول الدعوة "ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار

الجوانب المتعلقة بنوع الجنس على النحو المناسب“. وهذه المتطلبات يتم تناولها أيضا في المبادئ التوجيهية المتعلقة بالنهوض بأبحاث الرعاية التطبيقية.

والنهوض بمشاريع البحث في المسائل المتعلقة بالمرأة على وجه التحديد يتم تطويره في إطار الأبحاث التي تقوم بها الوزارة الاتحادية للصحة وبرنامج الأبحاث الصحية.

وتم أيضا تنظيم المشروعات المتعلقة بنوع الجنس والخاصة بإعادة التأهيل منذ صيف عام ١٩٩٨ من الرابطة الثماني للبحث الإقليمي في دائرة النهوض بالأبحاث المتعلقة بإعادة التأهيل، بمبلغ إجمالي لأعمال النهوض بهذه الأبحاث بما مقداره أكثر من ١,٧ مليون مارك ألماني (أكثر من ٨٩٦ ٠٠٠ يورو).

### الحالة الصحية للمرأة في الشيخوخة

نظرا لأن لدى المرأة توقعات حياة أعلى من الرجل، فإن الاحتمالات أعلى بأنها سوف تعاني من أمراض تتعلق بالسن نتيجة لعمرها الأطول. والتركيز هنا يتعلق بمرض الشريان التاجي للقلب، والسرطان، وخاصة سرطان الثدي، وهشاشة العظام، والأمراض العقلية مثل الإحباط والعتة. مما لها من آثار خطيرة على الذات وتقرير المصير. لذلك فإن العوامل الصحية ذات تأثير متزايد على نوعية حياة المرأة الكبيرة في السن إلى ما فوق الستين حتى المرأة البالغة في الشيخوخة.

وتقدم دراسة برلين بشأن المسنات والتقرير الرابع للحكومة الاتحادية بشأن المسنات معلومات حرجة عن حالة المرأة المسنة وصحتها.

وقد أكدت دراسة برلين بشأن المسنات أن المرأة في السن الكبيرة في وضع أسوأ بصفة عامة من الرجل وتعرض المرأة الطاعنة في السن إلى ما فوق ٨٥ سنة مرة ونصف أضعاف مخاطر المعاناة من الأمراض الخطيرة. وهذا يشمل الاحتياج إلى رعاية طويلة الأجل، والوحدة، والافتقار إلى الدعم الاجتماعي.

والتقرير الرابع بشأن المسنات المعنون ”أخطار السن الكبيرة ونوعية الحياة ورعاية المسنات، مع الأخذ في الاعتبار أمراض العته“ يثبت أيضا أن المرأة تصبح في حاجة للرعاية الطويلة الأجل أكبر من الرجل لدى وصولها إلى سن ما فوق التسعين، إذ أن ثلثي النساء يحتجن إلى رعاية طويلة الأجل مقابل ٤٢ في المائة من الرجال.

## ١٣ - المادة ١٣: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاجتماعية والاقتصادية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما:

- (أ) الحق في الاستحقاقات العائلية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

(أ) الذين يقومون بتربية الأطفال يقدمون مساهمة في المجتمع ككل. ويتمثل الهدف الأساسي لتعادل الاستحقاقات والخدمات الأسرية في الاعتراف بهذه الخدمة التعليمية وتحرير الأباء من التكاليف التي ينبغي لهم تحملها من أجل تربية أطفالهم.

وتهدف سياسة الحكومة الاتحادية إلى تحقيق الدعم المستدام للموارد المادية (والاجتماعية) للأسر. وتتسم بالاعتراف بأن السياسة الفعالة للأسرة ينبغي ربطها بمختلف المراحل والحالات في الحياة. وإلى جانب أداة المعادلة المالية لاستحقاقات وخدمات الأسر عن طريق نظام استحقاقات الطفل وعلاوات الأطفال يوجد أيضا للنهوض بنظام موجه يتمشى مع حالة الأسرة والحالة في الحياة بالنسبة لمضمون مستهدف ومحددة زمنيا. وقد تم التوسع في كلا الأمرين - وهي معادلة استحقاقات وخدمات الأسرة والمساعدة المعينة - وتم تحسينهما كثيرا بمعرفة الحكومة الاتحادية في الفترة المشمولة بالتقرير، أي من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠١. وسوف تبحث الحكومة الاتحادية في المزيد من التوسع في المساعدة الاقتصادية للأسر التي من المقرر اتخاذ تدابير قانونية بشأنها نتيجة للحكم الصادر عن المحكمة الدستورية الاتحادية والمؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠١ وذلك بالأخذ في الاعتبار بالأسر في ضمان الرعاية الطويلة الأجل، وتنفيذ ذلك في وقت مناسب بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

### ١٣-١ استحقاقات الطفل وعلاوات الأطفال

وثمة مزيد من التطور بالنسبة للنهوض بضريبة الدخل للأسرة تم تنفيذه بعد أخذ الشروط الدستورية في الاعتبار وإطار السياسة الضريبية. فقد حكمت المحكمة الدستورية الاتحادية في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ أن نظم قانون ضريبة الدخل المطبقة في ذلك الوقت بالنسبة لخفض تكاليف رعاية الطفل وتقرير علاوة للأسرة المعيشية يتعارض مع

المادة ٦ من القانون الأساسي وتم استبعاد الأباء المتزوجين إلى حد بعيد من المطالبة بهذه الأحكام. وقد أجرت المحكمة الدستورية الاتحادية تقييماً لذلك بالمقارنة للأباء غير المتزوجين على أنه انتهاك ضد المبدأ الخاص للمساواة الوارد في المادة ٦ من القانون الأساسي (حماية الزواج والأسرة) وألزمت البرلمان بأن يتم في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إنشاء نظام جديد بالنسبة للاعتبار الضريبي للحاجة إلى الرعاية، وكذلك في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ إعادة تحديد الاعتبار الضريبي للاحتياجات التعليمية، الوارد أيضاً في المعيار الأدنى لمعيشة الأطفال.

وبعد أن قامت الحكومة الاتحادية بزيادة استحقاق الطفل بالنسبة للطفل الأول والثاني بمقدار ٣٠ مارك ألماني لكل طفل من ٢٢٠ مارك ألماني للطفل الواحد إلى ٢٥٠ مارك ألماني اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، استجابة للسوابق الدستورية لقانون النهوض بالأسرة المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ ليس فقط من أجل إنشاء المعيار الواقعي بشرط المعيشة المعفاة من ضريبة الدخل اعتباراً من عام ٢٠٠٠ فصاعداً، ولكن أيضاً اعتبار الحاجة إلى الرعاية بأنها جزء من المستوى الأدنى لمعيشة الطفل. وأمكن الاستجابة لمطلب المحكمة الاتحادية الدستورية عن طريق الأخذ بعلاوة موحدة للرعاية قدرها ٣,٢٠٤ مارك ألماني لكل طفل في المادة الفرعية ٣٢ من المادة ٦ من قانون ضريبة الدخل. وقد تم منح هذه العلاوة من أجل الرعاية بغض النظر عن الوضع المدني لما إذا كان الآباء يعملون وبدون دليل على النفقات المتحملة حتى السن المحددة ب ١٦ سنة. وحل هذا محل خصم تكاليف رعاية الطفل الذي كان مطبقاً حتى ذلك الوقت والذي كان يقتصر على الآباء الوحيدين. وبالمثل في عام ١٩٩٩، كان تركيز النظام الجديد المطبق من بداية عام ٢٠٠٠ على الزيادة في استحقاق الطفل، بما مقداره مبلغ آخر قدره ٢٠ مارك ألماني بالنسبة للطفل الأول والثاني حتى ٢٧٠ ماركاً ألمانيا في الشهر.

### ١٣-٢ معادلة استحقاقات وخدمات الأسرة في عام ٢٠٠٢

وكان من شأن القانون الثاني للنهوض بالأسر الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، أن استجاب أيضاً للولاية الدستورية بالنسبة للأخذ بالحاجة إلى التعليم في الاعتبار. وتم استكمال علاوة الرعاية السابقة وقدرها ٣,١٢٤ مارك ألماني بدورها، في نظام موازنة استحقاق الطفل وأثر العلاوات، بإدراج عنصر يتعلق بالتعليم. وبالنسبة للأطفال الكبار، حلت الاحتياجات إلى التدريب محل الرعاية والحاجة إلى التعليم. ومن ثم فإنه اعتباراً من عام ٢٠٠٢ تم الأخذ في الاعتبار بالنسبة لجميع الأطفال بعلاوة موحدة قدرها ٢ ١٦٠ يورو (٢٢٤ مارك ألماني). وهذه الإمكانية المتوفرة للآباء الوحيدين بنقل هذه العلاوة

إليهم قد أصبحت أكثر جاذبية عن طريق زيادة العلاوة، ويمكن أن تؤدي في كثير من الحالات إلى قدر كبير من الإعفاء بالنسبة للذين دخلهم متوسط.

وأخذ المتطلبات التعليمية للطفل بغض النظر عن الوضع المدني محل الاعتبار محل محل علاوة الأسرة المعيشية التي كانت تقتصر في السابق على الأشخاص الوحيدين. ويقوم البرلمان في هذا العمل باستخدام مجاله، وبدلاً من الإلغاء الفوري لعلاوة الأسرة المنصوص عليها والمقبولة اجتماعياً، حدث تخفيض تدريجي لعلاوة الأسرة بحلول عام ٢٠٠٥. والخطوات المتخذة هنا موازية لمراحل الإعفاء من الإصلاح الضريبي.

وفي هذه المرة أيضاً تم وضع الزيادة في استحقاق الطفل الذي يفيد بصفة خاصة منخفضي الدخل ومتوسطي الدخل في مركز النهوض المحسن بالأسرة. وازداد الاستحقاق للطفل الأول والثاني للمرة الثالثة في هذه الفترة التشريعية، وذلك بما مقداره ٣٠ ماركا ألمانيا من ٢٧٠ ماركا ألمانيا إلى مستواه الحالي البالغ ١٥٤ يورو (٣٠١,٢٠٠ ماركا ألماني).

وبالنسبة لأخذ الأطفال في الاعتبار من الناحية المالية، يتم معاملة جميع الآباء من حيث المبدأ بالتساوي. ولدى فرض الضريبة على الآباء، يتم ترك مقدار مماثل للحد الأدنى من معيشة أطفالهم خالص الضريبة حتى يمكن للآباء ذوي الأطفال المستحقين للرعاية أن يتحملوا بصفة عامة بقدر أقل من الأشخاص الذين بدون أطفال ولديهم نفس المستوى من الدخل. وهذا أصبح ممكناً عن طريق استحقاق الطفل وعلاوة الأطفال.

وفي العام الجاري يسدد دائما استحقاق الطفل باعتباره تعويضاً مالياً. ومن ثم محل استحقاق الطفل محل تخفيض علاوات الأطفال في حساب ضريبة الدخل. ولدى تقدير ضريبة الدخل، يقوم عندئذ مكتب الضريبة ببحث بحكم المنصب ما إذا كان ذلك يبقى على المعيار الأدنى لمعيشة الأطفال خالصاً من الضرائب. وإذا كان استحقاق الطفل لا يتفق مع الإعفاء من الضرائب المطلوب حسب الدستور، تخصم علاوات الأطفال من الدخل، وتتم موازنة استحقاق الطفل الذي يتم تقاضيه مقابل الأثر الضريبي للعلاوات. وفي هذه الحالة، يتم تقييد معادلة استحقاقات وخدمات الأسرة إلى حد الإعفاء الضريبي اللازم. وإذا كان استحقاق الطفل يتجاوز ذلك، فإنه يعمل على النهوض بالأسر، وإلى حد بعيد الأسر ذات الدخل المنخفض ولديها عدة أطفال.

وبالنسبة للأطفال دون سن ١٤ سنة، يتيح القانون الثاني للنهوض بالأسر تخفيضاً ابتداءً من عام ٢٠٠٢ فصاعداً للدخل لنفقات الرعاية المتصلة بالدخل والمثبتة وقدرها ١٥٠٠ يورو (قرابة ٣٠٠٠ ماركا ألماني) إذا كانت هذه النفقات تتجاوز مقدار ١٥٤٨ يورو (قرابة ٣٠٢٤ ماركا ألماني). ومع العمالة المتكسبة فإن النفقات المرتفعة تنجم بالضرورة عن

رعاية الطفل في مركز نهارى للرعاية أو القائمين برعاية الطفل. ومن شأن هذا التخفيض الضريبي أن يجعل من الأسهل تحمل هذه التكاليف. غير أنه من الطبيعي أن يمثل عاملا فقط للتحسن في التوفيق بين الأسرة والعمل. ويأخذ هذا النظام في الاعتبار الحالة الخاصة للآباء الوحيدين الذي يعتمدون بشكل خاص على العمالة المتكسبة ورعاية الطفل.

وفي المقابل، لم يعد من الممكن تخفيض النفقات الخاصة لموظف المنازل. وإذا تم استخدام مساعدة للأسر المعيشية من أجل رعاية الطفل، يمكن مع ذلك أخذ التكاليف في الاعتبار عن طريق النظام الجديد المذكور أعلاه.

### ١٣-٣ إصلاح استحقاق السكن

دخل إصلاح استحقاق السكن حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. ويتم تطبيق الإصلاح مع المستوى المرتفع نسبيا للإسكان في الإقليم الجديد والذين يتلقون استحقاقا للسكن في الإقليم القديم يتقاضون متوسطا شهريا قدره قرابة ٨٣ ماركا ألمانيا (٤٢ يورو) ك مبلغ إضافي لاستحقاق الإسكان عن ذي قبل. وهذه زيادة بأكثر من ٥٠ في المائة. ويمكن للأسرة الكبيرة أن تطلب ما متوسطة ١٢٠ ماركا ألمانيا أو أكثر كاستحقاق للإسكان. وسيكون من حق ٤٢٠.٠٠٠ أسرة معيشية كانت في السابق غير مستحقة لتلقي استحقاق إسكان من حقها في المستقبل في استحقاق للإسكان لأول مرة أو مرة أخرى. وتبلغ التحسينات في الاستحقاقات ١,٤ بليون مارك ألماني (٠,٧٢ بليون يورو) سنويا. ومن ثم فقد ساعدت الحكومة الاتحادية على تحسين مستدام لظروف الأسر المعيشية المنخفضة الدخل. ومع إصلاح استحقاق الإسكان، تم الجمع أخيرا بين استحقاق الإسكان في الشرق والغرب. ويتم التعويض عن التخفيضات في استحقاق الإسكان في الحالات الفردية في الإقليم الجديد بنظام حالات الشدة.

والآباء الوحيدون ذوى الأطفال دون سن ١٢ سنة، وهم نساء كقاعدة عامة، يمكن أن يتلقوا دفعات من استحقاق الإسكان أعلى من الأسر المعيشية المقارنة الأخرى لأنهم يمكنهم استخدام علاوة خاصة للدخل.

### ١٣-٤ إصلاح النهوض بالتدريب

أعدت الحكومة الاتحادية المسرح في ميدانها لإصلاح النهوض بالتدريب الفردي. وقد عملت الحكومة الاتحادية بواسطة قانون إصلاح النهوض بالتدريب الذي دخل حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١، على إجراء تحسين ملموس للنهوض بالتدريب الفردي من أجل الوصول على نحو أفضل إلى الدراسات، وخاصة بالنسبة للأطفال والشباب من الأسر المنخفضة الدخل. وبمبلغ إجمالي سنوي يزيد قدره على بليون مارك ألماني على هيئة أموال إضافية (بما في ذلك ٥٠٠ مليون مارك ألماني من الميزانية الاتحادية) يعني أن قرابة ٨٠.٠٠٠

شخص مستحق جديد من المقرر النهوض بهم من خلال تدريبيهم. أو تزداد إلى حد بعيد المتطلبات المحددة، ويزداد المعدل الشهري الأقصى من ١٠٣٠ مارك ألماني إلى ٥٨٥ يورو ١١٤٠ مارك ألماني. وفضلا عن ذلك، لم يعد استحقاق الطفل محسوبا، وازدادت العلاوات وأمكن توحيد النهوض في الإقليم القديم والأقاليم وتم الأخذ بسقف للأعباء مقداره ١٠٠٠٠ يورو.

وتحسن إلى حد بعيد النهوض بالطلبة ذوي الأطفال. وهذا ينطبق سواء بالبحث المحسن لرعاية الطفل في السنوات الأولى من الحياة، وبالنسبة لأخذ الحاجة إلى رعاية حتى سن العاشرة في الاعتبار.

### ١٣-٥ استحقاق تربية الطفل

يرجع أولا إلى السرد الوارد في الفقرة ١١-٥-١ من الجزء الثاني وفضلا عن ذلك أنه يمكن القول بأن القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل يؤدي أيضا إلى تحسين شروط استحقاق تربية الطفل الذي بواسطته تكافئ الحكومة الاتحادية قيام الآباء برعاية الطفل في المرحلة الأولى من عمر الطفل ويتوقف استحقاق رعاية الطفل، الممول من الضرائب، على دخل الأمهات أو الآباء، سواء كانوا في عمالة متكسبة من عدمه، وبعبارة أخرى فإنه ليس بديلاً عن الأجر، وذلك إذا ما قاموا بتلبية الشروط الشخصية لاستحقاق رعاية الطفل. واعتباراً من عام ٢٠٠١، تنطبق الحدود العليا للدخل على الاستحقاق غير المقيّد لرعاية الطفل ابتداء من الشهر السابع لأول مرة منذ عام ١٩٨٦. وازدادت عتبة الدخل المتعلق بأسرة ذات أربعة أطفال بقرابة ٢٥ في المائة نتيجة لذلك. ومقدار استحقاق رعاية الطفل يصل إلى ٣٠٧ يورو في الشهر ويمكن دفعه حتى عيد الميلاد الثاني للطفل.

وخلال استحقاق رعاية الطفل، يمكن للأب الذي يتلقى استحقاق رعاية الطفل أن يعمل في الوقت نفسه ٣٠ ساعة في الأسبوع (وقد كانت فقط ١٩ ساعة في الأسبوع بموجب القانون القديم). ويعرض القانون الجديد أيضاً على الآباء الخيار المتعلق باستحقاق رعاية الطفل بالحصول على ٤٦٠ يورو في الشهر، ولكن ذلك عندئذ حتى عيد الميلاد الأول للطفل، وبعد ذلك لا يدفع أي استحقاق آخر لرعاية الطفل. وبالنسبة للآباء الشبان الذين يرغبون في العودة إلى العمل لكل الوقت قريباً، وعلى سبيل المثال للآباء أيضاً، فإن هذا الخيار المتعلق بالميزانية حتى ٤٦٠ يورو في الشهر موضع أهمية مع ذلك. وفي الشهور الستة الأولى من حياة الطفل، يتلقى أكثر من ٩٠ في المائة من الآباء الاستحقاق الكامل لرعاية الطفل بسبب ارتفاع عتبة الدخل. وابتداء من الشهر السابع من عمر الطفل، تكون عتبات الدخل الجديد أدنى بكثير أيضاً، ونحو ٥٠ في المائة من المستحقين في الأصل يواصلون الحصول على استحقاق رعاية الطفل بالكامل، في حين أن أكثر من ٣٠ في المائة يتلقون استحقاق مخفض

لرعاية الطفل وما يقرب من ٢٠ في المائة لا يعودون يتلقون استحقاق الرعاية بسبب ارتفاع دخل الآباء المستحق والخاضع للضريبة فوق العتبات القانونية للدخل.

وفي عام ٢٠٠٠، يتلقى ٧٠٣ ٠٠٠ تقريبا من الآباء (من بينهم قرابة ٩٧ في المائة من النساء) استحقاق رعاية الطفل في السنة الأولى من عمر طفلهم، وفي السنة الثانية من عمر الطفل كان عدد الآباء الذين يحصلون على استحقاق رعاية الطفل أدنى (قرابة ٥٦ ٠٠٠، ومن بينهم ٨٦ في المائة من هؤلاء من الممكن أن يكونوا مستحقين،

### ١٣-٦ الحجم المالي

والزيادة فقط في استحقاق الطفل بمقدار قرابة ٨٠ مارك ألماني بالنسبة للطفل الأول والثاني تخفف من الأعباء والتي تتحملها الأسر اعتبارا من عام ٢٠٠٢ بالمقارنة بعام ١٩٩٨ بمقدار ١٧,٧ بليون مارك ألماني، أي ٩,١ بليون يورو. والحجم الكلي لاستحقاقات سياسة الأسرة كان ٤٠,٢ بليون يورو في عام ١٩٩٨ وسوف يبلغ ٥٩,٢ بليون يورو في عام ٢٠٠٢، وبمئات ذلك زيادة قدرها ٤٧ في المائة.

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

(ج) يشار هنا إلى المعلومات المقدمة في رقم ١٠-١١ من المادة ١٠ (المرأة والرياضة).

ويمكن إيراد الإضافات التالية بالنسبة لاشتراك المرأة في الحياة الثقافية:

يتمثل الهدف من التدابير التي تتخذها الحكومة الاتحادية في كل من إيصال مغزى المرأة بصفتها منشئة للفن والثقافة إلى الجمهور العام وضمان وصول المرأة إلى الحياة الثقافية. وفي هذا الإطار، منحت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب جائزة "نمابريل مانتر" التي هي من بين أفضل الجوائز المشهورة في الفنون الجميلة في جمهورية ألمانيا الاتحادية وتعني من بين آخرين بالفنانات اللائي تزيد أعمارهن عن ٤٠ سنة. مع النهوض بمعرض "بوليتيا" والشقيقات غير المتساويات كانت النسبة تتجه من بين أمور أخرى لتأكيد مساهمة المرأة في تنمية جمهورية ألمانيا الاتحادية بعد الحرب العالمية الثانية. وكان المعرض الذي تم النهوض به، على الصعيد الأوروبي، هو "٥٠ امرأة أوروبية". وأيضا النهوض بأنشطة رابطة مجتمعات الفنانات وراعيات الفن على خدمة هدف المشاركة المتساوية للمرأة في الحياة الثقافية. ويشار في الجوانب الأخرى إلى المعلومات المقدمة في الفقرة ٧-٤-٤-١٤ من الجزء الأول.

## ١٤ - المادة ١٤ : المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في الريف

المادة ١٤

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

(ب) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛

(ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

ليس هناك إضافة إلى التقرير السابق والفقرة ٤ من الجزء الأول

## ١٥ - المادة ١٥: المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل من حيث الأهلية القانونية واختيار محل الإقامة

المادة ١٥

- (١) تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
  - (٢) تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
  - (٣) تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
  - (٤) تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.
- ليس هناك إضافة إلى التقرير السابق. وكما سبق سرده في التقرير الأول، للمرأة والرجل نفس الحقوق في هذه القطاعات.

## ١٦ - المادة ١٦: المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في جميع الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية

المادة ١٦

(١) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
- (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للتأثير، عدد أطفالها والفواصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
- (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- (٢) لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

### ١-١٦ إصلاح قانون الزواج والأسرة

حدثت إصلاحات واسعة في قانون الزواج والأسرة في جمهورية ألمانيا الاتحادية:

كرر القانون بإصلاح قانون الزواج، الذي دخل حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨، الحظر المطبق سابقاً على المرأة، بشأن الزواج "خلال فترة الانتظار". وحتى بموجب القانون السابق، فإن الحظر المفروض على الزواج خلال فترة الانتظار - لم يكن من المفروض أن تتزوج المرأة من جديد خلال عشرة أشهر من فسخ زواجها السابق أو الغائبة، ما لم تكن قد وضعت طفلاً في هذه الأثناء ولم يكن يكاد يطبق على أية حال، ذلك لأن

مكاتب التسجيل كانت تمنح إعفاء دون استثناء تقريبا. ولهذا السبب تم إلغاء الحظر غير المناسب المفروض على الزواج خلال فترة الانتظار المفروضة.

والقانون بإصلاح قانون الأب والطفل، الذي دخل حيز النفاذ أيضا في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨، أدخل إصلاحا أساسيا في قانون الأب والطفل. والأهداف الرئيسية لهذا الإصلاح هي كما يلي:

- تحسين حقوق الطفل والنهوض بالمصالح العليا للطفل بأفضل طريقة ممكنة.
- تتحسن أيضا الأوضاع القانونية للوالدين ويتم حمايتها ضد التدخل غير اللازم من جانب الدولة، بشرط أن يتفق ذلك مع المصالح العليا للطفل.
- القضاء على الخلافات القانونية بين الأطفال الشرعيين وغير الشرعيين، التي لا تزال قائمة في بعض القطاعات، إلى أقصى حد ممكن.

وترتبط الأحكام الواردة في المدونة المدنية التي يرد فيها قانون الوالد والطفل، بعد الإصلاح في مجالات ضرورية قليلة فقط إذا كان واقع والدي الطفل غير متزوجين (حق الوصاية) ونفقة الرعاية. ولم يعد مصطلحا الطفل الشرعي وغير الشرعي يستخدمان في المدونة المدنية. وتنطبق أحكام "نفقة الطفل" بقدر متساو بالنسبة للأطفال، بغض النظر عما إذا كان والداها أو لم يكونا متزوجين (الفقرات ٦٠١ و١ وما بعدها من المدونة المدنية).

وتتصل اللوائح بصفة رئيسية بقانون الوالدية، وقانون الوصاية الوالدية وحقوق الوصول إلى الخدمات، ونفقة الأم غير المتزوجة من والد طفلها، وقانون اللقب العائلي، وقانون التبني، والقانون المتعلق بإجراءات المحكمة في أمور تتصل بقانون الأب والطفل.

وعلى العكس من القانون السابق، لم يعد يفترض قانون الوالدية الجديد أن الطفل المولود أثناء مدة معينة بعد الطلاق أو فسخ الزواج ينتمي إلى الزوج السابق للأم. فقد ثبت أن غرض الوالدية غير واقعي من الناحية العملية، وهذا يرجع في جانب منه إلى أن سنة الانفصال تسبق عادة الطلاق، كما أنه أدى إلى تقدم عدد كبير بطلبات لإعلان عدم شرعية الطفل.

وكذلك، فالأطفال المولودون أثناء انتظار البت في إجراءات الطلاق، وينسبون لذلك إلى الزوج السابق للأم، يمكن أن يعتبروا مستقبلا أنهم أطفال الشريك الجديد للأم اتباعا لإجراء أبسط. وسوف يكون الشرط المسبق لذلك أن جميع الذين هم مشتركون لابد وأن يوافقوا على الاعتراف بالأبوة من جانب الشريك الجديد ويتم دعم حقوق أم الطفل. وفي المستقبل، عليها هي (ولم يعد الطفل) أن توافق على الاعتراف بالأبوة.

والقانون السابق للرعاية الوالدية وحقوق الوصول إلى الخدمات لا يقضي بتقديم الرعاية المشتركة من جانب الوالدين غير المتزوجين الواحد من الآخر. ويمكن لأب الطفل غير الشرعي أن يحصل فقط على رعاية والديه عن طريق الاعتراف بالشرعية غير أنه في هذه الحالة تفقد الأم رعايتها الوالدية. وإصلاح قانون الأب والطفل يعطي الآن للوالدين غير المتزوجين الواحد من الآخر إمكانية إقامة رعاية والدية مشتركة. والشرط المسبق لهذا هو أن يتقدم الوالدان بإعلان متطابق للرعاية الوالدية. وإلا يحق للأم ممارسة الرعاية الوالدية. ويقصد من النظم الجديدة بشأن الرعاية الوالدية عقب الانفصال والطلاق أن تدعم المسؤولية المشتركة للوالدين، ويحتفظ الوالدان بالحق المشترك للرعاية الوالدية في هذه الحالات، ما لم يتقدم أحد الوالدين بطلب الحصول على الحق المنفرد للرعاية الوالدية.

والإعالة التي يمكن لأب طفل غير شرعي أن تطالب بها الأب قد جرى توسيعها فيما يتعلق بالشروط المسبقة للمطالبة ومدة بقاء المطالبة، وفي المقام الأول بموجب قانون ١٩٩٥ المعدل لقانون تقديم المساعدة للحوامل والأسر. وبموجب القانون الذي ينطوي على إصلاح القانون الأب والطفل، يمكن في ظل ظروف معينة أن تمنح مدفوعات الإعالة لمدة أطول من المدة الحالية المحددة بثلاث سنوات.

ويهدف القانون الذي ينطوي على إصلاح لقانون الأب والطفل أيضا إلى المزيد من تطوير القانون الحالي بشأن ألقاب الأسرة. وإذا كان الوالدان يحملان لقب أسرة مشتركا، فإن الطفل يمنح أيضا هذا اللقب للزواج عند الميلاد. وبالإضافة إلى ذلك، لن يتقيد قانون لقب الأسرة في المستقبل بالترقية بين الولادة الشرعية وغير الشرعية، ولكن برعاية الطفل التي يمارسها الوالدان. وإذا كان لأحد الوالدين فقط الحق في الرعاية الممارسة من الوالدين، يعطي الطفل بموجب القانون لقب هذا الوالد لبقا له عند الولادة. وإذا كان للوالدين الحق في الرعاية المشتركة من جانب الوالدين، يمكنهما اختيار لقب الأب أو لقب الأم لقبا للطفل عند الولادة.

والقانون الذي ينطوي على إلغاء اللوصاية بحكم وضعها القانوني وعلى إصلاح للحق في الحصول على مساعدة قانونية (قانون المساعدة القانونية)، الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ في الوقت نفسه الذي دخل فيه القانون الذي ينطوي على إصلاح لقانون الوالد والطفل يقضي بالمزيد من دعم وضع المرأة.

والقانون السابق وجوده في الإقليم الاتحادي القديم، ينص على أنه بعد ولادة طفل غير شرعي، يصبح مكتب رعاية الشباب كقاعدة عامة هو وصيا على الطفل في بعض مجالات النشاط. بمقتضى القانون، على سبيل المثال، لإقامة الوالدية.

والتقدم بطلبات النفقة، ولتسوية حقوق الطفل في الميراث وفي أنصبة ملزمة في حالة وفاة الأب أو أقاربه. وعند إلغاء الوصاية بحكم القانون، تحل محلها المساعدة القانونية المقدمة من مكتب رعاية الشباب، الذي يصبح مسؤولاً عن إقامة الوالدية والتقدم بطلبات النفقة. ويمكن التقدم بطلب هذه المساعدة من جانب جميع الآباء والأمهات من أصحاب الحق المنفرد في الوصاية الأبوية.

وعند هذه النقطة نذكر أيضا قانون الوقاية من العنف وقانون تحسين حقوق الطفل اللذين تم معالجتهما في الفقرة ٢-٨ من الجزء الأول وفي الفقرة ٢-٩ من الجزء الأول على التوالي.

### ١٦-٢ قانون الوراثة والنفقة

بصدور قانون تكافؤ فرص الوراثة، الذي دخل حيز النفاذ أيضا في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨، يحق بالكامل للطفل الذي أبوه غير متزوج من أمه الوراثة مثل الأقارب الآخرين لأبيه. وفي السابق كان الطفل الذي أبوه غير متزوج من الأم يحق له فقط حق مالي محل الوراثة.

والجزء من المدونة المدنية الذي يرتبط صراحة بواقع أن والدي الطفل غير متزوجين الواحد من الآخر "أحكام خاصة بالطفل وأبويه غير المتزوجين الواحد من الآخر" والفقرات ٦١٥ أ، و ٦١٥ ك، و ٦١٥ م، و ٦١٥ ف، و ٦١٥ س من المدونة المدنية، يحكم بالدرجة الأولى طلبات النفقة من جانب الأم ضد الأب. ويمنح الطفل فرصة الحصول على أمر قضائي ضد الوالد بدفع النفقة. ويمكن أيضا التقدم بهذا الطلب في الحصول على أمر قضائي لدفع نفقة الطفل من جانب الأم قبل الولادة. ويقصد بهذا الحكم ضمان أن يحصل الطفل على مدفوعات نفقته في الوقت المناسب ولا يمكن إرجاع هذه المدفوعات بسبب الإجراءات المجهدة للمحكمة.

وإذا كان والدا الطفل غير متزوجين الواحد من الآخر، يحق للأم التقدم بطلبات النفقة التالية ضد الأب: أن الأب ملزم بأن يقدم للأم نفقة الطفل لفترة ستة أسابيع قبل ولادة الطفل وثمانية أسابيع بعد الولادة.

ويتعين أيضا أن يقوم الأب بدفع النفقات الناشئة خارج هذه الفترة نتيجة للحمل أو الولادة الفرعية من الفقرة ١٦١٥ المدونة المدنية).

وعلاوة على ذلك، فإن الأب ملزم فوق هذه الفترة بأن يدفع نفقة الأم إذا عجزت عن ممارسة العمالة المتكسبة أو إذا لم يكن من المتوقع أن تمارس العمالة المتكسبة سبب مراعاة

أو تنشئة الطفل. وهذا الواجب بأن يقوم الأب بدفع النفقة يبدأ في الأشهر الأربعة الأولى قبل الولادة، وينتهي بعد الولادة بثلاث سنوات ما لم يكن مما يخالف العدل أن يخفض حد النفقة إلى ما بعد انتهاء هذه المدة، مع أخذ مصالح الطفل في الاعتبار بصفة خاصة.

والتحديد الأساسي للحق في النفقة بثلاث سنوات يستند إلى واقع أن الأب يشترك بالدرجة الأولى في تحمل مسؤولية الطفل. وليس من الضروري كقاعدة عامة أن تكرر الأم نفسها لرعاية الطفل طول اليوم بعد أن يبلغ ثلاث سنوات. فقد أظهرت التجربة أن تعليم الطفل بعد بلوغه سن الثلاث سنوات يكفل إذا أمكن تقديم الرعاية في مركز للرعاية طول اليوم. وتتوفر الإمكانية نظراً لأن الطفل له الحق في مكان في رياض الأطفال اعتباراً من هذه السن وما بعدها

وتقييد الحق في النفقة حتى ثلاث سنوات لا ينطبق إذا كان ذلك غير عادل بشكل جسيم مع مراعاة مصالح الطفل في الاعتبار. وهذا معناه أنه يمكن مد المطالبة إلى ما بعد ثلاث سنوات إذا كانت التدابير الخاصة بالطفل تتطلب قدراً أكبر من التضامن بين الأبوين. ومثل هذه الحالة قد تنطبق على سبيل المثال بسبب وجود إعاقة لدى الطفل أو بسبب الافتقار إلى إمكانيات مناسبة أخرى للرعاية.

وإذا تمت الاستجابة لهذه الشروط، هناك واجب ملزم بتقديم النفقة من جانب الأب، بنفس الطريقة بالضبط مثلما مع جميع المطالبات القانونية الأخرى التي تحكم النفقة والموجهة إلى الأب من جانب الطفل والأم.

## التدابير

| التدبير الأول  | جداول وأرقام   | التدابير          |
|----------------|--|-------------------|
|                | الجدولان ١ و ٢   | سكان ألمانيا      |
|                | الجدول ٣   | المرأة في العمل   |
|                | الجدول ٤   | المرأة في التعليم |
| التدبير الثاني | نظرة مجملة على التدابير المنفذة منذ ١٩٩٨ لإعمال مفهوم المساواة في الحقوق                                       |                   |
| ١ -            | القوانين   |                   |
| ٢ -            | التدابير والأحداث الأخرى ذات الصلة من حيث السياسة بشأن المساواة في الحقوق (منذ أيار/مايو ١٩٩٨)                 |                   |
| ٣ -            | التدابير المنفذة بواسطة وكالات المساواة في الأقاليم  |                   |
| ٣ - ١ -        | مجالات العمل الرئيسية  |                   |
| ٣ - ٢ -        | التدابير والبرامج العامة والخاصة   |                   |
| ٤ -            | منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب حول موضوعات سياسة المساواة              |                   |
| ٤ - ١ -        | مجموعة منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب                                  |                   |
| ٤ - ٢ -        | كتيبات وتقارير ووثائق ومواد بشأن سياسة المساواة للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب |                   |
| ٥ -            | منشورات الوزارات والوكالات الاتحادية الأخرى بشأن الموضوعات المتعلقة بالمساواة                                  |                   |

## التذييل ١ - جداول وأرقام السكان في ألمانيا

## السكان في ألمانيا

## الجدول: ١ - التركيب العمري (٢٠٠٠/١٢/٣١)

| السكان الذكور           |            | السكان الإناث           |            | نطاق العمر |
|-------------------------|------------|-------------------------|------------|------------|
| النسبة إلى مجموع السكان | مطلق       | النسبة إلى مجموع السكان | مطلق       |            |
| ٩,٧٪                    | ٨,٠ مليون  | ٩,٢٪                    | ٧,٥ مليون  | صفر إلى ١٨ |
| ١٩,٨٪                   | ١٦,٣ مليون | ١٨,٨٪                   | ١٥,٥ مليون | ١٨ إلى ٤٥  |
| ١٢,٩٪                   | ١٠,٦ مليون | ١٣,٠٪                   | ١٠,٧ مليون | ٤٥ إلى ٦٥  |
| ٦,٤٪                    | ٥,٣ مليون  | ١٠,٢٪                   | ٨,٤ مليون  | ٦٥ فما فوق |

العدد الكلي للأشخاص: ٨٢ ٢٥٩ ٥٤٠ = ١٠٠٪

## الجدول: ٢-١ الحالة المدنية للسكان الإناث

| نسبة السكان الإناث | عدد النساء | الحالة المدنية |
|--------------------|------------|----------------|
| ٣٦,٠٪              | ١٥,٢ مليون | أعزب           |
| ٤٥,٣٪              | ١٩,١ مليون | متزوج          |
| ١٢,٤٪              | ٥,٢ مليون  | أرمل           |
| ٦,٣٪               | ٢,٦ مليون  | مطلق           |

العدد الكلي للإناث: ٤٢ ١٠٣ ٠٠٤ = ١٠٠٪

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## المرأة في العمل

## الجدول ٢-٢ عدد الأطفال في كل أسرة (الأطفال حتى سن ١٨)

| الخصائص         | الأبوان الوحيدان |           | الزوجان بوجود الأطفال |           |
|-----------------|------------------|-----------|-----------------------|-----------|
|                 | بالنسبة المئوية  | بالملايين | بالنسبة المئوية       | بالملايين |
| ١٩٩٣            |                  |           |                       |           |
| المجموع         | ١٠٠,٠            | ١,٥٨      | ١٠٠,٠                 | ٧,٩١      |
| من بينهم لديها: |                  |           |                       |           |
| طفل واحد        | ٦٩,٨             | ١,١٠      | ٤٦,٨                  | ٣,٧٠      |
| طفلان           | ٢٣,٩             | ٠,٣٨      | ٤٠,٥                  | ٣,٢٠      |
| ٣ أطفال         | ٤,٧              | ٠,٠٨      | ٩,٩                   | ٠,٧٨      |
| ٤-أطفال وأكثر   | ١,٥              | ٠,٠٢      | ٢,٧                   | ٠,٢١      |
| ١٩٩٦            |                  |           |                       |           |
| المجموع         | ١٠٠,٠            | ١,٧٧      | ١٠٠,٠                 | ٧,٦٧      |
| من بينهم لديها: |                  |           |                       |           |
| طفل واحد        | ٦٧,٥             | ١,٢٠      | ٤٦,٤                  | ٣,٥٦      |
| طفلان           | ٢٥,٧             | ٠,٤٦      | ٤٠,٦                  | ٣,١٢      |
| ٣-أطفال         | ٥,٢              | ٠,٠٩      | ١٠,٢                  | ٠,٧٨      |
| ٤-أطفال وأكثر   | ١,٦              | ٠,٠٣      | ٢,٩                   | ٠,٢٢      |
| ١٩٩٩            |                  |           |                       |           |
| المجموع         | ١٠٠,٠            | ١,٩٥      | ١٠٠,٠                 | ٧,٣٦      |
| من بينهم لديها: |                  |           |                       |           |
| طفل واحد        | ٦٧,٥             | ١,٣٢      | ٤٦,٩                  | ٣,٥       |
| طفلان           | ٢٥,٦             | ٠,٥٠      | ٤٠,٢                  | ٢,٩٦      |
| ٣-أطفال         | ٥,٤              | ٠,١١      | ١٠,٠                  | ٠,٧٤      |
| ٤-أطفال وأكثر   | ١,٦              | ٠,٠٣      | ٢,٩                   | ٠,٢١      |
| ٢٠٠٠            |                  |           |                       |           |
| المجموع         | ١٠٠,٠            | ٢,٠٠      | ١٠٠,٠                 | ٧,٢٦      |
| من بينهم لديها: |                  |           |                       |           |
| طفل واحد        | ٦٧,٨             | ١,٣٥      | ٤٦,٧                  | ٣,٣٩      |
| طفلان           | ٢٥,٢             | ٠,٥٠      | ٤٠,٣                  | ٢,٩٣      |
| ٣-أطفال         | ٥,٤              | ٠,١١      | ١٠,١                  | ٠,٧٤      |
| ٤-أطفال وأكثر   | ١,٦              | ٠,٠٣      | ٢,٩                   | ٠,٢١      |
| ٢٠٠١            |                  |           |                       |           |
| المجموع         | ١٠٠,٠            | ٢,٠٨      | ١٠٠,٠                 | ٧,١١      |
| من بينهم لديها: |                  |           |                       |           |
| طفل واحد        | ٦٧,٨             | ١,٤١      | ٤٦,٣                  | ٣,٢٩      |
| طفلان           | ٢٥,٤             | ٠,٥٣      | ٤٠,٥                  | ٢,٨٨      |
| ٣-أطفال         | ٥,٤              | ٠,١١      | ١٠,٣                  | ٠,٧٣      |
| ٤-أطفال وأكثر   | ١,٥              | ٠,٠٣      | ٣,٠                   | ٠,٢١      |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٣-١ عدد ونسبة المرأة في العمالة المتكسبة ١٩٩٨ - ٢٠٠١

(نتائج التعداد المصغر)

| السنة                   | المجموع بالآلاف | رجال بالآلاف | نساء بالآلاف | نسبة النساء بالنسبة المئوية |
|-------------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------------------|
| الإقليم الاتحادي السابق |                 |              |              |                             |
| ١٩٨٨                    | ٢٧ ٣٦٦          | ١٦ ٧٥٩       | ١٠ ٦٠٧       | ٣٨,٨                        |
| ١٩٨٩                    | ٢٧ ٧٤٢          | ١٦ ٩٤٨       | ١٠ ٧٩٤       | ٣٨,٩                        |
| ١٩٩٠                    | ٢٩ ٣٣٤          | ١٧ ٥٨٥       | ١١ ٧٤٩       | ٤٠,١                        |
| ١٩٩١                    | ٢٩ ٦٨٤          | ١٧ ٧١٩       | ١١ ٩٦٥       | ٤٠,٣                        |
| ١٩٩٢                    | ٣٠ ٠٩٤          | ١٧ ٨٤٥       | ١٢ ٢٤٩       | ٤٠,٧                        |
| ١٩٩٣                    | ٢٩ ٧٨٢          | ١٧ ٦٢١       | ١٢ ١٦١       | ٤٠,٨                        |
| ١٩٩٤                    | ٢٩ ٣٩٧          | ١٧ ٢٧٠       | ١٢ ١٢٧       | ٤١,٣                        |
| ١٩٩٥                    | ٢٩ ٢٤٤          | ١٧ ١٤١       | ١٢ ١٠٢       | ٤١,٤                        |
| ١٩٩٦                    | ٢٩ ٢٧٦          | ١٧ ٠٠٢       | ١٢ ٢٧٥       | ٤١,٩                        |
| ١٩٩٧                    | ٢٩ ٢٠٠          | ١٦ ٩٠١       | ١٢ ٢٩٩       | ٤٢,١                        |
| ١٩٩٨                    | ٢٩ ٣١٧          | ١٦ ٩٠١       | ١٢ ٤١٦       | ٤٢,٤                        |
| ١٩٩٩                    | ٢٩ ٧٢٩          | ١٦ ٩٩١       | ١٢ ٧٣٨       | ٤٢,٨                        |
| ٢٠٠٠                    | ٣٠ ٠٠٩          | ١٧ ٠٥٩       | ١٢ ٩٥٠       | ٤٣,٢                        |
| ٢٠٠١                    | ٣٠ ٣٠٧          | ١٧ ٠٨١       | ١٣ ٢٢٦       | ٤٣,٦                        |

| السنة                                  | المجموع بالآلاف | رجال بالآلاف | نساء بالآلاف | نسبة النساء بالنسبة المئوية |
|--|-----------------|--------------|--------------|-----------------------------|
| الإقليم الاتحادي الجديد وبرلين الشرقية |                 |              |              |                             |
| ١٩٩١                                   | ٧ ٧٦١           | ٤ ١٥٦        | ٣ ٦٠٥        | ٤٦,٥                        |
| ١٩٩٢                                   | ٦ ٨٤٦           | ٣ ٧٧٨        | ٣ ٠٦٩        | ٤٤,٨                        |
| ١٩٩٣                                   | ٦ ٥٩٩           | ٣ ٦٧٥        | ٢ ٩٢٤        | ٤٤,٣                        |
| ١٩٩٤                                   | ٦ ٦٧٩           | ٣ ٧١٧        | ٢ ٩٦١        | ٤٤,٣                        |
| ١٩٩٥                                   | ٦ ٨٠٤           | ٣ ٧٩٧        | ٣ ٠٠٧        | ٤٤,٢                        |
| ١٩٩٦                                   | ٦ ٧٠٦           | ٣ ٧٠٤        | ٣ ٠٠٢        | ٤٤,٨                        |
| ١٩٩٧                                   | ٦ ٦٠٥           | ٣ ٦٤٩        | ٢ ٩٥٧        | ٤٤,٨                        |
| ١٩٩٨                                   | ٦ ٥٤٤           | ٣ ٦٠٩        | ٢ ٩٣٥        | ٤٤,٩                        |
| ١٩٩٩                                   | ٦ ٦٧٣           | ٣ ٦٦٨        | ٣ ٠٠٦        | ٤٥,٠                        |
| ٢٠٠٠                                   | ٦ ٥٩٥           | ٣ ٦٢١        | ٢ ٩٧٤        | ٤٥,١                        |
| ٢٠٠١                                   | ٦ ٥٠٩           | ٣ ٥٤٩        | ٢ ٩٦٠        | ٤٥,٥                        |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٣-٢ المرأة في الميادين المهنية الفردية ونسبة المرأة من بين العاملين المتكسبين في الميدان المهني

## نتائج التعداد المصغر

| ٢٠٠١   |         | ١٩٩٩   |         | ١٩٩٥   |         | ١٩٩٣   |         | ١٩٩١   |         | ١٩٨٩   |         | ١٩٨٧   |         | الإقليم الاتحادي السابق                                 |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|---|
| النسبة | بالآلاف |   |
| %٣٥,٨  | ٢٨٣     | %٣٥,٥  | ٢٩١     | %٣٩,٤  | ٣٦٠     | %٤٠,٤  | ٤٠٧     | %٤١,٥  | ٤٤٩     | %٤٢,٧  | ٤٦٢     | %٤٣,١  | ٥٢٢     | المهن في الزراعة، والمزارع الحيوانية، والحراثة والبستنة |
| %١٨,٥  | ١٣٥٠    | %١٨,٠  | ١٣٢٤    | %١٨,٥  | ١٤٣٤    | %١٨,٩  | ١٥٥٣    | %١٩,٩  | ١٧٢٠    | %١٩,٠  | ١٥٦٨    | %١٩,٤  | ١٦٠٣    | مهن الإنتاج   |
| ١٤,٤   | ٢٩٤     | %١٤,٤  | ٢٨٩     | %١٤,٤  | ٢٧٦     | %١٤,٣  | ٢٧٧     | %١٣,٠  | ٢٣٦     | %١٢,٨  | ٢١٢     | %١٢,١  | ١٩٤     | المهن التقنية   |
| %٥٦,٦  | ١١٠٩٠   | ٥٦,٢   | ١٠٦٣٤   | %٥٤,٨  | ٩٦٨٧    | %٥٤,٤  | ٩٤٧٥    | %٥٣,٤  | ٩١٧٣    | %٥١,٨  | ٨١٨٠    | %٥١,٨  | ٧٩١٥    | مهن الخدمات   |

| ٢٠٠١   |         | ١٩٩٩   |         | ١٩٩٥   |         | ١٩٩٣   |         | ١٩٩١   |         |  |  |  |  | الإقليم الاتحادي الجديد<br>وبرلين الشرقية               |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--|--|--|--|---|
| النسبة | بالآلاف |  |  |  |  |   |
| %٤٠,٨  | ٨٦      | %٤٥,١  | ١٠٥     | %٤٩,٦  | ١١٠     | %٤٣,٢  | ٨٦      | %٤٠,٧  | ١٣٣     |  |  |  |  | المهن في الزراعة، والمزارع الحيوانية، والحراثة والبستنة |
| %١٦,٤  | ٢٨٧     | %١٥,٤  | ٢٨٦     | %١٥,٥  | ٣١٤     | %١٦,٥  | ٣٢٠     | %٢٣,٦  | ٥٦٧     |  |  |  |  | مهن الإنتاج   |
| %٢٦,٣  | ٩٤      | %٢٦,٦  | ١٠٠     | %٢٧,٨  | ١١٠     | %٢٩,٠  | ١١٤     | %٣٢,٣  | ١٧٥     |  |  |  |  | المهن التقنية   |
| %٦٠,١  | ٢٤٥١    | %٦٠,٨  | ٢٤٦٣    | %٦١,٠  | ٢٣٤٣    | %٦١,٠  | ٢٢٦١    | %٦٢,٢  | ٢٦١٣    |  |  |  |  | مهن الخدمات   |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

الجدول ٣-٣ انتشار المرأة في العمالة المتكسبة فيما بين الجماعات المهنية  
نتائج التعداد المصغر في أيار/مايو ٢٠٠١

| القطاعات المهنية/الجماعات المهنية                              | المجموع في العمالة المتكسبة | المرأة في العمالة المتكسبة | نسبة جميع النساء في العمالة المتكسبة | نسبة المرأة في كل جماعة مهنية |
|--|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
|  | بالآلاف                     | بالآلاف                    | بالنسبة المئوية                      | بالنسبة المئوية               |
| <b>الإقليم الاتحادي السابق</b>                                 |                             |                            |                                      |                               |
| المجموع في العمالة المتكسبة                                    | ٣٠ ٣٠٧                      | ١٣ ٢٢٦                     | ١٠٠,٠                                | ٤٣,٦                          |
| ومن بينهم:   |                             |                            |                                      |                               |
| المهن المكتبية، العاملون التجاريون غير المذكورين في أماكن أخرى | ٣ ٩١٦                       | ٢ ٨٠١                      | ٢١,٢                                 | ٧١,٥                          |
| ومن بينهم:   |                             |                            |                                      |                               |
| الكتبة العموميون، العاملون التجاريون (لا مزيد من التفاصيل)     | ١ ٦٦٨                       | ١ ١٧١                      | ٨,٩                                  | ٧٠,٢                          |
| المديرون والبائعات   | ٢ ٥٣٠                       | ١ ٦١٣                      | ١٢,٢                                 | ٦٣,٨                          |
| مهن أخرى للخدمات الصحية  | ١ ٤٧٨                       | ١ ٢٦٨                      | ٩,٦                                  | ٨٥,٨                          |
| ومن بينهم:   |                             |                            |                                      |                               |
| المرضات،   |                             |                            |                                      |                               |
| القابلات/مساعدات الولادة                                       | ٦٢٩                         | ٥٢٤                        | ٤,٠                                  | ٨٣,٣                          |
| مهن التنظيف والتخلص من النفايات                                | ٩٥٩                         | ٨٠٣                        | ٦,١                                  | ٨٣,٧                          |
| مهن في الزراعة والمزارع الحيوانية والحراثة والبستنة            | ٧٩٢                         | ٢٨٠                        | ٢,١                                  | ٣٥,٤                          |
| كتبة الحسابات وأخصائيو الحاسبات                                | ١ ٠١٨                       | ٤٦٨                        | ٣,٥                                  | ٤٦,٠                          |
| المدرسون   | ٩٨٦                         | ٥٤٨                        | ٤,١                                  | ٥٥,٦                          |
| المهن الاجتماعية   | ٩٦٢                         | ٧٨٧                        | ٦,٠                                  | ٨١,٨                          |
| العاملون بالمصارف (المدخرات) والتأمين                          | ٨١٤                         | ٣٩٥                        | ٣,٠                                  | ٤٨,٥                          |
| مهن الفنادق والبيوت العامة                                     | ٥٦٢                         | ٣٣٨                        | ٢,٦                                  | ٦٠,١                          |
| <b>الإقليم الاتحادي الجديد وبرلين الشرقية</b>                  |                             |                            |                                      |                               |
| المجموع في العمالة المتكسبة                                    | ٦ ٥٠٨                       | ٢ ٩٦٠                      | ١٠٠,٠                                | ٤٥,٥                          |
| من بينهم:  |                             |                            |                                      |                               |
| المهن المكتبية والموظفون التجاريون غير المذكورين في أماكن أخرى | ٦٦٠                         | ٥٤٨                        | ١٨,٥                                 | ٨٣,٠                          |
| ومن بينهم:   |                             |                            |                                      |                               |
| الكتبة العموميون، والموظفون التجاريون (لا مزيد من التفاصيل)    | ٢٠٨                         | ١٦٧                        | ٥,٦                                  | ٨٠,٣                          |
| المديرون والبائعون   | ٥٥٣                         | ٣٨٤                        | ١٣,٠                                 | ٦٩,٤                          |
| مهن أخرى للخدمة الصحية   | ٣١٨                         | ٢٨١                        | ٩,٥                                  | ٨٨,٤                          |
| ومن بينهم:   |                             |                            |                                      |                               |

| نسبة المرأة في كل جماعة مهنية | نسبة جميع النساء في العمالة المتكسبة | المرأة في العمالة المتكسبة | المجموع في العمالة المتكسبة | القطاعات المهنية/الجماعات المهنية                   |
|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---|
| بالنسبة المتوية               | بالنسبة المتوية                      | بالآلاف                    | بالآلاف                     |   |
| ٩٠,٩                          | ٤,٧                                  | ١٤٠                        | ١٥٤                         | المرضات القابلات/ مساعدات الولادة                   |
| ٧٥,٣                          | ٤,١                                  | ١٢٢                        | ١٦٢                         | مهن التنظيف والتخلص من النفايات                     |
| ٣٨,٨                          | ٢,٧                                  | ٨٠                         | ٢٠٦                         | مهن في الزراعة والمزارع الحيوانية والحراجة والبستنة |
| ٦٣,٣                          | ٣,٨                                  | ١١٢                        | ١٧٧                         | كتابة الحسابات وأحصائيو الحسابات                    |
| ٦٤,٧                          | ٤,٨                                  | ١٤١                        | ٢١٨                         | المدرسون  |
| ٨٧,٠                          | ٧,٤                                  | ٢٢٠                        | ٢٥٣                         | المهن الاجتماعية                                    |
| ٦١,٢                          | ٢,٤                                  | ٧١                         | ١١٦                         | العاملون بالمصارف (المدخرات) والتأمين               |
| ٦٩,٥                          | ٢,٨                                  | ٨٢                         | ١١٨                         | مهن الفنادق والبيوت العامة                          |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٣-٤ المقارنة بين دخول المرأة والرجل

١- متوسط المكتسبات الشهرية الإجمالية للموظفين لكل الوقت في الصناعة التحويلية  
(\*) باليورو

| السنة (١)                     | رجل   | امرأة | نسبة مكتسبات النساء والرجال<br>بالنسبة المئوية |
|-------------------------------|-------|-------|--|
| الإقليم الاتحادي السابق       |       |       |  |
| ١٩٦٠                          | ٢٩٥   | ١٧٦   | ٥٩,٤   |
| ١٩٧٠                          | ٦٤٦   | ٣٩٨   | ٦١,٥   |
| ١٩٨٠                          | ١ ٣١٥ | ٨٩٣   | ٦٧,٩   |
| ١٩٩٠                          | ١ ٨٦٦ | ١ ٣١١ | ٧٠,٢   |
| ١٩٩١                          | ١ ٩٥٩ | ١ ٣٩١ | ٧١,٠   |
| ١٩٩٢                          | ٢ ٠٥٥ | ١ ٤٦٢ | ٧١,١   |
| ١٩٩٣                          | ٢ ٠٩٩ | ١ ٥٠٦ | ٧١,٧   |
| ١٩٩٤                          | ٢ ١٩٠ | ١ ٥٧١ | ٧١,٧   |
| ١٩٩٥                          | ٢ ٢٧٥ | ١ ٦٣١ | ٧١,٧   |
| ١٩٩٦                          | ٢ ٢٩٣ | ١ ٦٦٤ | ٧٢,٦   |
| ١٩٩٧                          | ٢ ٣١٩ | ١ ٦٩١ | ٧٢,٩   |
| ١٩٩٨                          | ٢ ٣٧٠ | ١ ٧٣٧ | ٧٣,٣   |
| ١٩٩٩                          | ٢ ٤٢٦ | ١ ٧٩١ | ٧٣,٨   |
| ٢٠٠٠                          | ٢ ٤٩٩ | ١ ٨٤٢ | ٧٣,٧   |
| ٢٠٠١                          | ٢ ٥٣١ | ١ ٨٦٥ | ٧٣,٧   |
| الإقليم الجديد وبرلين الشرقية |       |       |  |
| ١٩٩١                          | ٩٥٥   | ٧١٣   | ٧٤,٧   |
| ١٩٩٢                          | ١ ٢٣٧ | ٨٩١   | ٧٢,٠   |
| ١٩٩٣                          | ١ ٤٤٠ | ١ ٠٢٠ | ٧٠,٨   |
| ١٩٩٤                          | ١ ٥٢٨ | ١ ٠٩١ | ٧١,٤   |
| ١٩٩٥                          | ١ ٦٢٠ | ١ ١٨٤ | ٧٣,١   |
| ١٩٩٦                          | ١ ٦٧٥ | ١ ٢٤٩ | ٧٤,٥   |
| ١٩٩٧                          | ١ ٧٠٨ | ١ ٢٨٤ | ٧٥,٢   |
| ١٩٩٨                          | ١ ٧٤٤ | ١ ٣٣١ | ٧٦,٣   |
| ١٩٩٩                          | ١ ٧٨٤ | ١ ٣٦٨ | ٧٦,٧   |
| ٢٠٠٠                          | ١ ٨٢٢ | ١ ٤١١ | ٧٧,٤   |
| ٢٠٠١                          | ١ ٨٥٥ | ١ ٤٣٤ | ٧٧,٣   |

(\*) تصنيف ١٩٩٣ للقطاعات الاقتصادية.

(١) متوسط شهور المسح الأربعة.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

٢ - متوسط المتكسبات الشهرية الإجمالية للعاملين في الصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة، وخدمات الوساطة المالية (\*) باليورو

| السنة (١)               | رجل   | امرأة | نسبة مكسبات النساء والرجال بالنسبة المتوية |
|-------------------------|-------|-------|--|
| الإقليم الاتحادي السابق |       |       |  |
| ١٩٦٠                    | ٣٥٤   | ١٩٤   | ٥٤,٧                                       |
| ١٩٧٠                    | ٧٥٠   | ٤٤٠   | ٥٨,٧                                       |
| ١٩٨٠                    | ١ ٦٧٥ | ١ ٠٥٦ | ٦٣,٠                                       |
| ١٩٩٠                    | ٢ ٤٩٩ | ١ ٦١٩ | ٦٤,٨                                       |
| ١٩٩١                    | ٢ ٦٤٦ | ١ ٧٢٧ | ٦٥,٣                                       |
| ١٩٩٢                    | ٢ ٨٠١ | ١ ٨٤٠ | ٦٥,٧                                       |
| ١٩٩٣                    | ٢ ٩٠٧ | ١ ٩٣٥ | ٦٦,٦                                       |
| ١٩٩٤                    | ٢ ٩٧٧ | ٢ ٠٠١ | ٦٧,٢                                       |
| ١٩٩٥                    | ٣ ٠٨٠ | ٢ ٠٨٦ | ٦٧,٧                                       |
| ١٩٩٦                    | ٣ ١٦٣ | ٢ ١٦٤ | ٦٨,٤                                       |
| ١٩٩٧                    | ٣ ٢٠٤ | ٢ ٢٢٢ | ٦٩,٤                                       |
| ١٩٩٨                    | ٣ ٢٧٠ | ٢ ٢٨١ | ٦٩,٨                                       |
| ١٩٩٩                    | ٣ ٣٥٨ | ٢ ٣٥٢ | ٧٠,١                                       |
| ٢٠٠٠                    | ٣ ٤٤٨ | ٢ ٤٢٨ | ٧٠,٤                                       |
| ٢٠٠١                    | ٣ ٥٤٦ | ٢ ٥٠٦ | ٧٠,٧                                       |
| الإقليم الاتحادي الجديد |       |       |  |
| ١٩٩١                    | ١ ١٥٠ | ٨٦٧   | ٧٥,٤                                       |
| ١٩٩٢                    | ١ ٥٥٣ | ١ ١٥٨ | ٧٤,٥                                       |
| ١٩٩٣                    | ١ ٨٤٥ | ١ ٣٦٧ | ٧٤,١                                       |
| ١٩٩٤                    | ٢ ٠٥٥ | ١ ٥١٢ | ٧٣,٦                                       |
| ١٩٩٥                    | ٢ ٢٤٧ | ١ ٦٥٢ | ٧٣,٦                                       |
| ١٩٩٦                    | ٢ ٤١٥ | ١ ٧٦٧ | ٧٣,٢                                       |
| ١٩٩٧                    | ٢ ٤٨٣ | ١ ٨٣٢ | ٧٣,٨                                       |
| ١٩٩٨                    | ٢ ٥٣٩ | ١ ٨٩٤ | ٧٤,٦                                       |
| ١٩٩٩                    | ٢ ٦٠٧ | ١ ٩٥٢ | ٧٤,٩                                       |
| ٢٠٠٠                    | ٢ ٦٦٨ | ٢ ٠٠٦ | ٧٥,٢                                       |
| ٢٠٠١                    | ٢ ٧٢١ | ٢ ٠٣٦ | ٧٤,٨                                       |

(\*) تصنيف ١٩٩٣ للقطاعات الاقتصادية

(١) متوسط أشهر المسح الأربعة

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٣-٥ المتوسطات السنوية لاتجاهات البطالة الأنتوية (الإقليم الاتحادي السابق)

| المتوسط السنوي | المرأة المتعطلة | نسبة النساء | معدل البطالة بين النساء (١) | مجموع معدل البطالة (١) |
|----------------|-----------------|-------------|-----------------------------|------------------------|
| العدد          | النسبة المئوية  |             |                             |                        |
| ١٩٩٧٠          | ٥٥ ٩٤٧          | ٣٧,٦        | ٠,٨                         | ٠,٧                    |
| ١٩٩٨٠          | ٤٦٢ ٤٨٣         | ٥٢,٠        | ٥,٢                         | ٣,٨                    |
| ١٩٩٨٥          | ١ ٠١٤ ٩٥٩       | ٤٤,١        | ١٠,٤                        | ٩,٣                    |
| ١٩٩٠           | ٩١٥ ٤٠٤         | ٤٨,٦        | ٨,٤                         | ٧,٢                    |
| ١٩٩١           | ٧٩١ ٦٨٨         | ٤٦,٩        | ٧,٠                         | ٦,٣                    |
| ١٩٩٢           | ٨٢٥ ٥٣١         | ٤٥,٧        | ٧,٢                         | ٦,٦                    |
| ١٩٩٣           | ٩٩٣ ٢٦١         | ٤٣,٧        | ٨,٤                         | ٨,٢                    |
| ١٩٩٤           | ١ ٠٩٤ ٣٢٨       | ٤٢,٨        | ٩,٢                         | ٩,٢                    |
| ١٩٩٥           | ١ ٠١٠ ٢٣٣       | ٤٢,٩        | ٩,٢                         | ٩,٣                    |
| ١٩٩٦           | ١ ١٧٩ ٧٤٢       | ٤٢,٢        | ٩,٩                         | ١٠,١                   |
| ١٩٩٧           | ١ ٢٨٠ ١٨٣       | ٤٢,٤        | ١٠,٧                        | ١١,٠                   |
| ١٩٩٨           | ١ ٢٦٣ ٥٤٣       | ٤٣,٥        | ١٠,٣                        | ١٠,٥                   |
| ١٩٩٩           | ١ ٢٢٠ ٠٠٢       | ٤٤,٣        | ٩,٨                         | ٩,٩                    |
| ٢٠٠٠           | ١ ١٣١ ٢٥٦       | ٤٤,٧        | ٨,٥                         | ٨,٧                    |
| ٢٠٠١           | ١ ٠٩٩ ١٥١       | ٤٤,٤        | ٧,٩                         | ٨,٣                    |

(١) الأشخاص المتعطلون كنسبة مئوية من المدنيين في العمالة المتكسبة التابعة.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

الجدول ٣-٦ المتوسطات السنوية لاتجاهات البطالة الأثنوية  
(الإقليم الجديد وبرلين الشرقية)

| المتوسط السنوي | المرأة المتعطلة | نسبة النساء | معدل البطالة بين النساء (١) | مجموع معدل البطالة (١) |
|----------------|-----------------|-------------|-----------------------------|------------------------|
| العدد          | النسبة المئوية  |             |                             |                        |
| ١٩٩١           | ٥٢٩ ٩٦١         | ٥٨,١        | ١٢,٣                        | ١٠,٣                   |
| ١٩٩٢           | ٧٤١ ١٤٥         | ٦٣,٣        | ١٩,٦                        | ١٤,٨                   |
| ١٩٩٣           | ٧٤٣ ٣٢٠         | ٣٦,٩        | ٢١,٠                        | ١٥,٨                   |
| ١٩٩٤           | ٧٤٠ ٦٤٤         | ٦٤,٨        | ٢١,٥                        | ١٦,٠                   |
| ١٩٩٥           | ٦٦٠ ٠٧٩         | ٦٣,٠        | ١٩,٣                        | ١٤,٩                   |
| ١٩٩٦           | ٦٧٣ ٧٧٦         | ٥٧,٦        | ١٩,٩                        | ١٦,٧                   |
| ١٩٩٧           | ٧٦١ ٨٩٠         | ٥٥,٩        | ٢٢,٥                        | ١٩,٥                   |
| ١٩٩٨           | ٧٤٣ ٠٩٠         | ٥٤,٠        | ٢١,٨                        | ١٩,٥                   |
| ١٩٩٩           | ٧١٩ ٤٣٠         | ٥٣,٥        | ٢٠,٩                        | ١٩,٠                   |
| ٢٠٠٠           | ٧٠٤ ٥٥٠         | ٥١,٨        | ١٩,٩                        | ١٨,٨                   |
| ٢٠٠١           | ٦٨٩ ١١٨         | ٥٠,٢        | ١٩,٤                        | ١٨,٩                   |

(١) الأشخاص المتعطلون كنسبة مئوية من المدنيين في العمالة المتكسبة التابعة.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

## الجدول ٣-٧ الأشخاص العاملون لحسابهم في ألمانيا (بالآلاف)

| السنة                       | ١٩٩١  | ١٩٩٢  | ١٩٩٣  | ١٩٩٤  | ١٩٩٥  | ١٩٩٦ | ١٩٩٧ | ١٩٩٨  | ١٩٩٩ | ٢٠٠٠ | ٢٠٠١  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|------|-------|
| ١- مجموع العاملين لحسابهم   | ٣٠٣٧  | ٣٠٩١  | ٣١٧٥  | ٣٢٨٨  | ٣٣٣٦  | ٣٤٠٩ | ٣٥٢٨ | ٣٥٩٤  | ٣٥٩٤ | ٣٦٤٣ | ٣٦٣٢  |
| من بينهم النساء             | ٧٨٠   | ٧٩٠   | ٨٢٧   | ٨٦٢   | ٨٨٠   | ٩١٦  | ٩٦٢  | ٩٨٦   | ٩٩١  | ١٠١٢ | ١٠١٢  |
| نسبة النساء بالنسبة المئوية | ٢٥,٦٨ | ٢٦,٥٦ | ٢٦,٠٥ | ٢٦,٢٢ | ٢٦,٣٨ | ٢٦,٩ | ٢٧,٣ | ٢٧,٤٨ | ٢٧,٦ | ٢٧,٨ | ٢٧,٩  |
| ٢- الإقليم الاتحادي القديم  | ٢٦٨٩  | ٢٦٩٩  | ٢٧٤٦  | ٢٨٢٣  | ٢٨٥٠  | ٢٩٢١ | ٣٠١٤ | ٣٠٥١  | ٣٠٤٩ | ٣٠٨٩ | ٣,٠٧  |
| من بينهم النساء             | ٦٨٢   | ٦٧٧   | ٦٩٨   | ٧٢٦   | ٧٣٩   | ٧٧٣  | ٨٠٦  | ٨٢٧   | ٨٣٠  | ٨٤٥  | ٨٤٤   |
| نسبة النساء بالنسبة المئوية | ٢٥,٣٦ | ٢٥,٠٨ | ٢٥,٤٢ | ٢٥,٧٢ | ٢٥,٩٤ | ٢٦,٥ | ٢٦,٧ | ٢٧,١  | ٢٧,٢ | ٢٧,٤ | ٢٧,٥  |
| ٣- الإقليم الاتحادي الجديد  | ٣٤٨   | ٣٩٢   | ٤٢٩   | ٤٦٥   | ٤٨٦   | ٤٨٨  | ٥١٤  | ٥٤٣   | ٥٤٦  | ٥٥٤  | ٥٦٢   |
| من بينهم النساء             | ٩٨    | ١١٣   | ١٢٩   | ١٣٦   | ١٤١   | ١٤٣  | ١٥٥  | ١٥٩   | ١٦١  | ١٦٧  | ١٦٨   |
| نسبة النساء بالنسبة المئوية | ٢٨,١٦ | ٢٨,٨٣ | ٣٠,٠٧ | ٢٩,٢٥ | ٢٨,٩٦ | ٢٩,٣ | ٣٠,٢ | ٢٩,٣  | ٢٩,٥ | ٣٠,١ | ٢٩,٩٣ |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي، التعداد المصغر لعام ٢٠٠١.

## المرأة في التعليم

الجدول ٤-١ نسبة التلميذات في المدارس العامة بالنسبة المتوية

| ٢٠٠٠ | ١٩٩٩ | ١٩٩٦ | ١٩٩٥ | ١٩٩٣ | ١٩٩١ | (١)١٩٨٧ | (١)١٩٨٠ | (١)١٩٧٠ |   |
|------|------|------|------|------|------|---------|---------|---------|---|
| ٤٩,٠ | ٤٨,٩ | ٤٩,٠ | ٤٩,٠ | ٤٩,٠ | ٤٩,٠ | ٤٩,٠    | ٤٨,٨    | ٤٩,٠    | المدارس الابتدائية من سنة إلى ٤ سنوات   |
| ٤٣,٨ | ٤٣,٨ | ٤٤,٠ | ٤٤,١ | ٤٤,٥ | ٤٥,٠ | ٤٥,٥    | ٤٦,٣    | ٤٩,١    | المدارس الإعدادية العامة من ٥ إلى ٩ أو ١٠ سنوات                                 |
| ٥٠,٩ | ٥٠,٩ | ٥١,١ | ٥١,٢ | ٥١,٣ | ٥١,٥ | ٥٢,٨    | ٥٣,٦    | ٥٢,٩    | المدارس المتوسطة من ٥ إلى ١٠ سنوات  |
| ٥٣,٨ | ٥٣,٨ | ٥٤,٣ | ٥٤,٣ | ٥٤,١ | ٥٣,٠ | ٥٠,٨    | ٥٠,٤    | ٤٤,٧    | المدارس الثانوية من ٥ إلى ١٠ سنوات  |
| ٥٥,٩ | ٥٥,٧ | ٥٤,٧ | ٥٤,٢ | ٥٣,٥ | ٥٢,٤ | ٤٩,٨    | ٤٩,٤    | ٤١,٤    | من ١١ إلى ١٣ سنة  |
| ٥١,٩ | ٥٢,٤ | ٥٢,٠ | ٥٣,٥ | ٥٤,٤ | ٥٣,٥ | ٥٢,٥    | ٤٨,٥    | ٢٣,٥    | المدارس الثانوية المسائية ومؤسسات تعليم الكبار للإعداد للالتحاق بالتعليم العالي |

(١) الإقليم الاتحادي السابق

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٤-٢-١ المتدربات في فئات مهنية مختارة

| المتدربات            |          |          |          |          |          |          |          | فئة مهن المتدربات   |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| نسبة مجموع المتدربات |          |          |          | المجموع  |          |          |          |   |
| (٢) ٢٠٠١             | (١) ١٩٩٩ | (١) ١٩٩٠ | (١) ١٩٧٧ | (٢) ٢٠٠١ | (١) ١٩٩٩ | (١) ١٩٩٠ | (١) ١٩٧٧ |   |
| نسبة مئوية           |          |          |          | بالآلاف  |          |          |          |   |
| ٣,٩                  | ٩,١      | ٩,٣      | ٢,٦      | ٢٦,٧     | ٥٠,٢     | ٥٨,٨     | ١٣,٢     |   |
| ٤.٤                  | ٧,٢      | ٦,٥      | ٥,٢      | ٣٠,٣     | ٤٠,٠     | ٤١,٠     | ٢٦,٧     | مهن يمارسها الرجل بالدرجة الأولى (٢٠-٤٠ في المائة من المتدربات) |
| ١٩,٨                 | ٢٤,٧     | ٢٧,١     | ٢٠,٦     | ١٣٧,٠    | ١٣٦,١    | ١٧٠,٥    | ١٠٥,٣    | مهن مختلطة (٤٠-٦٠ في المائة من المتدربات)                       |
| ٣٧,١                 | ١٤,٥     | ١٦,٢     | ٢٣,٣     | ٢٥٦,٤    | ٧٩,٩     | ١٠١,٩    | ١١٩,٠    | مهن يمارسها النساء بالدرجة الأولى (٦٠-٨٠ من المتدربات)          |
| ٣٤,٨                 | ٤٤,٥     | ٠,٩      | ٤٨,٢     | ٢٤٠,٨    | ٢٤٥,٠    | ٢٥٧,٧    | ٢٤٦,٠    | مهن تسودها النساء (٨٠-١٠٠ من المتدربات)                         |
| ١٠٠                  | ١٠٠      | ١٠٠      | ١٠٠      | ٦٩١,٢    | ٥٥١,٢    | ٦٢٩,٩    | ٥١٠,٢    | المجموع   |

(١) الإقليم الاتحادي السابق.

(٢) ألمانيا.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي، حسابات أجزائها المعهد الاتحادي من أجل البحث المهني، المكتب الإحصائي الاتحادي لعام ٢٠٠١، حسابات أجزائها المعهد الاتحادي للتدريب المهني.

الجدول ٤-٢-٢ المتدربات في عشر مهن للتدريب يسودها  
الذكور بالدرجة الأولى في ألمانيا ٢٠٠١

| مهنة تتطلب تدريباً  | مجموع المتدربين | المرأة | النسبة الإجمالية<br>لمجموع المتدربات | نسبة الرجال | نسبة النساء |
|---|-----------------|--------|--------------------------------------|-------------|-------------|
| نقاش وعامل طلاء   | ٤٢ ٩٧٧          | ٣ ٦٥١  | ٠,٥                                  | ٩١,٥        | ٨,٥         |
| أحصائي حاسبات   | ٢٣ ٩٣١          | ٢ ٧١٤  | ٠,٤                                  | ٨٨,٧        | ١١,٣        |
| نجار موبيليا  | ٣٣ ٩١٨          | ٢ ٣٢١  | ٠,٣                                  | ٩٣,٢        | ٦,٨         |
| ميكانيكي سيارات ومساعد ميكانيكي   | ٧٩ ٨٤٦          | ١ ٤٦٠  | ٠,٢                                  | ٩٨,٢        | ١,٨         |
| أحصائي تخزين  | ٩ ٨٢٧           | ١ ٣٧٧  | ٠,٢                                  | ٨٦,٠        | ١٤,٠        |
| تقني طلاء كيميائي، وتقني طلاء كيميائي حديث  | ٦ ٦٤٩           | ٨١٥    | ٠,١                                  | ٨٧,٧        | ١٢,٣        |
| مزارع   | ٧ ٨٦٧           | ٧٣٢    | ٠,١                                  | ٩٠,٧        | ٩,٣         |
| أحصائي اتصالات إلكترونية وأحصائي إلكترونيات<br>نظم الاتصالات والحاسبات              | ١٦ ٤٢٤          | ٦٢٢    | ٠,١                                  | ٩٦,٢        | ٣,٨         |
| ميكانيكي صناعي في هندسة النظم والميكانيكا<br>والهندسة، مهندس ميكانيكي               | ٢٨ ٨١٦          | ٦١٦    | ٠,١                                  | ٩٧,٩        | ٢,١         |
| صانع أدوات دقيقة، ميكانيكي صناعي في المعدات<br>وهندسة الآلات الدقيقة وتشكيل المعادن | ١١ ١١٠          | ٦١٦    | ٠,١                                  | ٩٣,٩        | ٦,١         |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

الجدول ٤-٢-٣ متدربون ذوى عقود تدريب معقودة حديثا في ٢٠٠١ في المهن  
العشر التي يسودها الذكور أكثر من غيرها

| المرأة            |   | الرجل             |   |
|-------------------|---|-------------------|---|
| نسبة كل المتدربات | مهنة التدريب  | نسبة كل المتدربين | مهنة التدريب  |
| ٧,٦               | كاتب عمومي  | ٦,٢               | ميكانيكي سيارات   |
| ٧,٢               | كاتب تجزئة  | ٤,١               | نقاش وعامل طلاء   |
| ٦,٧               | مصنفات شعر  | ٣,٨               | مركب كهربائي  |
| ٦,١               | عاملة استقبال بعيادات الأطباء                           | ٣,٨               | كاتب تجزئة  |
| ٥,٥               | موظفة أسنان إحصائية                                     | ٣,٦               | نجار موبيليا  |
| ٥,٠               | عاملة صناعية متدربة                                     | ٣,٤               | طباخ  |
| ٤,٠               | بائعة أخصائية في المواد الغذائية                        | ٢,٧               | كاتب في تجارة الجملة والتجارة الخارجية                  |
| ٣,٩               | عاملة اتصالات مكتبية                                    | ٢,٧               | أخصائون حاسبات  |
| ٣,٨               | بائعة   | ٢,٦               | عامل معادن  |
| ٣,٨               | أخصائية فنادق   | ٢,٢               | عامل بناء   |
| ٥٣,٥              | المجموع في أكثر مهن التدريب<br>العشر التي يسودها النساء | ٣٥,٢              | المجموع في أكثر مهن التدريب<br>العشر التي يسودها الرجال |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

## الجدول ٤-٢-٤ المتدربون حسب الأقاليم (النظام المزدوج).

| الأقاليم   | المتدربون ١٩٩٤ |         |           | المتدربون ١٩٩٧ |         |           | المتدربون ٢٠٠١ |         |           |
|--|----------------|---------|-----------|----------------|---------|-----------|----------------|---------|-----------|
|  | رجل            | امراة   | رجل       | رجل            | امراة   | رجل       | امراة          | الاجموع |           |
| بادن - فورتيمبرغ   | ١١٢ ٢٢٩        | ٧٨ ٧٣٥  | ١٩٠ ٩٦٤   | ١٠٩ ٦٥٧        | ٧٦ ٢٠٨  | ١٨٥ ٨٦٥   | ١٢١ ١٥٥        | ٨٧ ٧٣٥  | ٢٠٨ ٨٩٠   |
| بافاريا  | ١٥٠ ٨٠٦        | ١٠١ ٦٨٦ | ٢٥٢ ٤٩٢   | ١٥٠ ٢٥٠        | ١٠٢ ٥٨٩ | ٢٥٢ ٨٣٩   | ١٥٧ ٣٥٠        | ١١١ ٨٩٤ | ٢٦٩ ٢٤٤   |
| برلين  | ٣٢ ١٦٢         | ٢٢ ٩٠٢  | ٥٥ ٠٦٤    | ٣٣ ٣٤١         | ٢٦ ٦٦٣  | ٦٠ ٠٠٤    | ٣٣ ٦٤٨         | ٢٨ ٢٩٤  | ٦١ ٩٤٢    |
| براندنبيرغ   | ٢٩ ٩٢٥         | ١٨ ٣٨١  | ٤٨ ٣٠٦    | ٣٧ ٦٩٦         | ٢٣ ٤٦٢  | ٦١ ١٥٨    | ٣٤ ٢١٢         | ٢١ ١٦٦  | ٥٥ ٣٧٨    |
| بريمن  | ٩ ١٨٧          | ٦ ٩٧٦   | ١٦ ١٦٣    | ٨ ٤٠٥          | ٦ ٦٦٦   | ١٥ ٠٧١    | ٨ ٦٢٩          | ٧ ٠٠٨   | ١٥ ٦٣٧    |
| هامبورج  | ١٨ ٢٩٤         | ١٣ ٦٧٤  | ٣١ ٩٦٨    | ١٦ ٨٧٥         | ١٢ ٨٨٧  | ٢٩ ٧٦٢    | ١٧ ٨٦٥         | ١٥ ٦٠٦  | ٣٣ ٤٧١    |
| هيس  | ٦٣ ٨٩٦         | ٤٣ ٠٥٠  | ١٠٦ ٩٤٦   | ٦٣ ٢١٧         | ٤٢ ٨٠٠  | ١٠٦ ٠١٧   | ٦٥ ٧٧٠         | ٤٦ ٨٨٨  | ١١٢ ٦٥٨   |
| ميكل. بومرانيا الغربية   | ٢٧ ٢٣٣         | ١٦ ٧٨٠  | ٤٤ ٠١٣    | ٣٤ ١٥٦         | ٢١ ٩٩٨  | ٥٦ ١٥٤    | ٣٠ ٠٩٧         | ١٨ ٨٢٢  | ٤٨ ٩١٩    |
| ساكسونيا السفلى  | ٩١ ٠٣٠         | ٦٦ ٦٠٤  | ١٥٧ ٦٣٤   | ٨٩ ١٩٢         | ٦٢ ٨٣٥  | ١٥٢ ٠٢٧   | ٩٢ ١٠٨         | ٦٦ ٢٤٢  | ١٥٨ ٣٥٠   |
| شمال الراين - وستفاليا   | ١٩٧ ٠٤١        | ١٢٧ ٨٥٩ | ٣٢٤ ٩٠٠   | ١٩٠ ٣٧٦        | ١٢٢ ١٥٧ | ٣١٢ ٥٣٣   | ٢٠٣ ٥٤٢        | ١٤٠ ٠٣٥ | ٣٤٣ ٥٧٧   |
| رينلاند بلاتينيت   | ٤٣ ٦٧٨         | ٢٧ ٦٣٣  | ٧١ ٣١١    | ٤٥ ٩٨٣         | ٢٨ ٤٠٤  | ٧٤ ٣٨٧    | ٤٨ ٣٧٩         | ٣١ ٣٧٣  | ٧٩ ٧٥٢    |
| سارلاند  | ١٢ ٢٢٤         | ٧ ٧٩٠   | ٢٠ ٠١٤    | ١٢ ٨٢٩         | ٨ ٠٠٧   | ٢٠ ٨٣٦    | ١٣ ٣١٦         | ٩ ٠٥٩   | ٢٢ ٣٧٥    |
| ساكسونيا   | ٥٩ ٦٤٢         | ٣٥ ٨٩٧  | ٩٥ ٥٣٩    | ٧٠ ٤٥٥         | ٤٢ ٣١٦  | ١١٢ ٧٧١   | ٦٢ ٥٤٩         | ٣٩ ٥٤٧  | ١٠٢ ٠٩٦   |
| ساكسونيا - انهالت  | ٣٥ ٦٨٢         | ٢١ ٩١٦  | ٥٧ ٥٩٨    | ٤٣ ٣٦٢         | ٢٦ ٤٣٦  | ٦٩ ٧٩٨    | ٣٨ ٦٠٩         | ٢٣ ٥٠٩  | ٦٢ ١١٨    |
| شليسفيغ - هولشتاين   | ٣٠ ٩٤٠         | ٢٢ ٩٢٩  | ٥٣ ٨٦٩    | ٣٠ ١٨١         | ٢١ ٨٧٧  | ٥٢ ٠٥٨    | ٢٩ ٧٠٠         | ٢٢ ٦٧٣  | ٥٢ ٣٧٣    |
| ثورينغيا   | ٣٣ ٣١٤         | ١٩ ٧٨٤  | ٥٣ ٠٩٨    | ٣٨ ٣٩١         | ٢٤ ٥٣٧  | ٦٠ ٩٢٨    | ٣٦ ٥٦٦         | ٢١ ٣٢٣  | ٥٧ ٨٨٩    |
| ألمانيا  | ٩٤٧ ٢٨٣        | ٦٣٢ ٥٩٦ | ١ ٥٧٩ ٨٧٩ | ٩٧ ٣٦٦         | ٦٤٧ ٨٤٢ | ١ ٦٢٢ ٢٠٨ | ٩٩٣ ٤٩٥        | ٦٩١ ١٧٤ | ١ ٦٨٤ ٦٦٩ |
| للعلم<br>الأقاليم الاتحادية القديمة<br>(لا تشمل برلين، الأقاليم<br>الجديدة (بما في ذلك برلين)) | ٧٦١ ٤٨٧        | ٥١٩ ٨٣٨ | ١ ٢٨١ ٣٢٥ | ٧٥٠ ٣٠٦        | ٥١١ ٠٩٣ | ١ ٢٦١ ٣٩٩ | ٧٦١ ٥١٤        | ٥٣٥ ٦٨٨ | ١ ٢٩٧ ٢٠٢ |
|  | ١٨٥ ٧٩٦        | ١١٢ ٧٥٨ | ٢٩٨ ٥٥٤   | ٢٢٤ ٠٦٠        | ١٣٦ ٧٤٩ | ٣٦٠ ٨٠٩   | ٢٤٥ ١٥٩        | ١٥٩ ٦٥٦ | ٤٠٤ ٨١٥   |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

الجدول ٤-٢-٥ مدرسة المتدربين قبل التدريب ولديهم عقود تدريب موقعة حديثاً  
١٩٩٦ و ٢٠٠١

| المتدربون |         |        |         | نوع المدرسة (١)                   |
|-----------|---------|--------|---------|-----------------------------------|
| ٢٠٠١      |         | ١٩٩٦   |         |                                   |
| النسبة    | العدد   | النسبة | العدد   |                                   |
| ٢,٦       | ١٥ ٨٢٩  | ٣,١    | ١٨ ٠٢١  | المدرسة الثانوية العامة بدون مؤهل |
| ٣٣,٠      | ٢٠١ ٣٠٧ | ٣٣,٧   | ١٩٥ ٠٨١ | المدرسة الثانوية العامة بمؤهل     |
| ٣٦,٦      | ٢٢٢ ٨٦٩ | ٣٥,٣   | ٢٠٤ ٧١٣ | المدرسة المتوسطة أو مؤهل معادل    |
| ١٤,٣      | ٨٦ ٨٩٩  | ١٥,٣   | ٨٨ ٨٥٧  | مؤهل الالتحاق بالتعليم العالي     |
| ٢,٨       | ١٦ ٧٧٣  | ٣,٣    | ١٩ ٠٥٠  | سنة تدريب أساسي مهني بالمدرسة     |
| ٨,٨       | ٥٣ ٥٦٨  | ٧,٨    | ٤٤ ٩٣٣  | المدرسة المهنية المتخصصة          |
| ٢,٠       | ١٢ ٣٣٠  | ١,٥    | ٨ ٧٢٠   | المدرسة التحضيرية المهنية         |
| ١٠٠,٠     | ٦٠٩ ٥٧٦ | ١٠٠,٠  | ٥٧٩ ٣٧٥ | المجموع                           |

(١) الفئة "أخرى/لا يوجد" كانت تمثل الثلثين مقسمين فيما بين المدارس الثانوية

العامة بمؤهل والثلث للمدرسة المهنية المتخصصة.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

الجدول ٤-٢-٦ التلاميذ والتلميذات في المدارس المهنية في النظام المزدوج حسب السن.

| التلاميذ في المدارس المهنية في النظام المزدوج |           |           |           |         |           | التلاميذ     |
|---|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|--------------|
| ٢٠٠١/٢٠٠٠                                     |           |           | ١٩٩٧/١٩٩٦ |         |           |              |
| إناث  | ذكور      | المجموع   | إناث      | ذكور    | المجموع   |              |
| ٧٣٥ ٨٧٧                                       | ١ ٠٦١ ٠٢٦ | ١ ٧٩٦ ٩٠٣ | ٨٠٩ ٦٥٤   | ٩٧٠ ٦١٧ | ١ ٦٢٥ ٤٢٦ | المجموع      |
|   |           |           |           |         |           | من بينهم سن  |
| ٢٣ ٨٤٥  | ٣٧ ٥١٠    | ٦١ ٣٥٥    | ٨ ٢٢٤     | ١٤ ٥٢٤  | ٢٢ ٧٤٨    | ١٥ سنة وأصغر |
| ٦٠ ٨٤٤  | ٩٢ ٦٩٦    | ١٥٣ ٥٤٠   | ٥٤ ٦٨٤    | ٨٨ ٨٣٣  | ١٤٣ ٥١٧   | ١٦ سنة       |
| ١١٥ ٣٩٣                                       | ١٨٠ ٦٣٥   | ٢٩٦ ٠٢٨   | ١١٤ ٤٨١   | ١٨٢ ٦٩٦ | ٢٩٧ ١٧٧   | ١٧ سنة       |
| ١٣٦ ٣١٠                                       | ٢١٢ ٢٤٢   | ٣٤٨ ٥٥٢   | ١٣٨ ٣١٩   | ٢١٢ ٧٩١ | ٣٥١ ١١٠   | ١٨ سنة       |
| ١٢٩ ٥٦٢                                       | ١٨٢ ٥١٣   | ٣١٢ ٠٧٥   | ١٢٣ ٦٩٩   | ١٧٩ ٠٨٠ | ٣٠٢ ٧٧٩   | ١٩ سنة       |
| ١٠٤ ٦٩٦                                       | ١٢٩ ٢٠٧   | ٢٣٣ ٩٠٣   | ٨٦ ٨١٠    | ١١٢ ١٦٧ | ١٩٨ ٩٧٧   | ٢٠ سنة       |
| ٧١ ١٣٧  | ٧٨ ٥٠٣    | ١٤٩ ٦٤٠   | ٥٤ ٤٣٠    | ٦١ ٢٩٨  | ١١٥ ٧٢٨   | ٢١ سنة       |
| ٩٤ ٠٨٩  | ١٤٧ ٧١٦   | ٢٤١ ٨٠٥   | ٧٤ ١٦٢    | ١١٩ ٢٢٨ | ١٩٣ ٣٩٠   | ٢٢ سنة وأكبر |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

## الجدول ٤-٣-١ نسبة الطالبات من بين الذين يدرسون في الفصل الجامعي الأول بمؤسسات التعليم العالي

| سنة الدراسة <sup>(١)</sup> |      |      |      |      |      |      |      |                     |                     |                     |                             |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| ٢٠٠١ <sup>(٢)</sup>        | ٢٠٠٠ | ١٩٩٩ | ١٩٩٨ | ١٩٩٧ | ١٩٩٥ | ١٩٩٣ | ١٩٩١ | ١٩٨٥ <sup>(١)</sup> | ١٩٨٠ <sup>(١)</sup> | ١٩٧٠ <sup>(١)</sup> |                             |
| ٤٨,٨                       | ٤٩,٠ | ٤٩,٣ | ٤٨,٥ | ٤٨,٦ | ٤٧,٨ | ٤٤,٤ | ٤١,٢ | ٣٩,٨                | ٤٠,٢                | ٣٧,٨                | مجموع مؤسسات التعليم العالي |
|                            |      |      |      |      |      |      |      |                     |                     |                     | من بينها:                   |
| ٥٣,٤                       | ٥٣,٤ | ٥٣,٧ | ٥٢,٧ | ٥٢,٩ | ٥٣,١ | ٤٩,٥ | ٤٥,٥ | ٤٤,٣                | ٤٤,٢                | ٣٧,٧                | الجامعات                    |
| ٥٦,٦                       | ٥٦,٧ | ٥٨,٣ | ٥٦,٧ | ٥٧,٦ | ٥٧,٦ | ٥٣,٥ | ٥٠,٦ | ٥٠,٥                | ٤٥,٦                | ٤٠,٩                | أكاديميات الفنون            |
| ٣٨,٠                       | ٣٨,٩ | ٣٩,٨ | ٣٩,٦ | ٣٩,٢ | ٣٦,٢ | ٣٣,٠ | ٢٩,٤ | ٢٨,٩                | ٣٠,٧                | -                   | الكليات التقنية             |

(\*) كانت تشمل حتى عام ١٩٨٥ الإقليم الاتحادي السابق، وابتداء من عام ١٩٩١ كامل جمهورية ألمانيا الاتحادية.

(١) الفصل الدراسي الصيفي والفصل الدراسي الشتوي التالي

(٢) نتائج أولية.

## الجدول ٤-٣-٢ نسبة الطالبات من بين الذين يدرسون في مؤسسات التعليم العالي(\*)

| السنة               |      |      |      |      |      |      |      |                     |                     |                     |                               |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------|
| ٢٠٠١ <sup>(١)</sup> | ٢٠٠٠ | ١٩٩٩ | ١٩٩٨ | ١٩٩٧ | ١٩٩٥ | ١٩٩٣ | ١٩٩١ | ١٩٨٥ <sup>(١)</sup> | ١٩٨٠ <sup>(١)</sup> | ١٩٧٠ <sup>(١)</sup> |                               |
| ٤٦,٧                | ٤٦,١ | ٤٥,٣ | ٤٤,٥ | ٤٣,٦ | ٤١,٧ | ٤٠,٢ | ٣٩,٢ | ٣٧,٨                | ٣٦,٧                | ٣٠,٩                | مجموع المؤسسات التعليم العالي |
|                     |      |      |      |      |      |      |      |                     |                     |                     | من بينها                      |
| ٥٠,٣                | ٤٩,٧ | ٤٨,٩ | ٤٨,١ | ٤٧,٣ | ٤٥,٥ | ٤٣,٨ | ٤٢,٦ | ٤١,١                | ٣٨,٩                | ٣٠,٧                | الجامعات                      |
| ٥٧,٠                | ٥٦,٤ | ٥٦,١ | ٥٥,٢ | ٥٤,٦ | ٥٣,١ | ٥١,٩ | ٥١,١ | ٤٨,٩                | ٤٦,٣                | ٤٠,٠                | أكاديميات الفنون              |
| ٣٧,٤                | ٣٦,٨ | ٣٥,٩ | ٣٤,٧ | ٣٣,٣ | ٣٠,٧ | ٢٩,٠ | ٢٧,٧ | ٢٧,٤                | ٢٨,٢                | -                   | الكليات التقنية               |

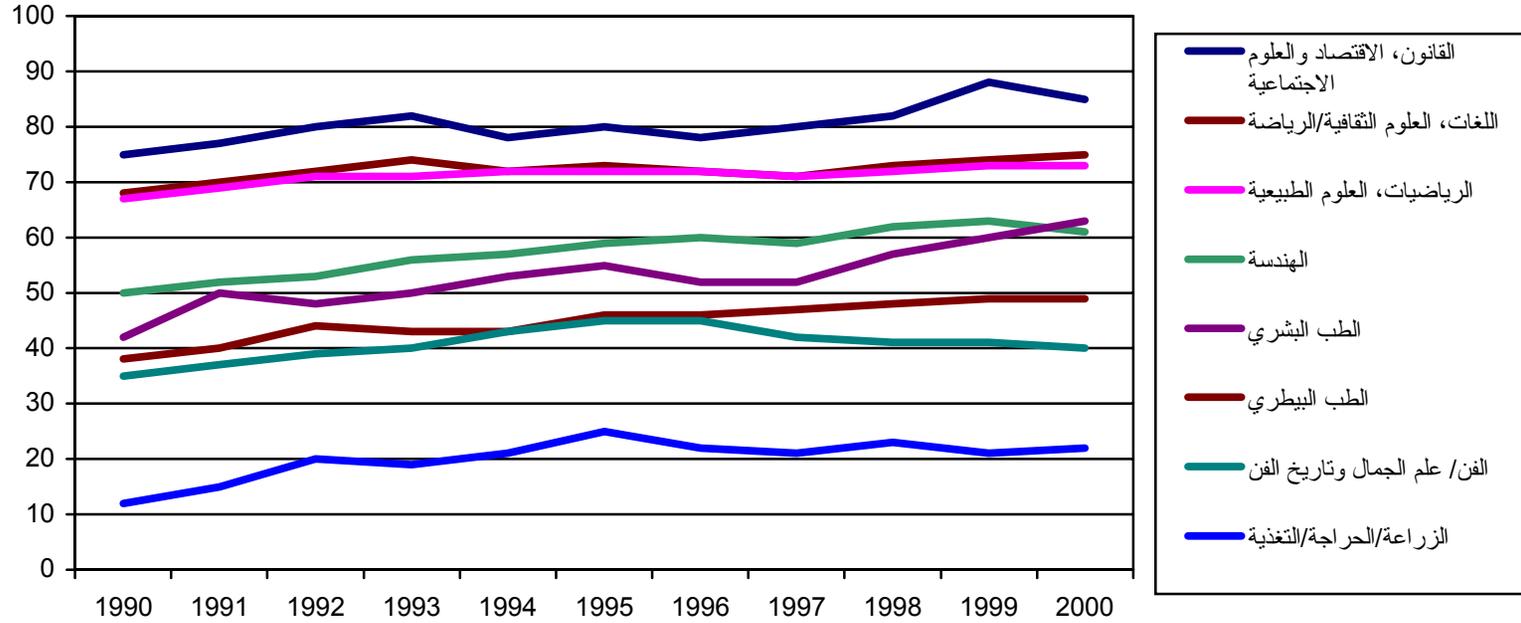
الفصل الدراسي الشتوي

حتى عام ١٩٨٥ كانت تشمل الإقليم الاتحادي السابق، وابتداء من عام ١٩٩١ كامل جمهورية ألمانيا الاتحادية.

(٢) نتائج أولية.

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي.

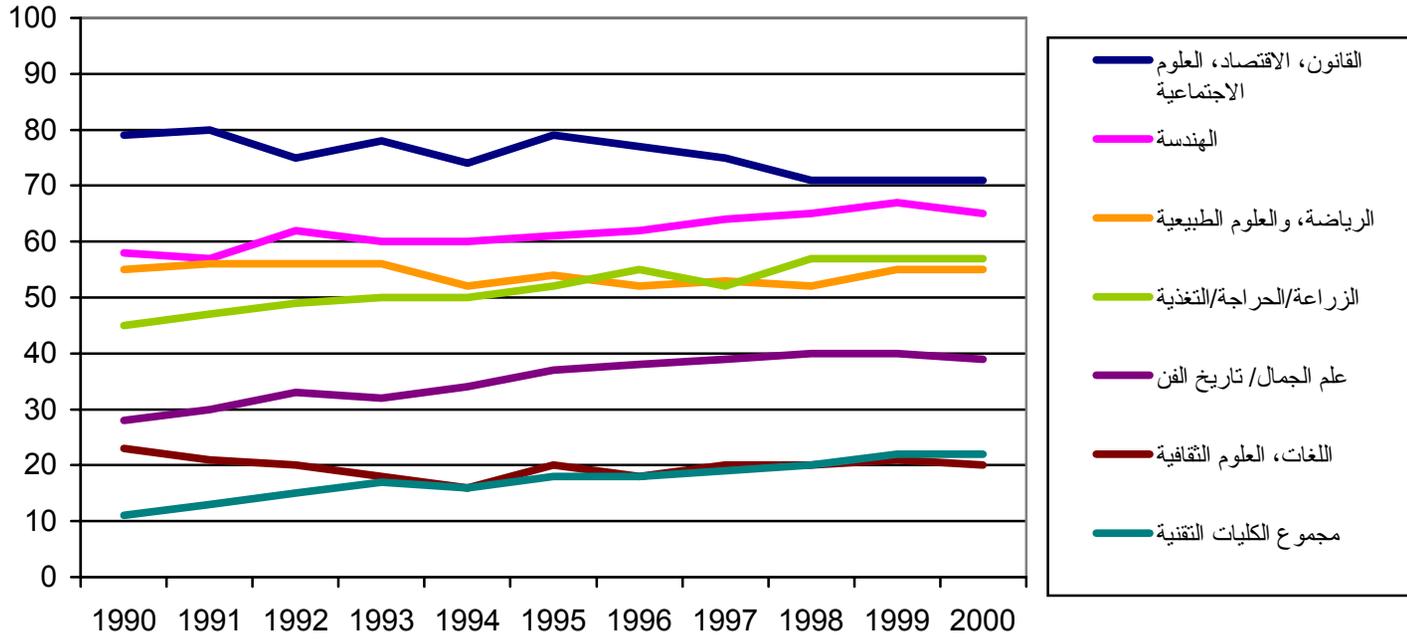
الجدول ٤-٣-٣ الألمان الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول (الفصل الشتوي)  
في مؤسسات التعليم العالي بالجامعات حسب فئات الموضوعات



| الألمان الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول (الفصل الشتوي) في مؤسسات<br>التعليم العالي بالجامعات حسب فئات الموضوعات (بالنسبة المئوية) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                                      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------------|
| ٢٠٠٠  | ١٩٩٩ | ١٩٩٨ | ١٩٩٧ | ١٩٩٦ | ١٩٩٥ | ١٩٩٤ | ١٩٩٣ | ١٩٩٢ | ١٩٩١ | ١٩٩٠ |                                      |
| ٤٨,٠  | ٤٧,٨ | ٤٦,٢ | ٤٥,١ | ٤٥,٢ | ٤٤,٤ | ٤١,٤ | ٤٢,٧ | ٤١,٠ | ٤٠,٣ | ٣٨,٣ | القانون والاقتصاد والعلوم الاجتماعية |
| ٧٣,٠  | ٧٢,٧ | ٧١,٧ | ٧١,٧ | ٧٢,١ | ٧٣,٢ | ٧١,٥ | ٧١,٨ | ٧١,١ | ٦٩,٧ | ٦٧,٨ | اللغات، العلوم الثقافية، الرياضة     |
| ٤٠,٤  | ٤٢,٠ | ٤١,٩ | ٤٣,٦ | ٤٤,٥ | ٤٣,٨ | ٤٠,٠ | ٣٩,٢ | ٣٧,٥ | ٣٥,٦ | ٣٤,٩ | الرياضات والعلوم الطبيعية            |
| ٢٢,٧  | ٢٢,٩ | ٢١,٧ | ٢١,٩ | ٢٣,٦ | ٢٣,٦ | ٢٠,٣ | ١٩,٦ | ١٦,٧ | ١٤,٨ | ١٢,٧ | الهندسة                              |
| ٦٣,٦  | ٥٧,٩ | ٥٦,٥ | ٥٣,٣ | ٥٢,٩ | ٥٥,٤ | ٥١,٩ | ٤٩,٧ | ٤٨,٣ | ٤٩,٧ | ٤٢,١ | الطب البشري                          |
| ٨٥,٤  | ٨٨,٠ | ٨٢,١ | ٨٠,٥ | ٧٨,٠ | ٨٠,٩ | ٧٨,٣ | ٨٢,٠ | ٧٨,٠ | ٧٦,٧ | ٧٤,٤ | الطب البيطري                         |
| ٧٤,٩  | ٧٤,٥ | ٧١,٥ | ٧٢,٢ | ٧٢,٥ | ٧٢,٤ | ٧٣,٨ | ٧٠,٩ | ٧١,٤ | ٦٩,٤ | ٦٨,٢ | الفن/علم الجمال وتاريخ الفن          |
| ٦١,٢  | ٦٢,٧ | ٦١,٥ | ٥٩,٣ | ٦٠,٧ | ٥٧,٩ | ٥٦,٢ | ٥٤,٥ | ٥٤,١ | ٥١,٨ | ٤٩,٩ | الزراعة/الحراثة/التغذية              |
|   | ٥٢,٦ | ٥١,٦ | ٥١,٩ | ٥٢,٦ | ٥٢,٧ | ٤٩,٤ | ٤٨,٨ | ٤٦,٤ | ٤٤,٧ | ٤٢,٢ | مجموع الجامعات                       |

المصدر: الكتب الإحصائية الاجتماعية

الجدول ٤-٣-٤ الألمان الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول (الفصل الشتوي)  
 بالكليات التقنية) بمؤسسات التعليم العالي حسب فئات الموضوعات  
 نسبة المرأة بين المجموع (نسبة مئوية)



| الألمان الذين يدرسون في الفصل الجامعي الأول (الفصل الشتوي) في الكليات التقنية <sup>(*)</sup> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                                      |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------------|
| حسب مجموعات المواد - نسبة النساء من بين المجموع  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                                      |
| ٢٠٠٠   | ١٩٩٩ | ١٩٩٨ | ١٩٩٧ | ١٩٩٦ | ١٩٩٥ | ١٩٩٤ | ١٩٩٣ | ١٩٩٢ | ١٩٩١ | ١٩٩٠ |                                      |
| ٥٥,٩   | ٥٥,٦ | ٥٦,١ | ٥٤,٦ | ٥٤,٠ | ٥٣,٩ | ٥٣,٠ | ٥٤,٦ | ٥٤,٦ | ٥٣,٩ | ٥٣,٧ | القانون والاقتصاد والعلوم الاجتماعية |
| ٢٠,٤   | ٢٠,٩ | ٢٠,٣ | ١٩,٨ | ١٨,١ | ١٧,٩ | ١٦,٩ | ١٦,١ | ١٥,٦ | ١٣,٠ | ١١,٦ | الهندسة                              |
| ٢٢,٢   | ٢٢,٥ | ٢٠,٥ | ٢٠,٣ | ١٩,٠ | ١٩,٤ | ١٦,٩ | ١٨,٤ | ١٩,٩ | ٢٢,٤ | ٢٣,٠ | الرياضة والعلوم الطبيعية             |
| ٥٤,٢   | ٥٤,١ | ٥٣,٠ | ٥٣,١ | ٥٥,٧ | ٥٢,٠ | ٤٩,٦ | ٤٩,٣ | ٤٧,٣ | ٤٥,٥ | ٤٤,٩ | الزراعة/الحراثة/التغذية              |
| ٦٤,٨   | ٦٥,٧ | ٦٣,٩ | ٦٣,٧ | ٦١,٠ | ٦٠,٨ | ٥٩,٩ | ٦٠,٠ | ٦١,٦ | ٥٧,٣ | ٥٧,٧ | الفن/علم الجمال وتاريخ الفن          |
| ٧١,٢   | ٧١,١ | ٧٤,٣ | ٧٦,٢ | ٧٧,٧ | ٧٤,٧ | ٧٦,٦ | ٧٥,٥ | ٨٠,١ | ٨١,٢ | ٧٨,٩ | اللغات والعلوم الثقافية              |
| ٣٨,٧   | ٣٩,٥ | ٣٩,٣ | ٣٨,٩ | ٣٧,٢ | ٣٦,٣ | ٣٣,٧ | ٣٢,٧ | ٣٢,٤ | ٢٩,٦ | ٢٨,٠ | مجموع الكليات التقنية                |

(\*) لا تشمل الكليات الإدارية

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## الجدول ٤-٤ المرأة في التعليم والعلوم مجموع ٢٠٠٠

| المرأة بالنسبة المئوية |  |
|------------------------|--|
| ٥٣,٦                   | الخريجون من المدرس بشهادات<br>تخرج من المدرسة الثانوية |
| ٤٩,٢                   | الطلبة الجدد بمؤسسات التعليم<br>العالي                 |
| ٤٦,١                   | الطلبة   |
| ٤٤,٨                   | الخريجون   |
| ٣٤,٣                   | طلبة الدكتوراه   |
| ٣٠,٤                   | الهيئة الأكاديمية والفنية بمؤسسات<br>التعليم العالي    |
| ٢٥,١                   | المحاضرون والمساعدون بمؤسسات<br>التعليم العالي         |
| ١٨,٤                   | المرشحون للتأهيل                                       |
| ١٤,٩                   | الأستاذة جيم ٢   |
| ١١,٠                   | الأستاذة جيم ٣   |
| ٧,١                    | الأستاذة جيم ٤   |

المصدر: المكتب الإحصائي الاتحادي

## التذييل الثاني:

نظرة مجملة عن التدابير المنفذة منذ عام ١٩٩٨ لإعمال مفهوم المساواة في الحقوق

## (١) القوانين

نيسان/أبريل ١٩٩٨  
دخل قانون المساواة في إطار قانون الوراثة حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨. ويعطي هذا القانون للأطفال الذين آباؤهم ليسوا متزوجين من أمهاتهم حقوقاً كاملة في الوراثة إلى جانب الأقارب الآخرين للأب. وفي السابق، كان يحق فقط للطفل الذي أبوه غير متزوج من أمه حق بديل في الوراثة في شكل نقود.

تموز/يوليه ١٩٩٨  
٧ تموز/يوليه ١٩٩٨. والقانون استجابة لحكم المحكمة الأوروبية للعدل المؤرخ ٢٢ نيسان/أبريل ١٩٩٧ (ملف مرجع سي ١٨٠ - ٩٥) والذي توصلت فيه المحكمة إلى نتيجة مفادها أن النظم التي لا تزال قائمة في ألمانيا بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة عند بدء العمل تتنافى جزئياً مع القانون الأوروبي. وفي القانون الألماني، يتعين على صاحب العمل أن يقدم تعويضاً إذا تصرف بطريقة تمييزية عند بدء العمل أو من المقرر أن يظل التعويض المنصوص عليه بموجب الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ٦١١ أ من المدونة المدنية قائماً بغض النظر عن الجرم. وصاحب العمل مسؤول أيضاً عن سوء سلوك الأشخاص الذين يعملون نيابة عنه في ملء الوظيفة.

تموز/يوليه ١٩٩٨  
القانون الذي ينطوي على إصلاح لقانون الأب والطفل ودخول قانون المساعدة القانونية حيز النفاذ. ويقضي القانون الذي ينطوي على إصلاح لقانون الأب والطفل بإلغاء جميع الفوارق تقريباً في معاملة الأطفال المولودين داخل عش الزوجية وخارجه. وللمرة الأولى فإن الوالدين غير المتزوجين الواحد من الآخر يمكن أن يضطلعاً بحضانة أبويه لأطفالهما بصفة مشتركة وبموجب قانون الوالديه، فإن لأم الطفل حقوقاً أقوى لدى الاعتراف بالأبوة أو المنازعة بشأنها. ولا يكون الاعتراف بالأبوة فعالاً إلا برضاها. وتحل محل الوصاية بحكم المنصب. يمكن رعاية الشباب عن الأطفال المولودين خارج عش الزوجية مساعدة قانونية توصف بأنها عرض المساعدة من جانب مكاتب رعاية

الشباب وتقبل على أساس طوعي لإثبات الأبوة والنفقة.

كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ / دخل قانون حماية الشهود في تقديم الأسئلة في الإجراءات الجنائية وتحسين حماية الضحية - قانون حماية الشهود حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. ومن شأن قانون حماية الشهود تحسين إمكانيات المقاضاة الإضافية رهنا بالإجراءات الجنائية. وفضلا عن ذلك تم إدخال استعمال تكنولوجيا الفيديو في الإجراءات الجنائية. ومن ثم يمكن تلافي جلسات الأسئلة المتكررة والمجهددة، ويمكن للضحايا تجنب الجوانب الخائفة لجلسات الاستماع في قاعة المحكمة والمواجهة مع القائم بالتعذيب. وفضلا عن ذلك، تم النص على أنه في إطار ظروف معينة يمكن تعيين مستشار قانوني للشهود خاص بتوجيه الأسئلة أو مستشار قانوني للضحية على نفقة الدولة أثناء الإجراءات.

كانون الثاني/ يناير ١٩٩٩ / تعديل القانون الاتحادي لاستحقاق الطفل. وقد ازداد استحقاق الطفل بالنسبة للطفل الأول والثاني اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ ويبلغ لكل طفل ٢٥٠ ماركا ألمانيا (أي ١٢٧,٨٢ يورو) في الشهر.

آب/أغسطس ١٩٩٩ / القانون الثاني المعدل للكتاب الثالث للمدونة الاجتماعية أصبح ساري المفعول في آب/أغسطس ١٩٩٩. وقد أدخلت تحسينات تتصل بالمرأة في قانون النهوض بالعمل.

كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٠ / تعديل القانون الاتحادي لاستحقاق الطفل. ازداد استحقاق الطفل بالنسبة للطفل الأول والثاني في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ ويبلغ ٢٧٠ ماركا ألمانيا لكل طفل (= ١٣٨,٠٥ يورو) في الشهر. وتم الأخذ بعلاوة رعاية قدرها ٣٠٢٤ ماركا ألمانيا (= ١٥٤٦,١٥ يورو) للأطفال حتى سن ١٦ سنة. وإذا أخذت مع العلاوة السابقة للطفل والبالغة ٦٩١٢ ماركا ألمانيا (= ٣٥٣٤,٠٥ يورو) فإن العلاوات المالية للأطفال تزداد إلى ٩٩٣٦ ماركا ألمانيا (= ٥٠٨٠ يورو).

كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٠ / حكم محكمة العدل الأوروبية يعلن عن نظم قانونية في ألمانيا أن استبعاد المرأة من الخدمة المسلحة التطوعية في القوات المسلحة لا يتفق مع التوجيه الأوروبي بالمساواة في المعاملة ٧٦/٢٠٧/الجماعة

## الاقتصادية الأوروبية.

- حزيران/يونيه ٢٠٠٠ القانون المعدل لقانون الأجانب دخل حيز النفاذ في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وتحكم الفقرة ١٩ من قانون الأجانب الحق المستقل لإقامة الزوجات الأجانب في حالة فسخ المجتمع الزوجي. وأصبحت الزوجات الأجانب الآن تحصل على حقها في الإقامة في حالة الانفصال بعد سنتين، بدلا من أربع سنوات في السابق. وقد أعيد أيضا تصميم الحق المستقل في الإقامة وجواز منحه قبل انتهاء هذه الفترة حسب شرط المشقة.
- تموز/يوليه ٢٠٠٠ حكم محكمة العدل الأوروبية يؤكد التطابق مع التوجيه الأوروبي بالمساواة في المعاملة ٢٠٧/٧٦ / الجماعة الاقتصادية الأوروبية لتدابير النهوض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وخاصة بالقضاء على عدم التكافؤ الواقعي الذي يضر بفرص المرأة.
- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠ قانون تجريم العنف وتعديل قانون نفقة الطفل. ويعلن القانون حق الطفل في أن ينشأ بدون عنف ويحظر العقوبة البدنية والإيذاء الانفعالي والأعمال المذلة الأخرى.
- كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٠ تعديل الجملة الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٢ ألف من القانون الأساسي، وقد دخل حيز النفاذ في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. والخدمة التطوعية للمرأة باستخدام الأسلحة النارية في القوات المسلحة الاتحادية أصبح لها الآن أساس دستوري، وأصبح بإمكان المرأة اكتساب الوصول إلى جميع ميادين القوات المسلحة.
- كانون الثاني/ يناير ٢٠٠١ نظم جديدة بشأن القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل، وقد دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وسريان القانون الجديد يؤدي إلى أن يحل محل الإجازة المتعلقة بتربية الطفل التسمية الجديدة بالإجازة الأبوية. ومن شأن تعديلات القانون الاتحادي لاستحقاق تربية الطفل أن يؤدي إلى تحسين إطار التوافق بين الأسرة والعمل والحالة المالية للأسر:
- لأول مرة منذ عام ١٩٨٦، ازدادت حدود الدخل بالنسبة

لاستحقاق تربية الطفل. ويقدم الآن استحقاق رعاية الطفل على أنه ميزانية (مبلغ أعلى - وفترة أقصر).

- ولأول مرة، أصبح بوسع الأمهات والآباء أن يقوموا بإجازة أبوية (كان يشار إليها في السابق على أنها إجازة لتربية الطفل) في نفس الوقت وفي إطار فترة لا تتغير قدرها ثلاث سنوات كحد أقصى.

- من حيث المبدأ لكل من الأبوين حق قانوني في العمل لبعض الوقت خلال الإجازة الأبوية، وهذا ينطبق على الشركات التي لديها أكثر من ١٥ موظف. ويمكن للأمهات والآباء أن يعملوا الآن حتى ٣٠ ساعة في الأسبوع لكل منهما بدلا من ١٩ ساعة في السابق. ومن شأن ذلك أن يفتح للوالدين، وليس للأب بصفة خاصة، إمكانيات جديدة للمشاركة في العمالة المتكسبة وفي الأعمال الأسرية.

- يوجد حق في العودة إلى ساعات العمل السابقة لدى انتهاء الإجازة الأبوية.

- هناك إمكانية للقيام بإجازة أبوية لمدة سنة بين عيد الميلاد الثالث والثامن للطفل إذا وافق صاحب العمل.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ / دخل قانون العمل لبعض الوقت وعقود العمالة المحددة المدة حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. ويمنح هذا القانون لأول مرة حقا قانونيا عاما في العمل لبعض الوقت في الصناعة الخاصة في الشركات التي لديها أكثر من ١٥ موظفا إذا لم تكن هناك أسباب عملية تعارض ذلك.

آذار/مارس ٢٠٠١ / سريان "أمر بروكسل الثاني" الذي يفرض في كل الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بخلاف الدانمرك إلى إنشاء نظم موحدة بالنسبة للولاية القضائية للمحكمة والاعتراف وتنفيذ الأوامر في الشؤون الزوجية وفي الإجراءات المتعلقة بالمسؤولية الأبوية لكلا الأبوين بالنسبة لأطفالهما.

تموز/يوليه ٢٠٠١ / سريان الكتاب التاسع من المدونة الاجتماعية في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١. ويتمثل الاهتمام الرئيسي في الكتاب التاسع للمدونة الاجتماعية في

التنسيق بين الخدمات والتعاون بين مقدمي الخدمات عن طريق أدوات فعالة. ويتمثل الهدف من الخدمات الاجتماعية في النهوض بالمشاركة الاجتماعية من جانب الأشخاص الذين يعيشون بإعاقات أو تتهددهم الإعاقات، وخاصة في العمل.

تموز/يوليه ٢٠٠١ سريان قانون إصلاح قانون الأعمال الدستورية في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠١. ومن شأنه تحسين تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الشركات.

آب/أغسطس ٢٠٠١ سريان قانون المشاركات في الحياة في ١ آب/أغسطس ٢٠٠١. ويمكن للقرينين من نفس الجنس تسجيل مشاركتهم رسمياً. ويعترف بالشريكين في الحياة الجنسية المثلية بأهمها أعضاء في أسرة. ويلزم لهما رعاية ودعم الواحد للآخر، وتخطيط حياتهما معاً، ويرتبطان بالتزامات للنفقة الواحد تجاه الآخر.

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ سريان القانون الاتحادي لتنفيذ مفهوم الفرص المتكافئة بين المرأة والرجل في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. ومن شأن هذا القانون التمكين من إعطاء الأفضلية للمرأة التي لديها نفس القدرات والمؤهلات والخبرات المهنية في التدريب والتوظيف والترفيه في مجالات تمثل فيها المرأة تمثيلاً ناقصاً، مع أخذ الحالات الفردية في الاعتبار. وينطوي على تحسينات في التوفيق بين الأسرة والعمل وإعداد كل منهما للنهوض بالمساواة باعتباره مهمة عاجلة لجميع الموظفين ذوي الوظائف الإدارية وإعطاء مزيد من الصلاحيات لمأموري المساواة وينطوي على مزيد من النظم بشأن العمل لبعض الوقت. وكذلك من المقرر الإعلان عن مناصب الوظائف العليا والإدارية من أجل شغلها على أساس بعض الوقت ما لم تكن هناك أسباب رسمية ملزمة تقف في طريق ذلك. وفضلاً عن ذلك، من المقرر أن يكون من الأسهل بالنسبة للعاملين لبعض الوقت في الخدمة العامة ومع واجبات أسرية العودة إلى العمالة لكل الوقت.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ من المقرر أن يزداد استحقاق الطفل بموجب تعديل القانون الاتحادي لاستحقاق الطفل اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ وأصبح لكل من الطفل الأول والثاني كما سبق بالفعل أن يكون للطفل الثالث ١٥٤ يورو في الشهر واعتباراً من الطفل الرابع يبلغ الاستحقاق ١٧٩

يورو في الشهر لكل طفل.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ / أصبح قانون تحسين حماية المحكمة المدنية في حالة أعمال العنف والمفاتيح غير المرحب بها، وكذلك تسهيل التخلي عن منزل الزوجية في حالة الانفصال - قانون الحماية ضد العنف ساري المفعول. وبالإضافة إلى الأخذ بالتخلي المبسط عن منزل الزوجية، فإنه يتضمن أيضاً نظماً صريحة من أجل فرض حظر على الاتصال والتحرش والاقتراب. وإذا حدثت أعمال العنف بالقرب من الجوار الاجتماعي، فإن القانون يعطي الحق في التخلي عن المنزل، إذا كان الجاني والضحية - وهي المرأة في معظم الحالات - قد أقاما أسرة معيشية مشتركة في الأجل الطويل.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ / أصبح قانون تحسين الحالة القانونية والاجتماعية للبغايا سارياً. وللبغايا الآن الإمكانية القانونية لممارسة أعمالهن سواء على أساس العمل لحساب الذات أو في عمالة تابعة مع تأمين اجتماعي. وقد تم تقييد العقوبة على ترويح الدعارة والقوادة على حالات استغلال للتبعية الشخصية والاقتصادية للبغايا.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ / دخل قانون تنشيط العمل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وتعني كلمة تنشيط بالألمانية التحريك والتأهيل والتدريب والاستثمار والاتصال. ويتمثل هدف القانون في النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل وذلك بتوسيع نطاق تدابير سياسة سوق العمل المحددة بالنسبة للمرأة. فضلاً عن ذلك، يسهم قانون تنشيط العمل في تحسين التوفيق بين الأسرة والعمل. ويتحقق هذا الهدف من خلال زيادة علاوات نفقات رعاية الطفل (١٣٠ يورو لكل طفل في الشهر) إذا كان الأشخاص المتعطلين يشتركون في تدابير للتدريب المهني الأساسي والمزيد من التدريب. واعتباراً من عام ٢٠٠٣ فصاعداً بالنسبة للأشخاص الخاضعين للتأمين الاجتماعي الإلزامي، تنطبق فترات الهوة المتعلقة باستحقاق الأمومة ورعاية الطفل حتى عيد الميلاد الثالث للطفل مرة أخرى باعتبارها فترات اشتراك في التأمين ضد البطالة.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ / أصبح قانون إصلاح تقديم مساعدات للمزيد من التدريب ساري المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وتنطبق الآن ظروف أفضل

للنهوض على الأسر ذات الأطفال وعلى الآباء الوحيدين.

كانون الثاني/التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من جانب الحكومة الاتحادية تم في ١٥ يناير ٢٠٠٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

نيسان/أبريل ويدخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. ويعمل بصفة خاصة على استبعاد الأشخاص الذين يمارسون العنف من البيئة المباشرة للطفل.

أيار/مايو ٢٠٠٢ قانون تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين دخل حيز النفاذ في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢. ويفتح قانون تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين إمكانيات جديدة لتقرير المصير والمساواة في المشاركة في الحياة الاجتماعية. ومن خلال إنشاء بيئات خالية من الحواجز على نطاق واسع وحظر التمييز من جانب الذين يمارسون سلطة حكومية، فإن حظر التمييز الوارد في الفقرة ٣ من القانون الأساسي تم تنفيذه بشكل شامل. ولإعمال المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل، من المقرر أخذ الاهتمامات الخاصة بالمرأة المعوقة في الاعتبار والقضاء على التمييز القائم (الفقرة ٢ من قانون تكافؤ الفرص للمرأة المعوقة) وفضلا عن ذلك، أصبح من الواضح أن من المسموح به اتخاذ تدابير خاصة هنا للنهوض بالأعمال الفعلية للمساواة في الحقوق بالنسبة للمرأة المعوقة والقضاء على التمييز القائم.

حزيران/يونيه تعديل القانون حماية الأمومة دخل حيز النفاذ في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. ومجموع فترات حماية الأمومة بالنسبة لجميع الأمهات يبلغ ١٤ أسبوعا على الأقل، بمن في ذلك اللاتي ينجبن أطفالا في وقت أبكر من المتوقع. وقد تم إيضاح بالإضافة إلى ذلك أن فترات حظر العمالة بموجب قانون حماية الأمومة تحسب ساعات عمل لأغراض حساب المستويات.

٢- التدابير والأحداث الأخرى ذات الصلة من حيث السياسة بشأن المساواة في الحقوق (منذ أيار/مايو ١٩٩٨)

أيار/مايو ١٩٩٨ التقرير الثاني للحكومة الاتحادية عن نسبة المرأة في الهيئات الرئيسية في مجال نفوذ الاتحاد يقدم إلى البرلمان الاتحادي الألماني.

حزيران/يونيه ١٩٩٩ اعتماد برنامج "المرأة والعمل" يشمل برنامج الحكومة الاتحادية "المرأة والعمل" من بين أمور أخرى تدابير بشأن النهوض بالمرأة في الصناعة الخاصة، مكافآت للمؤسسات المثالية التي تحقق كسبا بهيكله ساعات العمل، أو لإنشاء مرافق لرعاية الطفل، أو النهوض المستهدف بالمرأة. وقد أعد المسرح للبدء بتشكيل مشاريع خاصة، وعلى سبيل المثال، بواسطة برنامج القروض الجديد لمصرف التسوية، الذي يهدف إلى النهوض بالمرأة لكي تبدأ أعمالا تجارية. وثمة المزيد من التدابير من أجل توسيع نطاق التطبيق بالنسبة للمرأة الشابة، وخاصة في قطاع تكنولوجيا المعلومات. وهناك هدف آخر يتمثل في تحسين إطار التوفيق بين الأسرة والعمل بالنسبة للأمهات والآباء، مع تشجيع قيام تصور جديد للرجل في الوقت نفسه. وهذا يشمل جعل إجازة تربية الطفل مرنة وزيادة حدود الدخل لتلقي استحقاق تربية الطفل. وترافق هذا التعديل القانوني حملة تستهدف الآباء.

كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ قدمت الحكومة الاتحادية لأول مرة مع خطة العمل لمكافحة العنف ضد المرأة مفهوما شاملا إجماليا بالنسبة لجميع مستويات الكفاح ضد العنف. وهذا يهدف إلى تحقيق تغييرات هيكلية. وذلك ابتداء من الوقاية، ومن خلال العمل مع الجناة وتحسين شبكة المساعدات المعروضة على الضحايا من خلال تدابير قانونية مثل قانون الحماية من العنف ضد المرأة والمزيد من إثارة الوعي لدى الرأي العام. ويقضي "قانون الحماية من العنف ضد المرأة" بالتخلي البسيط عن منزل الزوجية فضلا عن نظم قانونية لغرض حظر على الاتصال والتحرش والاقتراب الوثيق من جانب الشريك في العنف. ومن شأن خطة العمل تعزيز التعاون بين مؤسسات الدولة والمشاريع غير الحكومية، والنهوض بالربط الشبكي على مستوى البلد من أجل عروض تقديم المساعدات ومجال العمل الأخير نسبيا مع الجناة.

- أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ تعديل النظام الداخلي المشترك اعتباراً من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وينطبق النظام على جميع الوزارات الاتحادية ويعلن إقامة المساواة بين المرأة والرجل بأنها هي المبدأ التوجيهي العام في إطار تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وسوف تكتب الأحكام القانونية والإدارية للاتحاد في المستقبل بلغة محايدة من حيث نوع الجنس.
- كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ قدمت الحكومة الاتحادية إلى البرلمان الاتحادي الألماني التقرير الرابع بشأن النهوض بالمرأة في الخدمة الاتحادية في الفترة المشمولة بتقرير ١٩٩٥ - ١٩٩٨ ومشروع قانون تكافؤ الفرص في الإدارة الاتحادية وفي محاكم الاتحاد.
- كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ في ٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، بدأت ٢٤٤ موظفة للمرة الأولى خدمتهن المسلحة الاختيارية في القوات المسلحة الاتحادية. وفتح مجال القوات المسلحة الاتحادية أمام هذه الخدمة المسلحة الاتحادية بالنسبة للمرأة أمر جديد، ويشكل تحدياً للقوات المسلحة الاتحادية، وكذلك بالنسبة للمرأة التي قاتلت من أجل حقها في تقديم خدمة مسلحة.
- أيار/مايو ٢٠٠١ تقرير عن حالة المرأة الصحية في ألمانيا. مسح يأخذ في اعتباره مختلف الاتجاهات في ألمانيا الشرقية والغربية. ويقدم هذا التقرير الذي نشرته الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، لأول مرة بيانات ومعرفة علمية واسعة بشأن صحة المرأة على المستوى الاتحادي، فضلاً عن سرد وتحليل للاختلافات حسب نوع الجنس والطبقة.
- تموز/يوليه ٢٠٠١ توصلت الحكومة الاتحادية إلى اتفاق بشأن النهوض بتكافؤ الفرص في الصناعة الخاصة مع الرابطة الوطنية للصناعة الألمانية.
- أيار/مايو ٢٠٠٢ قدمت الحكومة الاتحادية إلى البرلمان الاتحادي الألماني تقريراً عن حالة المهنة والدخل للمرأة والرجل، وهو تقرير شامل عن حالة الأجر والدخل للمرأة والرجل.
- أيار/مايو ٢٠٠٢ أقرت الوزارة الاتحادية "التقرير الثالث للحكومة الاتحادية بشأن نسبة النساء في الهيئات الرئيسية في ميدان الاتحاد (تقرير الهيئات

الثالث). ويُظهر التقرير زيادة طفيفة في نسبة المرأة في الهيئات في ميدان نفوذ الاتحاد. وكان من شأن القانون الاتحادي لتكافؤ الفرص زيادة فرص المرأة للوصول إلى المناصب الإدارية. ومن شأنه أيضا زيادة فرص تعيين المزيد من النساء في الهيئات العليا نظرا لأن الهيئات يشغلها في الأغلب موظفون إداريون.

حزيران/يونيه ٢٠٠٢ دراسة حول "دور الأب في الأسرة". وتبحث الدراسة دور الآباء في عملية تطور الأسرة وتتوصل إلى استنتاجات هامة بشأن المفاهيم الأساسية للأبوة والعوامل التي تؤثر فيها.

### ٣- التدابير المنفذة بواسطة وكالات المساواة في الأقاليم

#### ٣-١- مجالات العمل الرئيسية

- (أ) المدرسة والتعليم والتدريب
- (ب) الحياة العملية والنهوض بالمرأة في المجال المهني
- (ج) التوفيق بين الأسرة والعمل
- (د) إعادة الإدماج في الحياة العملية
- (هـ) العنف ضد المرأة والفتاة
- (و) النساء الأجنبيات
- (ز) المرأة في قطاع العلوم والأبحاث، الأبحاث المتعلقة بالمرأة
- (ح) الضمان الاجتماعي للمرأة
- (ط) بناء المساكن وتخطيط الحضر وحركة النقل والتخطيط الإقليمي
- (ي) السياسة المحلية فيما يتعلق بالمرأة
- (ك) النهوض بالفتاة
- (ل) لغة القانون
- (م) المنظمات النسائية غير الحكومية
- (ن) الصحة
- (س) السحاقيات واللواطيون
- (ع) المرأة في مجالات الفنون والثقافة والرياضة
- (ف) المرأة المعوقة
- (ص) المرأة والمهنيات
- (ق) المرأة ووسائل الإعلام وأعمال العلاقات العامة وتدابير أخرى
- (ر) تعميم مراعاة المنظور الجنساني

#### ٣-٢- التدابير والبرامج العامة والخاصة

(هذه القائمة ليست شاملة. وهي تشمل تدابير من عام ١٩٩٨ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٢). والموجز مرتب أبجدياً حسب الأقاليم. وقد تم إبراز التدابير التي يجري تنفيذها بمعرفة عدة أقاليم.

#### (أ) المدرسة والتعليم والتدريب

- أيام النشاط للفتيات بشأن التوجيه المهني للفتيات (برلين، براندنبيرغ، بريمن، هامبورغ، ساكسونيا السفلى).

- تعزيز المضمون المتعلق بتكافؤ الفرص والتركيز في إطار المنهج الدراسي على جميع المستويات وأشكال المدرسة (ساكسونيا - انهالت، وثورينغيا)
- المشاريع المدرسية المتعلقة بنوع الجنس (الحملة الإعلامية للمدارس (بادن - فيرتمبرغ)
- نشر كتيب بعنوان "إنهاء التدريب - المساعدة النهائية للأمم والشابات في التدريب المهني" (برلين)
- حلقة عمل بشأن عمل الفتيات (برلين)
- المساواة في الحقوق في المدارس - تقرير كل سنتين عن تدابير تخفيض التمييز المتعلق بنوع الجنس في المدارس (برلين)
- مائدة مستديرة بشأن موضوع تكافؤ الفرص بين البنات والبنين في المدارس (برلين)
- مشروع رياضي بعنوان "الفتيات أفضل - والفتيان أيضا"، حل الصراعات بين الفتيات والفتيان - مساهمة في النهوض بالصلاحيات الاجتماعية في المدارس الابتدائية (برلين)
- تدريب الفتيات في فصول الفتيات ليصبحن أخصائيات في نظم الحاسب الآلي والاتصالات السلكية واللاسلكية والإلكترونيات (برلين)
- دراسة تجريبية بعنوان: تخطيط الحياة احتياطيا. الفتيان والفتيات في براندينبرغ بين نظم التدريب والعمالة (براندينبرغ)
- شكل المدرسة والمواد التعليمية عن الموضوعات العليا للسنوات من ٧ إلى ١١ سنة (براندينبرغ)
- كتاب عن حلقة عمل بعنوان "جعل الفتيان أقوىاء. تحديث خطط الفتيان" (براندينبرغ)
- مواد عن تخطيط المهنة والحياة. تقسيم العمل في الشرق والغرب بعد عام ١٩٤٥ (براندينبرغ)

- مؤتمر للأخصائيين بشأن التعليم المختلط بعنوان "الجميع في القارب نفسه" (بريمن)
- الإرشاد في التوجيه المهني للفتيات (بريمن)
- مشروع بعنوان التوجيه المهني للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات (بريمن)
- تدابير التدريب لبعض الوقت للأمهات الشابات (بريمن)
- أحداث لحفز الفتيات على التعامل مع مهن الحاسب الآلي والمهن الإعلامية الجديدة (بريمن)
- النهوض بالصلاحيات الإعلامية للفتيات والفتيان. "التعلم لركوب الشبكة" (هامبورغ)
- كتيب بعنوان "الفتيات يمكن أن يصبحن أي شيء" من أجل التلاميذ وآبائهم (هامبورغ)
- الإشراف المتزايد للآباء في التوجيه المهني المدرسي، كتيب بعنوان: "من المؤكد أننا مهتمون نحن الآباء - إلى حد ما؟ معونة للآباء في اختيار ليس فقط مهنة البنات"؛ كتيب للمدرسين بعنوان "كتاب خدمة للعمل مع الآباء بشأن عملية اختيار (ليس فقط) مهنة الفتيات" (هامبورغ)
- دراسات في الحاسب الآلي للتلميذات في المدرسة الإعدادية أيام الإجازات في الخريف (منذ عام ١٩٩٩) (هيس)
- كتيب يقدم معلومات عن ميادين مهن تكنولوجيا المعلومات وميادين المهن التقنية للفتيات في المدارس الإعدادية والثانوية (هيس)
- التمويل المشترك لمشروع أسطوانة للقراءة فقط "جوبلاب" من أجل التوجيه المهني في مجالات مهنية غير تقليدية للفتيات (هيس)
- المساواة باعتبارها مهمة للمدارس واردة في قانون المدارس (ميكلينبرغ - بوميرانيا الغربية)

- مشروع ريادي بعنوان ”الفتيات والفتيان - استيعاب إمكانياتهم الخاصة في المدارس والنهوض بها“ مع وثائق ومؤتمرات للأخصائيين بشأن هذا الموضوع (ميكليبرغ - بوميرانيا الغربية)
- معرض متجول بعنوان ”المهن محايدة من حيث نوع الجنس“
  - بشأن توجه الفتيات في اختبار مهنة من المهن
  - حفز الفتيات على التوسع في اختيار مهنة من المهن
  - إجراءات نقاش انتقادي من جانب ”المستشارين السريين للمستقبل الوظيفي” والفعاليات الاقتصادية والمتعلقة بالمستقبل الوظيفي ميكليبرغ - بوميرانيا الغربية)
- شبكة تدريب النساء (ميكليبرغ - بوميرانيا الغربية)
- المساعدة العملية لتطوير الخطط المرحلية والتدابير الشخصية (ساكسونيا السفلى)
- الخطة الأولى لحكومة الأقاليم بشأن تنفيذ قانون ساكسونيا السفلى للمساواة في الحقوق (ساكسونيا السفلى)
- تطوير ونشر المواد التعليمية التي هدفها معارضة النماذج التقليدية للأدوار (شمال الراين - وستفاليا)
- برنامج تأكيد الذات ومبادرة التدريب على الصراعات في مدارس البنات والبنين (شمال الراين - وستفاليا)
- مواد إعلامية عن المشروع الريادي المعنون ”الفتيات وإيجاد الوظائف“. من أجل دروس العمل في المستقبل في مختلف المدارس (شمال الراين - وستفاليا)
- التعامل مع مشكلة التعليم المختلط المنعكس مثلما في إطار مشاريع التعليم المختلفة حسب نوع الجنس في موضوعات علم (الحاسب الآلي) (شمال الراين - وستفاليا)

- مشروع ”أدا لافليس“ لبدء شبكة من ”المرشدات للبرامج الدراسية في مواد العلوم التقنية والطبيعية (راينلاند - بلاتينيت)
- مشروع ”أدا لافليس“، شبكة ”التدريب المزدوج“ (راينلاند - بلاتينيت)
- حلقة عملية في علم الحاسب الآلي للفتيات منذ عام ١٩٩٨ (راينلاند بلاتينيت)
- مشروع ريادي بعنوان ”دلائل المستقبل للفتيات“، التوسع في نطاق الاختيار المهني للفتيات (سارلاند)
- أسبوع الحاسبات الشخصية للفتيات في المرحلتين ٩، ١٠ (سارلاند)
- مشروع ”كوسي“ التجريبي بعنوان (التعاون مع المؤسسات كإسهام في تطوير المنهج الدراسي) في التوجيه المهني، مع أخذ الفتيات في الاعتبار بصفة خاصة (سارلاند)
- مؤتمر مشترك للأخصائيين بعنوان ”ثقافات تعليمية جديدة“ بشأن التوجه المهني لمشروع ”كوسي“ التجريبي ومشروع ”دلائل المستقبل للفتيات“ (سارلاند)
- النهوض بأماكن التدريب المهني ”للفتيات في اتجاهات التدريب التجاري والتقني (ساكسونيا)
- برامج في الحاسبات الشخصية للفتيات بعنوان ”الفتيات على استعداد للتعامل مع الحاسبات الشخصية“ (منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٠) (ساكسونيا)
- النهوض بتدابير لدعم الفتيات والنساء الشابات في اختيار مهنة (منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠) (ساكسونيا)
- مشاريع تدريبية للأمهات الوحيدات اللاتي يتلقين مساعدة اجتماعية (ساكسونيا)
- تنفيذ خطة عمل حكومة الإقليم بشأن ”النهوض بالفتيات والشابات في مهن ذات وجهة مستقبلية“ (ساكسونيا - إهمالت)

- مشروع للإنترنت بعنوان "مهن ذات وجهة مستقبلية من أجل الفتيات على الإنترنت (ساكسونيا - إنهالت)
- كتاب "قائم بالتخطيط الزمني للفتيات" (وهو كتاب مدرسي يؤكد الاهتمام إلى وظائف للفتيات في مهن ذات وجهة مستقبلية (ساكسونيا - إنهالت)
- تحديد الهدف في "مبادئ" العمل من أجل الحصول على علاوات لإقامة مشاريع تتعلق بشبكات التدريب على أن تحصل النساء والفتيات على دعم خاص من أجل التدريب المهني المتزلي (ساكسونيا - إنهالت)
- دراسات في الحاسب الآلي والإنترنت من أجل النساء والفتيات، وخاصة في المناطق الريفية (المشروع بعنوان "موبيل سايركوين" (ساكسونيا - إنهالت)
- كتيب بعنوان "منع الصراعات - العدوان - العنف وكيفية التعامل مع ذلك إيجابياً" (مبادئ واقتراحات للأعمال العملية في المدارس) واستمرار الكتيب بعنوان "الحركة في المدارس" (ساكسونيا - إنهالت)
- تنفيذ مفهوم حكومة الإقليم بشأن "تكافؤ الفرص للفتيات والفتيان في المدارس" (ساكسونيا - إنهالت) منهج دراسي للمدارس الابتدائية والثانوية "صالح وقوي من أجل الحياة" (إنماء الشخصية حسب نوع الجنس" (ساكسونيا - إنهالت)
- كتيب بعنوان "المساواة في الحقوق بين الفتيات والفتيان" والنساء والرجال في الكتب المدرسية لإقليم "ساكسونيا - إنهالت"
- "المدرسة، ونوع الجنس، والمستقبل المهني - التعليم بناء على الوعي بنوع الجنس باعتباره حجر الأساس للمساواة في الحقوق في تخطيط الحياة والتوجه المهني"
- تكافؤ الفرص بين الفتيات والفتيان في المدارس في (ساكسونيا - إنهالت)

- تطوير مواد التدريس وشهادات التلمذة، بهدف معارضة الدور التقليدي للمفاهيم (ساكسونيا - أمالت)
  - بدء مشروع بعنوان "النساء والرجال بصفتهن فنانيين رفيعين في المدارس (ساكسونيا - أمالت)
  - منح جائزة إقليمية سنويا للنهوض بتكافؤ الفرص بين الفتيات والفتيان في المدارس (ساكسونيا - أمالت)
  - مشاريع مختلفة في إطار المبادرة المعنونة "مباشرة - أنه دور المرأة (شليزفيغ - هولشتاين)
  - دراسة مرافقة بشأن تنفيذ أسبوع الحاسبات الإلكترونية للتلميذات (شليزفيغ - هولشتاين)
  - معرض المعلومات المهنية للفتيات في ميدان تكنولوجيا المعلومات (شليزفيغ - هولشتاين)
  - مجموعة المزيد من التدريب من أجل "الأمناء" (وفقا للقانون التورينغياني للمساواة في المدارس في تورينغيا بهدف خلق الوعي بموضوع المساواة وتنفيذه في التدريس (تورينغيا)
  - إدراج معيار "جوانب المساواة" في قائمة المعايير المختبرة في اعتماد الكتب المدرسية (تورينغيا)
  - مشروع بشأن التوجه المهني نحو المهن التجارية والتقنية والدراسات العلمية والتقنية: "الفرص المهنية للفتيات (منذ عام ١٩٩٩، في طبعته الثالثة الآن) (تورينغيا)
  - معرض المرأة ومشاريع العمل - المزيد من النجاح معا: يوم المعلومات المهنية للتلاميذ (٢٠٠٠) (تورينغيا)
- (ب) الحياة العملية، النهوض المهني بالمرأة**
- تقديم تقارير منتظمة عن تطبيق وفعالية قانون الإقليم للمساواة والأمر بشأن تقدم المرأة، مع الأخذ في الاعتبار بصفة خاصة تطور حالة عمالة المرأة في إدارة الإقليم (برلين، براندينبرغ، هامبورغ، هيس)

- مسابقة بعنوان "الشركة صديقة المرأة (براندينبرغ، بريمن، نورث راين - وستفاليا، ساكسونيا - انهالت، تورينغيا)
- النهوض بوكالات المشورة المتعلقة بالمرأة والعمل (بادن فيرتمبرغ، براندينبورغ، هيس، سارلاند، ساكسونيا - انهالت، شليزفيغ وهولشتاين)
- منبر تمويل المرأة ويقدم معلومات للمرأة التي تبدأ عملاً تجارياً أو التي في عمل تجاري بالفعل لتقديم المعلومات والمشورة وتوفير فرصة للربط الشبكي للمرأة التي تبدأ عملاً تجارياً أو التي في عمل تجاري بالفعل (بادن - فيرتمبرغ، برلين، بريمن، ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- منبر تكنولوجيا المعلومات للمرأة بشأن الفرص المهنية للمرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات (بادن - فيرتمبرغ، براندينبرغ)
- مأمورو المرأة في مجال تطبيق قانون الإقليم للمساواة (سارلاند - شليزفيغ - هولشتاين)
- مشروع ريادي عن "العمل لبعض الوقت في المناصب الإدارية" (راينلاند - بالاتينيت، سارلاند)
- مسابقة الإقليم ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢: "تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الشركات (بادن - فيرتمبرغ)
- منبر المرأة: المرأة في الشركات - فرصة للتجديد في الاقتصاد (بادن - فيرتمبرغ)
- كتيب بعنوان "المرأة في مهن وسائط الإعلام المتعددة ومهن تكنولوجيا المعلومات (بادن - فيرتمبرغ)
- عروض دعم خاصة للمرأة في إطار مبادرة إقليم بادن - فيرتمبرغ لعمليات بدء الأعمال التجارية
- محفل منظمات الأعمال (بادن - فيرتمبرغ)
- دراسة مشكلات الخلف المتعلقة بنوع الجنس في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وبرنامج النهوض بشأن الأبحاث المتعلقة بالمرأة (بادن فيرتمبرغ)

- مبادرة إرشادية من جانب مأمور المرأة في حكومة الأقاليم لزيادة تمثيل المرأة في الوظائف الإدارية ومشروع عرض النهوض بإرشاد المرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- المساعدة في أعمال تنفيذ المواد ١٦ - ١٩ من قانون المساواة البافاري
- تنشيط المعرفة من جانب خبراء ومديري المرأة التمرسات في شبكة المشورة الخبيرة (برلين) التي يتم تجميعها من خلال التجربة
- تنفيذ التدابير الرامية إلى فتح ميادين جديدة للمهنة والعمالة، وخاصة في ميدان التكنولوجيا الجديدة لتنويع مجموعة المهن (برلين)
- تحسين الفرص التنافسية للمرأة في سوق العمل من خلال تدابير موجهة نحو المستقبل وبناء المهارات الابتكارية التي يجري تكييفها مع التغيرات الهيكلية في الاقتصاد (برلين)
- إنشاء "مجلس لتقديم المشورة بشأن نوع الجنس لكي ترافق تدخلات الصندوق الهيكلي الأوروبي في إقليم برلين" لإنشاء محفل للمناقشة بين المنظمات غير الحكومية، وإدارة الفعاليات في سياسة سوق العمل، وكذلك الأكاديميات (برلين)
- إصلاح قانون المساواة في إقليم برلين، ٢٠٠١. إصدار أمر بشأن المعلومات والتحليلات الإحصائية المتعلقة بهيكل العمالة وبالتعيينات لدى الهيئات لإعداد تقرير عن تنفيذ قانون المساواة في الإقليم (برلين)
- الربط الشبكي بين المشاريع الريادية للمرأة مع عروض المشورة بالنسبة للحرف وإنشاء مركز صلاحية "للمرأة والحرف" (برلين)
- نشر مساعدات بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم "نجاح المسابقات وإعداد المستقبل للمرأة. التنفيذ العملي للنهوض بالمرأة في برلين" (برلين)
- لجنة مشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل تترأسها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة. ويحضرها مأمورو المساواة في السلطات العليا للإقليم وغيرهم من مأموري المساواة المهتمين بالأمر. تركيز العمل: تنفيذ قانون الإقليم للمساواة في الإدارة العامة للإقليم (براندنبيرغ)

- مؤتمر متخصص بشأن موضوع "خمسة سنوات من قانون المساواة في إقليم براندينبرغ مع الوثائق المنشورة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ (براندينبرغ)
- بحث تجربة النهوض بالمرأة في مؤسسات مختارة من إقليم براندينبرغ بعنوان "يفضل المتعاطفين من أصدقاء المرأة - عندما تكون العقود العامة مرتبطة بعمالة المرأة" (نشرته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة في إقليم براندينبرغ عام ٢٠٠١ (براندينبرغ)
- تقديم الإرشادات - مبادرة من جانب إقليم براندينبرغ - ليكتب لنا النجاح معاً من أجل المزيد من النساء في المناصب الإدارية (براندينبرغ) دراسة جدوى: تعميم مراعاة المنظور الجنساني في النهوض الهيكلي بإقليم براندينبرغ
- مشاريع ريادية لوكالات تقديم المشورة "كويرل" و "مويز" (بريمن)
- إنشاء شبكة لتقديم المشورة للمرأة (بريمن)
- دراسات ومجموعة ندوات بعنوان "المرأة - التوجه نحو الهدف والنجاح في العمل" (بريمن)
- دراسات في الإنترنت للضاربات (بريمن)
- كتيب معلومات عن حالة سوق العمل بالنسبة للمرأة (بريمن)
- كتيب معلومات عن العمالة لبعض الوقت لمن يقتربون من سن التقاعد (بريمن)
- المرأة في العمل - مؤتمر ومبادلات اتصال بين الشركات (هامبورغ) "ديجيتل - محفل للوسائط الجديدة للمرأة" (هامبورغ)
- دراسة في الإنترنت لكبار المواطنين مع قسم العلوم التربوية في الجامعة (هامبورغ)

- دراسة بعنوان "المرأة في مهن ذات وجهة مستقبلية - فرصة متعددة الوسائط (٢٠٠٢) (هامبورغ)
- دراسة بعنوان "المرأة كبادئة لأعمال تجارية (هامبورغ)
- كتيب بعنوان "انقطاع العمل وإعادة الإدماج (هيس)
- برنامج للبادئات بأعمال تجارية من أجل المرأة (أسواق لمنظمات الأعمال، ومشورة، وإسداء النصح للبادئات بأعمال تجارية (هيس)
- استكمال قانون هيس لحقوق المساواة ٢٠٠٢ - إدراج عناصر للتنمية الجديدة للتحكم الإداري والموظفين (هيس) مسابقة بعنوان "شركة السنة الصديقة للمرأة" (هيس)
- ميدان المعلومات والتكنولوجيا - عروض تربية وتدريبية للمرأة (هيس)
- مشروع رياضي للموظفين في إجازة أبوية (هيس)
- كتيب يحتوي معلومات عن المهن الجديدة لتكنولوجيا المعلومات (هيس)
- إطلاق مبادرة من الإقليم بعنوان "الإدارة والمسؤولية - مستقبل التعاون بالنسبة للمرأة من الأعمال والسياسات والإدارة". والمبادرة عبارة عن محفل للمناقشة وتهدف إلى تحقيق زيادة كبيرة في نسبة المرأة في المناصب الإدارية. (هيس)
- قانون المساواة بين المرأة والرجل في الخدمة العامة لإقليم ميكلنبورغ - بوميرانيا الغربية مؤرخ في ١٩٩٨/٧/٢٧
  - مأمورو المساواة في جميع الوحدات التي يتعين انتخاب مجلس للموظفين فيها
  - خطط النهوض بالمرأة في الإدارة العامة
  - أحكام للتصويت تتعلق بالأداء في المجالات التي يقل فيها تمثيل المرأة
  - تقديم تقارير عن تنفيذ قانون المساواة

- حظر العمالة غير المهمة في الخدمة العامة
- حظر التمييز ضد القائمت بإجازة لرعاية الطفل والعاملات لبعض الوقت (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- خطط النهوض بالمساواة من أجل أصحاب الأعمال في السلطة المحلية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- الرابطة الإقليمية بوصفها ممثلة للمصلحة في تحسين حالة المرأة في سوق العمل والتنمية الهيكلية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- شبكة فيمينت - شبكة إنترنت متحركة من أجل المرأة في المناطق الريفية لدفعها إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين فرصها الوظيفية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- برنامج لتقديم الفروض للمرأة التي تبدأ عملاً تجارياً (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- كتيب بعنوان "إنشاء مراكز لمنظمات الأعمال" (ساكسونيا السفلى)
- مبادئ توجيهية بشأن منح العلاوات للنهوض بإدماج المرأة في سوق العمل "فيفا" (ساكسونيا السفلى)
- قانون الإقليم للمساواة من أجل الخدمة العامة (١٩٩٩) وتدابير مختلفة لتنفيذه (شمال الراين - وستفاليا)
- التقرير النهائي لدراسة بحثية بعنوان "أدوات الخدمة في الراين الشمالي وستفاليا - المساعدة المقدمة إلى الأسر المعيشية بوصفها خدمة مهنية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشروع ريادي للأخذ بعمل الفريق في المؤسسات من أجل العمال غير المهرة وشبه المهرة (يرتبط بتعميم مراعاة المنظور الجنساني) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- برنامج عنوانه "فتح مجالات جديدة لعمل المرأة في التكنولوجيا والحرف (الراين الشمالي - وستفاليا)

- تدابير مختلفة للنهوض بالمرأة في مجتمع المعلومات:
  - كافية إنترنت متحركة (الطريق رقم ١) من أجل المرأة والفتاة في المناطق الريفية والمدن الصغرى (منذ ١٩٩٩)
  - حدث يضم خبراء بعنوان ”المرأة في أعمال ذات مستقبل“ (١٩٩٩)
  - مشروع رياضي لزيادة نسبة تدريب المرأة من أجل مهن تكنولوجيا المعلومات
  - إنشاء برنامج للمعلومات والاتصالات من المرأة ومن أجل المرأة في الراين الشمالي - وستفاليا على شبكة الإنترنت (منذ عام ٢٠٠١) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- دراسة بشأن المرأة في التكنولوجيات الرئيسية (نشرت في ٢٠٠١) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير مختلفة بشأن النهوض بمنظمات الأعمال:
  - النهوض بالمرأة التي تبدأ عملاً تجارياً بواسطة قرض مخصص للمرأة يقدم مبادئ توجيهية
  - النهوض بالعروض التعليمية والشبكية والمشورة من أجل المرأة في الأعمال التجارية
  - منفذ على الإنترنت للمرأة التي تبدأ أو بدأت عملاً تجارياً (الراين الشمالي - وستفاليا)
- لجنة من الخبراء بشأن موضوع ”النهوض بالمرأة في الشركات (على شبكة الإنترنت) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- وكالات إقليمية بعنوان ”المرأة والعمل“ (تحت التوسع منذ عام ١٩٨٨، واليوم يوجد ٤٧ وكالة في ٥٢ موقعا في عام ٢٠٠٢) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير مختلفة للنهوض بالمرأة في المناصب الإدارية مثل
  - البحث الأدبي في موضوع ”الإرشاد“

- مشروع إرشادي لتقدم المرأة الشابة
- مشروع تجريبي بعنوان "تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في المناصب الإدارية" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مسابقات في مختلف وزارات إقليم راينلاند - بالاتينيت حول "النهوض بالمرأة والميزنة" (راينلاند - بالاتينيت)
- "وكالة فريديز لخدمات" العمالة والمؤهلات في المناطق الفقيرة هيكليا (راينلاند - بالاتينيت)
- "شركات زفيياكس للمرأة" للعمالة وبناء المهارات بالنسبة للمتعطلين في الأجل الطويل والنساء اللاتي يتلقين مساعدة اجتماعية (راينلاند - بالاتينيت)
- "المرأة وتكنولوجيا المعلومات" للعمالة وبناء المهارات بالنسبة للمتعطلين في الأجل الطويل (راينلاند - بالاتينيت)
- توفير المناصب الإدارية في قانون المساواة لإقليم (راينلاند - بالاتينيت)
- الربط الشبكي بين المأمورين الرسميين للمساواة (راينلاند - بالاتينيت)
- "المساواة في العمل"، دراسات جديدة بشأن تأهيل مأموري المساواة (راينلاند - بالاتينيت)
- إنشاء مشروع لإرشاد المرأة بعنوان "الإرشاد في الإدارة" (راينلاند - بالاتينيت)
- جعل ساعات العمل أكثر مرونة في إدارات الإقليم (راينلاند - بالاتينيت)
- حلقات دراسية وأحداث إعلامية واجتماعية منتظمة لمنظمات الأعمال من النساء فضلاً عن قاعدة بيانات لمنظمات الأعمال بالنسبة للنساء اللاتي يبدأن مشاريع تجارية في مركز السار للإنشاء المباشر للأعمال التجارية في وزارة الاقتصاد (سارلاند)
- مشروع ريادي بعنوان "النهوض بتكافؤ الفرص" في مؤسسات ساكسونيا (ساكسونيا)
- كتيب بعنوان "تكافؤ الفرص في الصناعة - دليل عملي بشأن

- النهوض بالمرأة والرجل“ (ساكسونيا)
- مبادئ توجيهية بشأن النهوض والإثراء في المناطق الريفية في ساكسونيا - إنهالت (ساكسونيا - انهالت)
- النهوض بإنشاء وظائف عالية القيمة للمرأة في المهمة المشتركة لتحسين الهيكل الاقتصادي الإقليمي (ساكسونيا - انهالت)
- النهوض بمشروع ”مبادرات العمالة بالنسبة للمرأة في المناطق الريفية“ (ساكسونيا - انهالت)
- مساعدات إضافية للآباء (الوحيدين) في بناء المهارات للرجل والمرأة اللذين يبدأن مشاريع تجارية، مساعدات توظيفية من أجل وظائف لكل الوقت بالنسبة للآباء الوحيدين (ساكسونيا - انهالت)
- منح شعار في إطار الجائزة الممنوحة في منافسات الإقليم بعنوان ”الشركة الصديقة للمرأة“. وتمنح الجائزة للمؤسسات استخدام الشعار في أعمالهن الخاصة بالتسويق والإعلان (ساكسونيا - انهالت)
- مشروع بعنوان ”المركز الريفي للمرأة التي تبدأ أعمالا تجارية في التمارك“ (ساكسونيا - انهالت)
- استبيانات ومحافل بشأن موضوعات ”صورة المرأة الحرة“ ”وصورة منظمات الأعمال في المهن“ في (ساكسونيا - انهالت)
- النهوض بمشروع إرشادي من أجل خريجات الجامعة والنساء اللاتي يبدأن مستقبلهن الوظيفي: ”المرأة في الإدارة“ (ساكسونيا - انهالت)
- مسابقة بشأن تكافؤ الفرص من خلال إنهاء الموظفين ”كل امرأة تستحق فرصتها. وفي شركتك أيضا؟“ (شليزفيغ - هولشتاين)
- مشروع ريادي بعنوان ”مكاتب عمل الخدمات - عمليات البدء لأعمال تجارية لبعض الوقت وفرص جديدة للعمالة في ميدان الخدمات في المناطق الضعيفة هيكليا (شليزفيغ - هولشتاين)
- مبادرة بعنوان ”انه دور المرأة المباشر“ (شليزفيغ - هولشتاين)
- قهاوي متنقلة للإنترنت من أجل المرأة في المناطق الريفية (شليزفيغ -

- هولشتاين) التدريب عن بعد للمرأة التي تبدأ أعمالا تجارية (شليزفيغ - هولشتاين)
- ربط المنح العام للعقود والنهوض بالمرأة (براندينبرغ، وشليزفيغ - هولشتاين) قانون تورينغيا للمساواة (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨) (تورينغيا)
- مشروع ريادي بعنوان "التطورات الذاتية لشكل المرأة الريفية في المناطق الريفية" التي تديرها الرابطة الألمانية للقرويات (تورينغيا)
- دراسة عن موضوع "طرق إنشاء الوظائف والعمالة عن طريق تقديم خدمات في المناطق الريفية" (تورينغيا)
- النهوض بمشروعات "بناء المهارات بالنسبة لمن يتلقون مساعدات إجتماعية وبالنسبة للعاملات غير المهرة" (تورينغيا)
- الفريق العامل بشأن المرأة وسياسة سوق العمل (تورينغيا)
- النهوض بمراكز تكنولوجيا المرأة (تورينغيا)
- دعم مضموني لمشروع بعنوان "الآباء الوحيدين: المخاطر والفرص في سوق العمل - التغييرات في طرق وأشكال الحياة" (تورينغيا)
- دراسة استقصائية لنوع الجنس واستغلال جميع بيانات سوق العمل (تورينغيا)
- دراسة تكلفية بشأن موضوع: "المرأة في الزراعة" التورينغية - الحالة والدور والوضع (تورينغيا)
- دورية بعنوان "أكتير (فعاليات) وزارة الاقتصاد" والعمل والمرافق الأساسية التورينغية والصندوق الاجتماعي الأوروبي تضم عمودا عن سياسة المرأة تستحق أيضا لقب "أكتير" (تورينغيا)
- "أساس ب.ب.ت."، برنامج ضمان لمصرف الضمان من أجل صغار منظمات الأعمال (تورينغيا)
- اجتماعات منتظمة لمنظمات الأعمال: برنامج للمبادلة والربط الشبكي (تورينغيا)

## (ج) التوفيق بين الأسرة والعمل

- التوسع في عروض الرعاية بقدر ما يحتاجها الأطفال من جميع الفئات العمرية
- أماكن جديدة لجميع الفئات العمرية عن طريق التحويل/التخصيص
- التوسع في عروض اليوم الكامل لتلاميذ المدارس بالتعاون بين المساعدة الشبابية والمدارس (بافاريا، الراين الشمالي - وستفاليا، سارلاند)
- دراسة (برنامج النهوض بالأبحاث في المرأة) بشأن العمل عن بعد - فرص لتحسين الإدماج بين المجالات المهنية والأسرية (بادن - فيرتمبرغ)
- المدارس الابتدائية الموثوق بها - رعاية التلاميذ لمدة تصل إلى ٥.٥ ساعة في كل صباح (بادن - فيرتمبرغ)
- مبادرة لإدارة الموظفين الصديقة للأسرة (بادن - فيرتمبرغ)
- مؤتمر متخصص بعنوان "الأسرة والعمل التطوعي بوصفه خاصية تأهيل للأخصائيين في شؤون الموظفين (بادن - فيرتمبرغ)
- صفحات إعلامية للمسؤولين عن شؤون الموظفين وللمقدمي الطلبات لإدراج المؤهلات الرئيسية المكتسبة خارج العمل - في الأسرة والعمل التطوعي على سبيل المثال - في القرارات المتعلقة بالموظفين (بادن - فيرتمبرغ)
- المزيد من التدريب لتقدير المؤهلات الرئيسية المكتسبة "مقابلة لمعرفة الإمكانيات - أدوات ومناهج لتقدير الإمكانيات" (بادن - فيرتمبرغ)
- مؤتمر متخصص بعنوان "الإدارة بشعور من الأسرة"، في ٢٠٠١ في لينداو (بافاريا)
- فتح رياض الأطفال بالنسبة للأطفال دون سن الثالثة وتلاميذ المدارس (بافاريا)
- النهوض برعاية الطفل في المساعدة الذاتية الأسرية (بافاريا)

- تنفيذ مشروع ريادي للنهوض بالرعاية النهارية (بافاريا)
- تنفيذ مشروع مشترك مع رابطة صناعة المعادن والكهرباء للتوسع في أماكن الحضانة (بافاريا)
- الحق الوارد في قانون الخدمة المدنية البافاريا للعمل لبعض الوقت بأقل من نصف ساعات العمل القياسية (حتى ربع ساعات العمل الاعتيادية) لأسباب أسرية، إذا لم تكن هناك أسباب عملية تعارض ذلك (بافاريا)
- استيعاب اختصاصات الأسرة في المبادئ التوجيهية للرعاية البافارية (بافاريا)
- الأمر بالنهوض بالمرأة والتوفيق بين العمل والأسرة في منح العقود العامة (الأمر بالنهوض بالمرأة) المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ١٩٩٩ (برلين)
- مسابقة الأفكار - "فرص من أجل الأسرة والعمل - النهوض بمبادرات التوفيق بين الأسرة والعمل (براندينغ)
- التوفيق بين الأسرة والعمل بالمقارنة الأوروبية (بريمن)
- مساعدات لرؤساء الوحدات بشأن إنشاء خطط للنهوض بالمرأة في الخدمة العامة (بريمن)
- منشور إعلامي للمرأة التي تعود إلى العمل (بريمن)
- كتيب إعلامي بعنوان نماذج العمل لبعض الوقت في المستشفيات (بريمن)
- أحداث بشأن الحق في العمل لبعض الوقت - إجازة لتربية الطفل/الإجازة الأبوية (بريمن)
- صفحة إعلامية وحملة للمشورة الهاتفية للمرأة العائدة إلى العمل (بريمن)

- أحداث بعنوان ”الآباء والعمل الأسري“ مع عرض لأمثلة ”أفضل الممارسات“ لنماذج ساعات العمل الصديقة للأسرة (هامبورغ)
- تخطيط العروض الخاصة بشأن الأسرة والعمل التعليمي للآباء في مدارس الآباء في إطار مرفق لتعليم الكبار (هامبورغ)
- استيعاب مالي للحاجة إلى رعاية الطفل وتكاليف رعاية الطفل في العمالة المتكسبة (هيس)
- بناء المهارات من أجل الآباء خلال إجازة رعاية الطفل (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- النهوض بمشاريع في الشركات الفردية تهدف في جملة أمور، إلى تحقيق ساعات عمل صديقة للأسرة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مبادئ توجيهية بشأن العمل عن بعد بالنسبة للمؤسسات وعملها (الراين الشمالي - وستفاليا)
- معلومات موجهة (كتيبات وعروض إنترنت) للآباء وخاصة الوالد، وكذلك بشأن إمكانيات الدعم في الشركات وللخدمة العامة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير لتشكيل الوعي في إطار حملة الوالد (بما في ذلك أنشطة للبطاقات البريدية، (الراين الشمالي - وستفاليا)
- إنشاء مدارس لليوم الكامل (راينلاند - بالاتينيت)
- العمل لبعض الوقت، بما في ذلك المناصب الإدارية (سارلاند)
- مشروع: العمل لبعض الوقت بالنسبة للرجل في المناصب الإدارية (شليزفيغ - هولشتاين)
- النموذج التورينغي لرعاية الطفل: المساعدة التعليمية للإقليم، الحق القانوني في مكان برياض الأطفال ودور الحضانة (تورينغيا)
- مشروع ريادي بعنوان ”كوبرا“ (التوجه التجاري، العمل المتعلق بالمؤهل بالنسبة للاتي يتركن الدعارة) (بافاريا)

## (د) إعادة الإدماج في الحياة العملية

- وكالة المشاركة في الوظيفة: التنسيب وبناء المهارات لفرق المشاركة في الوظيفة (بافاريا)
- ”مبادرة لمراكز المرأة في إقليم براندينبرغ - المرأة وتكنولوجيا المعلومات“، المرأة صالحة للشبكة (براندينبرغ)
- مشروع ريادي بعنوان ”المرأة العائدة إلى العمل - المرونة والتوجه الأسري“ لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة في براندينبرغ بالتعاون مع مكتب نيوروبين للعمال، فرانكفورت/غرفة الأودر للصناعة والتجارة (براندينبرغ)
- منشور للنهوض بالمرأة العائدة للعمل (بريمن)
- خطة لنهوض الاتحاد الأوروبي بالمرأة في إجازة تربية الطفل (المزيد من التدريب النموذجي) (بريمن)
- مبادئ توجيهية وبرنامج للنهوض يحتوي على كثير من التدابير لمزيد من تدريب المرأة العائدة للعمل (بريمن)
- دراسات توجيهية للمرأة بدون عمالة متكسبة (هيس)
- عروض مشورة خاصة لوكالات ”المرأة والعمل“ الإقليمية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- ”برنامج“ سياسة سوق العمل لإدماج وإعادة إدماج المرأة في الحياة العملية، حلقات دراسية توجيهية للمرأة العائدة إلى العمل (راينلاند - بالاتينيت)
- تدابير للتوجيه وبناء المهارات للآباء الوحيدين الذين يتلقون مساعدة اجتماعية (راينلاند - بالاتينيت)
- وكالات المشورة للمرأة العائدة إلى العمل (راينلاند - بالاتينيت)
- برنامج ”العودة إلى العمل“ - دراسات لإعادة الإدماج المهني للمرأة والرجل بعد أوقات الأسرة (ساكسونيا)

- معدلات نهوض مرتفعة للمرأة في البرامج العامة (بناء المهارات لدى العمال في تدابير سوق العمل للنهوض العام، تدابير بناء المهارات وتدابير الإدماج في إطار برنامج بشأن الإدماج المهني لمن يتلقون مساعدة اجتماعية، النهوض بأماكن التدريب، المبادئ التوجيهية "سام" (ساكسونيا - الهالت)
- برامج للفتاة المستهدفة "النساء" (مساعدات إدماج في الوظائف لكل الوقت للمرأة المتعطلة فوق سن ٤٥، وكالات التنسيق الإقليمي "بينك" "موييل سايركوين" (ساكسونيا - الهالت)
- تحديد المرأة بصفتها مجموعة مستهدفة في جميع برامج النهوض بسياسة العمل (تورينغيا)
- برنامج "٥٠ - زائد" (لمعدلات النهوض العليا لعمالة المرأة فوق سن ٥٠) (تورينغيا)
- النهوض بمراكز التوجيه المهني (تورينغيا)

#### (هـ) العنف ضد المرأة والفتاة

- تجميع إحصائي لحالات "العنف المتزلي" لدى الشرطة (برلين - ميكلينبرغ - بوميرانيا الغربية)
- أحداث بشأن موضوع قانون الحماية ضد العنف (بريمن، هامبورغ)
- تجربة رائدة بشأن إبعاد الأشخاص في حالات العنف المتزلي (بادن - فيرتمبرغ)
- الأخذ على نطاق الإقليم بإجراء الابعاد (بادن - فيرتمبرغ)
- كتيب إعلامي بعنوان "العنف ضد المرأة" (بادن - فيرتمبرغ)
- إعلان من جانب مأمور المرأة بحكومة ولاية بافاريا بشأن "مبادئ لحماية العمال ضد التحرش الجنسي في العمل" (بافاريا)
- مشروع ريادي بعنوان "رعاية الشهود" (بافاريا)
- مؤتمر خبراء بشأن العمل مع الرجل العنيف (بافاريا)

- مشروع تدخل بعنوان "سيجنال" ضد العنف ضد المرأة في عيادة جامعة بنجامين فرانكلين (برلين)
- كتيب بعنوان "معلومات للأطباء بشأن العنف ضد المرأة عندما تتأثر المريضات بالعنف (برلين)
- النهوض بست لاجئيات، وأربع وكالات مشورة، و ٤٣ لاجئاً (برلين)
- النهوض بمركز الأزمات والمشورة للمرأة والفتاة اللتين تتأثران بالعنف الجنسي (برلين)
- النهوض بمشروع برلين للتدخل ضد العنف المتري بصفته مشروعاً ريادياً مع الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار السن والمرأة والشباب (برلين)
- اعتماد "خطة عمل برلين بشأن مكافحة العنف المتري" (آذار/مارس ٢٠٠٢) (برلين)
- مؤتمر خبراء وتوثيق بعنوان "التدخل في العنف المتري" (برلين)
- حلقة عمل بشأن "العنف الجنسي" (برلين)
- حملة بعنوان "معاً ضد العنف الذكري" (برلين)
- نموذج لتحسين التعاون والربط الشبكي لتدابير مكافحة العنف المتري على مستوى المقاطعة (برلين)
- حجرات للشهود، دعم الشهود والعملية المرافقة في محكمة تيرغارتن المحلية ومحكمة برلين الإقليمية (برلين)
- خطة عمل للمرأة المشردة، ووضع التوصيات (برلين)
- النهوض بتشديد وكالة برلين للتدخل ضد العنف المتري (برلين)
- التنمية التخطيطية لمكان ليلي منخفض العتبة للمشردات (برلين)
- النهوض بمكان "دوتا كاستلا" (مكان لإسكان المرأة المتأثرة بالعنف في إطار قطاع السوق المحمي (برلين)

- مشروع ريادي بشأن قيام الشرطة بإبعاد الجاني من المسكن. وهناك مشروع قانون يصلح قانون الأمن العام والنظام بحيث ينطوي على إمكانية قيام الشرطة بإبعاد الجاني من المسكن لمدة تصل إلى ١٤ يوماً (برلين)
- مبادئ توجيهية لشرطة الإقليم لدى نشرها في حالات العنف المتزلي ومبادئ توجيهية للتعامل المرافق في حالات العنف المتزلي (برلين)
- استحداث أشكال للتطبيق من أجل أوامر حماية القانون المدني وفقاً لقانون الحماية ضد العنف (برلين)
- خطة عمل الإقليم بشأن مكافحة العنف ضد المرأة (براندينبرغ)
- النهوض بعدد ٢٥ لاجئة لضمان الإمداد الأساسي الشامل (براندينبرغ)
- منشور بعنوان "ما هو الاعتداء الجنسي؟" (بريمن)
- المزيد من التدريب بشأن العنف الجنسي ضد أطفال الموظفات في رياض الأطفال (بريمن)
- قائمة بتدابير مجلس شيوخ بريمن بشأن كيفية معالجة مشكلة العنف المتزلي في إطار علاقات القربى من جانب الوحدات العامة والإدارية (بريمن)
- تخطيط وتنفيذ حملة ضد "العنف المتزلي في إطار علاقات القربى في مدينة بريمنهافن (بريمن)
- توسيع الإدارة الخاصة بمكتب المدعي العام باثنين من المحاميات، وهو المكتب الموجود منذ عام ١٩٨٤ لتغطية جميع حالات العنف الجنسي والأشكال الأخرى للعنف (بريمن)
- إنشاء مركز لطلب الشرطة في حالات الطوارئ (بريمن)
- مشروع ريادي عنوانه "تسوية بين الجناة والضحايا في حالة العنف بين الزوجين (هامبورغ)

- مشروع للنشاط البحثي بعنوان "ما هو نوع جنس العنف؟" الوقاية من العنف في سن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (هامبورغ)
- إنشاء فريق عامل بالإقليم معني بالعنف في المجال المتزلي بهدف وضع توصيات لحكومة الإقليم من أجل خطة عمل للإقليم تضم أنشطة إقليمية؛ وكان التركيز يتعلق بصفة خاصة حتى عام ٢٠٠٢ بآثار العنف المتزلي على الأطفال، وبمسائل تنفيذ قانون الحماية من العنف والممارسة المتغيرة للشرطة (هيس)
- حلقة عمل عنوانها "متطلبات قانونية لتوثيق النتائج الصحية للعنف ضد المرأة" من أجل الأطباء وخدمات الرعاية الطويلة الأجل (هيس)
- مبادئ توجيهية للشرطة وتوصيات سلوكية للشرطة لمكافحة العنف المتزلي؛ وفي نهاية عام ٢٠٠١، بدء إحصاءات الشرطة لجميع حالات العنف المتزلي؛ وكثير من تدابير التدريب الأساسي والمزيد من التدريب بشأن العنف المتزلي من أجل الشرطة، وإعلام الشرطة بالحالة القانونية الجديدة وفقا لقانون المحكمة المدنية للحماية ضد العنف (هيس)
- الأخذ بنظام خاص بالنسبة للأبعاد بمعرفة الشرطة في حالة العنف المتزلي في قانون الإقليم بشأن الأمن والنظام (هيس)
- ضمان توافر ضابطات الشرطة من أجل التدخل السريع وكذلك التحقيق في حالة العنف المتزلي (هيس)
- إدارات خاصة لمحاكمة الجناة ضد تقرير المصير الجنسي، وأيضا في حالات فردية من العنف المتزلي في مكاتب الإدعاء العام في المحاكم المحلية والمحاكم الأخرى (هيس)
- إمدادات أساسية عامة للنهوض بعدد ٣٤ لاجئة، و ١٢ دعوة طارئة للمرأة، ومراكز مشورة، فضلا عن وكالة للتنسيق الإضافي لمركز المكالمات الطارئة للمرأة (هيس)
- تمييز العنف بصفته جزءا من الرعاية الصحية المنتظمة للمرأة التي تتعرض لحظر العنف وإقامة التعاون الفعال بين مرافق الرعاية الصحية ومرافق المساعدات (هيس) إدارات خاصة للعنف المتزلي في مكاتب الإدعاء العام (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)

- منح الأولوية لاستيعاب السكان من اللاجئين لدى وضعهن في مساكن تابعة للمجلس (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- الأساس اللازم لحقوق الشرطة في شبكة الأمن والنظام من أجل الإبعاد لمدة تصل إلى ١٤ يوما (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- أربع وكالات للتدخل وقيامها بعرض رابطة بين وكالات تدخل الولاية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- مبادئ توجيهية من أجل شرطة الإقليم في التعامل مع حالات العنف المتزلي (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- ست حجرات للشهود في المحاكم الإقليمية الأربع واثنين من المحاكم المحلية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- المزيد من التوسع في المرافق الأساسية بشأن الإمدادات الأساسية الإجمالية وذلك بالنهوض بخمس مرافق أخرى (المجموع ٢٥٤) من وكالات مشورة المرأة (اعتبارا من عام ٢٠٠٢، الراين الشمالي - وستفاليا)
- تقرير من جانب حكومة الإقليم بشأن تدابير حكومة الإقليم ومبادراتها، استمرار التدابير والمبادرات المخططة في عام ٢٠٠٤ (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مائدة مستديرة بشأن مكافحة العنف ضد المرأة مع وجود ممثلين لوزارات الداخلية والعدل والشؤون الاجتماعية والمرأة، وممثلي مشاريع المرأة الذاتية، وفريق الإقليم العامل بشأن مأموري المساواة ومجلس الضحايا (بما في ذلك نشر ورقة بشأن موضوع "العنف المتزلي" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- الأساس اللازم لتمكين الشرطة من الإبعاد من المساكن في حالات العنف المتزلي (الراين الشمالي - وستفاليا)
- نموذج لمساعدة ضحايا كولونيا: معلومات للضحايا، تدريب الشرطة، مبادئ توجيهية للشرطة مع معلومات موجهة للضحايا، وثيقة معلومات من أجل إدارة الإمدادات (الراين الشمالي - وستفاليا)

- النهوض بالربط الشبكي الإلكتروني لمرافق مساعدة الضحايا الموجودة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- كتاب موضوعي عن "العنف ليس مسألة خاصة" في مجموعة المرأة في الراين الشمالي - وستفاليا (٢٠٢/١، الراين الشمال - وستفاليا)
- كتيب عن المعلومات من أجل ضحايا العنف المنزلي تحت الإنشاء (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مبادئ توجيهية لعمل الشرطة في حالات العنف المنزلي (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشروع ريادي لرعاية الشهود ابتداء من عام ١٩٩٧ حتى عام ١٩٩٩ مع الإنشاء المتتالي اللاحق لوكالات رعاية الشهود في جميع المحاكم الإقليمية ذات الموظفين الأكفاء (بجول عام ٢٠٠٥ تقريبا). إنشاء وكالات لخدمة الشهود في المحاكم الإقليمية مع وجود أخصائيين مدربين من الناحية القانونية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- رقم لخدمة ضحايا جرائم العنف في إدارة الإمدادات من أجل تقديم مساعدات سريعة غير بيروقراطية (الراين الشمالي - وستفاليا) حصر التعاون الإقليمي في مكافحة العنف المنزلي (الراين الشمالي - وستفاليا) مؤتمرات للأخصائيين، بما في ذلك التوثيق بشأن قانون الحماية ضد العنف وقانون الشرطة المعدل (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مؤتمر للأخصائيين بعنوان "الأطفال في علاقات العنف" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض ببرامج تأكيد الذات والتدريب على الصراع من أجل الفتيات والفتيان في المدارس الابتدائية والثانوية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- دراسة رياضية بعنوان "العنف ضد الفتاة والمرأة في مجال الرياضة" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشروع روني - أعمال الوقاية للفتيات (راينلاند - بالاتينات)

- مشروع للتدخل ضد العنف في العلاقات الاجتماعية الوثيقة (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض بعدد ١٧ لاجئة لضمان الإمدادات الأساسية للمرأة المتأثرة بالعنف (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض بعدد ١٧ رقما للطوارئ بالنسبة للنساء المتأثرات بالعنف لضمان الإمدادات الأساسية (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض بعدد ١٢ رقما للطوارئ من أجل المرأة المتأثرة بالعنف لضمان الإمدادات الأساسية (راينلاند - بالاتينيت)
- ملجأ للفتيات من أجل الفتيات والنساء الشابات المتأثرات بالعنف البدني والذهني (راينلاند - بالاتينيت)
- وكالة تقديم العلاج الاجتماعي للفتيات المتأثرات بالعنف البدني والإنفعالي (راينلاند - بالاتينيت)
- وكالة تقديم المشورة العلاجية النفسية للمرأة التي لديها تجربة من تجارب العنف (راينلاند - بالاتينيت)
- خطة عمل ضد العنف المنزلي (سارلاند)
- النهوض باللاجئات (سارلاند)
- مجموعة مؤتمرات متخصصة بشأن العنف ضد الأطفال (سارلاند)
- النهوض بوكالات تقديم المشورة للمرأة والفتاة اللتين اغتصبتا أو المتأثرتين بالعنف (سارلاند)
- تمويل البحث في مشروع ريادي بعنوان "الملجأ المجهل للفتيات والنساء الشابات في درسدن (ساكسونيا)
- تمويل معرض متنقل بعنوان "ولا أستطيع تحمله أكثر من ذلك..." الصراع وتجربة العنف للفتيات واللاجئات المجهلات (ساكسونيا)
- مؤتمر متخصص بشأن "التدخل في حالات الأزمة وتكييفه بالنسبة للفتيات" (ساكسونيا)

- ورقة معلومات لضباط الشرطة حول نشر قوات الشرطة في حالات العنف المتزلي، ورقة معلومات لضحايا العنف المتزلي (ساكسونيا)
- النهوض بعدد ٢٢ لاجئة (ساكسونيا)
- النهوض الشامل بعدد ١٤ لاجئة (ساكسونيا - أهالت)
- النهوض بأربع وكالات للمشورة بشأن موضوع "الاعتداء الجنسي" (ساكسونيا - أهالت)
- النهوض بوكالة المشورة "المؤيدة للرجل" من أجل الرجل العنيف (ساكسونيا - أهالت)
- نشر كتيب بعنوان "١٠ سنوات من العمل مع اللاجئات في ساكسونيا - أهالت - النظرة إلى ما تم تحقيقه - والحصر - والنظرة المستقبلية" (ساكسونيا - أهالت)
- اعتماد "برنامج الإقليم لمكافحة العنف ضد المرأة والطفل". بمعرفة حكومة الإقليم (أيار/مايو ٢٠٠١) وحملة للعلاقات العامة على صعيد الإقليم بشأن هذا البرنامج (ساكسونيا - أهالت)
- مشروع ريادي بعنوان "التدخل في حالات العنف المتزلي" (ساكسونيا - أهالت)
- مبادئ توجيهية للأطباء بشأن الاعتراف بأعمال العنف في المجال المتزلي (ساكسونيا - أهالت)
- منح عقد بشأن "العرض والطلب في مجال إمكانيات الرعاية العلاجية النفسية لضحايا الاعتداء الجنسي (ساكسونيا - أهالت)
- دراسة تجريبية بشأن الحالة الراهنة للأشخاص المعوقين في ساكسونيا - أهالت، تم في ذلك التفرقة حسب نوع الجنس في ميدان العنف المحرب (ساكسونيا - أهالت)
- دراسة عن تجربة العنف الجنسي ضد المرأة في ساكسونيا - أهالت من وجهة نظر الإحصائيين (ساكسونيا - أهالت)

- إنشاء أقسام خاصة لمقاضاة العمليات الإجرامية ضد تقرير المصير الجنسي في مكتبي "هالي" و "استنرال" للمدعي العام (ساكسونيا - انهالت)
- مفهوم التعاون والتدخل في مكافحة العنف المتزلي ضد المرأة (شليزفيغ - هولشتاين). بما في ذلك مختلف المناطق (المقاطعات، المدن غير المرتبطة بإقليم وبتنسيق خاص منها (شليزفيغ - هولشتاين)
- النهوض الشامل بعدد ١٦ لاجئة و ٢٣ وكالة لتقديم مشورة خاصة للمرأة وأرقام في حالات الطوارئ (شليزفيغ - هولشتاين)
- النهوض ببرامج التدريب الاجتماعي للمخالفين المرتكبين للعنف (شليزفيغ - هولشتاين)
- تشخيص العنف، حدث متخصص للأطباء والقائمين بالرعاية بشأن العنف المتزلي والجنس ضد المرأة (شليزفيغ - هولشتاين)
- مبادئ توجيهية للممارسة الطبية والمستشفيات في التعامل مع العنف المتزلي (شليزفيغ - هولشتاين)
- كتيب بعنوان "الشجاعة" - ماذا يمكن عمله بالنسبة للمرأة في علاقات عنف (شليزفيغ - هولشتاين)
- إنشاء إدارات خاصة من أجل "العنف في أماكن اجتماعية قريبة" في جميع مكاتب الإدعاء لعام في تورينغيا (تورينغيا)
- وكالة تنسيق بين الوزارات بشأن "الوقاية من العنف" (آب/أغسطس ٢٠٠٠) مع التركيز على "العنف المتزلي" (تورينغيا)
- فريق عامل على صعيد الإقليم لصياغة مقترحات استراتيجية لمحاربة العنف المتزلي (أيار/مايو ٢٠٠١، مبادرة لوكالة التنسيق بشأن "منع العنف")، (تورينغيا)
- النهوض بوكالات المشورة في حالات الصراع العنيف من أجل الرجل (تورينغيا)

- النهوض بعدد ٢٨ لاجئة ومساكن لحماية المرأة إمدادات أساسية شاملة (تورينغيا)
- النهوض بوكالات حماية الأطفال (تم في عام ٢٠٠٠ تقديم الرعاية إلى ٥٤٢ فتاة وامرأة شابة) (تورينغيا)
- الهاتف التورينغي لرعاية الأطفال والشباب (منذ عام ١٩٩٨) (تورينغيا)
- دعم مرافق التدخل في الأزمات المتعلقة بالفتيات (تورينغيا)
- برنامج الرعاية للضحايا الشهود (تورينغيا)
- مؤتمر متخصص بشأن موضوع "حماية الأطفال والقضاة - ضحايا العنف الجنسي من الأطفال والأحداث كشهود في الإجراءات الجنائية (تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨) (تورينغيا)
- ملف مادي بشأن منع العنف في تورينغيا (من أجل الضاربات لمنع العنف، نهاية عام ٢٠٠١) (تورينغيا)
- ورقة معلومات من أجل ضباط الشرطة لنشر قوات الشرطة في حالات العنف المتزلي (تورينغيا)

#### (و) المرأة الأجنبية

- مركز معلومات المرأة من أجل المرأة الأجنبية (بادن - فيرتمبرغ)
- النهوض بنشر صحائف المعلومات بلغة الأم من أجل ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية (بادن - فيرتمبرغ)
- إعداد أمر بشأن الفقرة ١٩ من قانون الأجانب في إطار مشروع برلين للتدخل ضد العنف المتزلي (برلين)
- الاتفاق مع مكاتب برلين للرفاهية الاجتماعية بشأن طرائق الزيارة وتطبيق الحذر في تقديم الاستحقاقات وفقا لقانون استحقاقات الساعين إلى اللجوء بالنسبة للشهود من النساء في الإجراءات المتعلقة بالاتجار بالكائنات البشرية (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١) (برلين)

- هيئة مشورة في الحالات الصعبة بموجب قانون الأجانب (برلين)
- النهوض بعدد ١٩ مشروعاً للمهاجرات، بما في ذلك ثلاث نساء تأثرن بالاتجار بالمرأة (برلين)
- إقامة لجوء متعدد الثقافات للمرأة (٢٠٠٠) (برلين)
- لجنة برلين الخاصة بشأن الاتجار بالمرأة (برلين)
- مؤتمر خاص ووثائق بعنوان "الاستراتيجيات الأوروبية بشأن منع وقمع الاتجار بالمرأة" في ٢٥ و ٢٦/١١/١٩٩٨ (برلين)
- لجوء المرأة يتأثر بالاتجار بالمرأة من وسط وشرق أوروبا (١٩٩٩) (برلين)
- وكالة مرافق المرأة الأساسية لمشورة ورعاية ضحايا الاتجار بالمرأة (برلين)
- صحيفة معلومات بعنوان "المرأة كبضاعة" بشأن الاتجار بالمرأة (برلين)
- وكالة مشورة خاصة تعرف باسم "بيلادونا" لحماية ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية ومن أجلهم (برلين)
- مرسوم بشأن المادة ١٩ من قانون الأجانب (الحق المستقل في إقامة الزوجة في حالات الصعوبة الخاصة) استباقاً لإصدار نسخة تطبق منذ أيار/مايو ٢٠٠٠ (بريمن)
- مرسوم بشأن الوقف المؤقت لترحيل ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية/الاتجار بالمرأة (بريمن)
- حدث بشأن الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري وبشأن حالة الضحية، وخاصة أيضاً مسألة الرعاية (بريمن)
- خطط لتحسين حالة ضحايا الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري (بريمن)
- النهوض بوكالة التنسيق بشأن الاتجار بالمرأة (هامبورغ)
- إدارة مائدة مستديرة بشأن وقف الاتجار بالكائنات البشرية (هيس)

- مشروع ريادي من أجل ضحايا/شهود الاتجار بالكائنات البشرية (هيس)
- دراسة بشأن إمكانية استيعاب اللاجئين من أجل ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- خطة لوكالة مشورة لضحايا الاتجار بالكائنات البشرية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- مائدة مستديرة على مستوى الإقليم بشأن موضوع "الاتجار الدولي بالكائنات البشرية والنساء والفتيات الأجنبيات في الراين الشمالي - وستفاليا (الراين الشمالي - وستفاليا)
- التوسع في المرافق الأساسية إلى تسع وكالات متخصصة لمشورة المرأة ضد الاتجار بالكائنات البشرية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- رسائل تعميمية بشأن الحماية ضد ترحيل المرأة المتأثرة بالاتجار بالكائنات البشرية، وبشأن الرعاية بمن، وبشأن تمويل رحلات عودتهن، وتنسيق التعاون بين السلطات (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض بوكالة "سولوودي" للمشورة من أجل النساء الأجنبيات اللاتي وقعن ضحية الاتجار بالمرأة والبغاء الاضطراري (راينلاند - بالاتينيت)
- مشروع بشأن المشورة النفسية الاجتماعية ورعاية الضحايا الشهود في الإجراءات المتعلقة بالاتجار بالكائنات البشرية (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض بوكالة الاتصال والمشورة من أجل المرأة من وسط وشرق أوروبا - "كوبرا" (ساكسونيا) مسكن للاجئين يقدم للاجئين المدعومات اللاتي يسافرن لوحدهن ولأطفالهن (ساكسونيا - أمالت)
- وكالة "فيرا" للمشورة من أجل ضحايا الاتجار بالكائنات البشرية والبغاء الاضطراري (ساكسونيا - أمالت)
- النهوض بوكالة المشورة الاجتماعية والتنسيق من أجل المرأة التي تأثرت بالاتجار بالمرأة (شليزفيغ - هولشتاين)

- النهوض بالمشورة الاجتماعية للعمال الأجانب بالتعاون مع الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية (منذ عام ١٩٩٧) (تورينغيا)
- (ز) **المرأة في قطاع العلوم والأبحاث، الأبحاث المتعلقة بالمرأة**
- خطط لتقدم المرأة ومأموري المرأة في معاهد التعليم العالي (الراين الشمالي - وستفاليا، شليزفيغ - هولشتاين)
- فريق عامل وبرنامج بشأن النهوض بتكافؤ الفرص للمرأة في مجال البحث والتدريس في برنامج جامعة العلوم (برلين، ساكسونيا)
- برنامج "مرغريت فون فرانغل" لإعادة التأهيل من أجل المرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- برنامج ماتيلوبلانك للنهوض بالممارسة من أجل النهوض بالبروفسورات الشابات في الكليات التقنية (بادن - فيرتمبرغ)
- برنامج المساعدات في كليات الفن والموسيقى (بادن - فيرتمبرغ)
- منح إعادة الإدماج والاتصال من أجل المرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- مبتكرات المرأة، شبكة التكنولوجيا، مشاريع من أجل التلميذات (بادن - فيرتمبرغ)
- تنفيذ الدراسة الصيفية السنوية في "انفورماتيكا انفورمال" (بادن - فيرتمبرغ)
- منح التمويل المتعلق بالأداء كحافز للنهوض بالمرأة (بادن فيرتمبرغ)
- برنامج النهوض بإضفاء الطابع المؤسسي على البحث في المرأة ونوع الجنس في مؤسسات بادن - فيرتمبرغ للتعليم العالي (بادن - فيرتمبرغ)
- إصلاح بادن - فيرتمبرغ لقانون معاهد التعليم العالي لعام ٢٠٠٠: النهوض بالمرأة في مؤسسات التعليم العالي (بادن - فيرتمبرغ)
- الدعوة السنوية لإجراء عطاء بشأن برنامج النهوض بالبحث في مجال المرأة من جانب وزارة الشؤون الاجتماعية (بادن - فيرتمبرغ)

- برنامج "ايرين روزنبرغ للنهوض بالمرأة في الهندسة" (بادن - فيرتمبرغ)
- دراسة علمية بشأن حالة المرأة في مقاطعة انسباخ الريفية (بافاريا)
- اتفاقات بشأن المزيد من تحقيق مفهوم تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في مؤسسات برلين للتعليم العالي (برلين)
- برنامج إقليم برلين للبحث في مجال المرأة (حتى عام ٢٠٠٠) (برلين)
- برنامج برلين للنهوض بتكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة في مجال البحث والتدريس (منذ عام ٢٠٠٠) (برلين)
- فريق برلين للعمل من أجل البحث في مجال مراكز المرأة في مؤسسات التعليم العالي (برلين)
- جائزة "مرغريتا فون برينتانو" لجامعة برلين الحرة من أجل إجراء مشاريع ممتازة بصفة خاصة وتدابير للنهوض بالبحث في مجال المرأة (برلين)
- تعزيز وضع المرأة ومأموري المساواة في مؤسسات التعليم العالي عن طريق مجموعة من الأحكام الفردية في قانون براندينبرغ بشأن معاهد التعليم العالي المطبق منذ أيار/مايو ١٩٩٩: (براندينبرغ)
- نسبة النساء في جميع مؤسسات التعليم العالي وفي مجلس الإقليم المعني بمؤسسات التعليم العالي لتكون الثلث على الأقل، و ٤٠ في المائة على الأقل في لجان الدعوة إلى تعيين الأساتذة (براندينبرغ)
- توجيه نهوض الولاية بالتقدم في الوفاء بولاية المساواة (براندينبرغ)
- التعاون بين مأموري تكافؤ الفرص في مؤسسات التعليم العالي في الأهداف المتفق عليها والهيكل وقرارات تعيين الموظفين، وكذلك في إعداد ورصد المبادئ التوجيهية والخطط الرامية إلى تقدم المرأة (براندينبرغ)
- تعليمات هادفة في خطة تنمية مؤسسات التعليم العالي حتى عام ٢٠٠١ - بما في ذلك تحقيق زيادة في نسبة المرأة فيما بين الأساتذة المعينين حديثا إلى ٢٥ في المائة (براندينبرغ)

- المبادئ التوجيهية للنهوض بالمرأة وخطط النهوض بالمرأة في مؤسسات التعليم العالي (براندينبرغ)
- تدابير النهوض بالمرأة - المتعلقة ببناء المهارات، والبحث في مجال المرأة ونوع الجنس - في إطار البرنامج الخاص لجامعات الاتحاد (براندينبرغ)
- جامعة براندينبرغ الصيفية للتلميذات (الرياضيات والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا) (براندينبرغ)
- إنشاء منهج دراسي دولي للمرأة في علم الحاسبات الإلكترونية (بريمن)
- تنفيذ برنامج الدراسة الصيفي السنوي في "المعلومات المتعلقة بالمرأة" (بريمن)
- برنامج موحد لمؤسسات بريمن للتعليم العالي من أجل زيادة نسبة المرأة في العلوم الطبيعية والموضوعات التقنية والهندسية (بريمن)
- مشروع بحثي للافتتاح المشترك بين الثقافات لمرافق الإقليم الاجتماعي (هامبورغ)
- إنشاء شبكة للإرشاد في مكتب هيس للتنسيق من أجل المرأة في مجال العلوم الطبيعية والموضوعات التقنية (هيس)
- منح الأموال فيما يتعلق بالأداء بوصفه حافزا للنهوض بالمرأة على أساس معاهدة أمستردام لقانون إطار التعليم العالي وقانون هيس للتعليم العالي (هيس)
- إنشاء أبحاث في مراكز المرأة بجامعات وكليات هيس التقنية (هيس)
- جائزة "إليزابيث سلبرت" للعلوم من أجل النهوض بالعمل الممتاز من جانب علماء المرأة في هيس (هيس)
- كتيب بعنوان "الإرشاد - المبادرات وتدابير تكافؤ الفرص من أجل المرأة في ميدان العلوم". ويعمل الكتيب على توثيق نتائج دراسة استقصائية في الاتحاد والإقليم في آب/أغسطس ٢٠٠١ (هيس)

- مركز الصلاحيات من أجل المرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- برنامج "فرانسسكا تيرتيوس" للنهوض بالأساتذة النسائية في الكليات التقنية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- برنامج "دورثيا اركسليين" للمرشحات للتأهيل بوصفهن محاضرات في التعليم العالي في ساكسونيا السفلى (ساكسونيا السفلى)
- دراسات ومؤتمرات للنهوض بالمرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- برامج المنح والوظائف للنهوض بالعلماء من النساء (بما في ذلك منح إعادة الإدماج): برنامج ليز سبيتر للمنح من أجل النهوض بالعلماء ذوي الكفاءة العالية من النساء كمرشحات للتأهيل كمحاضرات في التعليم العالي (الراين الشمالي - وستفاليا)
- نشر مواد إعلامية بشأن موضوع "النهوض بالمرأة ومنح الأموال إلى مؤسسات التعليم العالي" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- دراسات ومؤتمرات بشأن البحث في مجال المرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- دعم البحث في مجال مشاريع وأحداث المرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- دوائر للنقاش وشبكات ("البحث في شبكة المرأة" لعدد ٣٨ عالمة) وأنشطة البحث في مجال المرأة وإضفاء الطابع المؤسسي على البحث في مجال المرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- التثبيت القانوني لتعيين مأموري المساواة في مؤسسات التعليم العالي والقضاء على المساوى القائمة بالنسبة للموظفات في مؤسسات التعليم العالي - قانون ساكسونيا بشأن التعليم العالي (ساكسونيا)
- خطط تقدم المرأة لتحسين ظروف المرأة في مجال العلوم (ساكسونيا)
- منحة إعادة إدماج المرأة والرجل اللذين انقطعوا عن دراستهم للدكتوراه والترشيح للتأهيل بوصفهما محاضرين في التعليم العالي بسبب واجباتهما الأسرية (ساكسونيا)

- برنامج للنهوض بتكافؤ الفرص للمرأة في مجال البحث والتدريس في برنامج الجامعة للعلوم (ساكسونيا)
- التعاون في إعداد الطلبة بين مؤسسات التعليم العالي، الأكاديمية المهنية ومجتمع الأعمال التجارية في ولاية ساكسونيا الحرة (ساكسونيا)
- الجمع بين دراسات "دراسة التوجيه المدرسي - مؤسسة التعليم العالي - مجتمع رجال الأعمال و"مشكلات الجمع بين المدارس الثانوية - والتعليم التقني وفي مجال العلوم الطبيعية في الجامعات والكليات التقنية (ساكسونيا)
- التعاون مع مؤتمر الإقليم كمأموري المساواة في مؤسسات التعليم العالي والربط الشبكي لمأموري المساواة في مؤسسات التعليم العالي (ساكسونيا)
- درجة الأستاذية لضيوف "دورثيا اركسلين" لزيادة نسبة المرأة في العلوم الطبيعية والموضوعات التقنية (ساكسونيا - أهالت) النهوض بوكالة التنسيق بين أبحاث المرأة ونوع الجنس (ساكسونيا - أهالت)
- مأمورو المساواة في مؤسسات التعليم العالي (ساكسونيا - أهالت)
- مشروع ريادي بعنوان "التمويل الموجه نحو الأداء في الكليات التقنية في ساكسونيا - أهالت حسب مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني (ساكسونيا - أهالت)
- إنشاء درجة أستاذية مخصصة جزئياً للأبحاث في مجال المرأة (ساكسونيا - أهالت)
- منح للبحث في النهوض بالعلماء الشباب من النساء (اعتباراً من عام ٢٠٠٠ - ويحتوي أيضاً على الترشيح للتأهيل كمحاضرات في التعليم العالي، فضلاً عن دراسات الدكتوراه ودرجات الأستاذية للشباب (ساكسونيا - أهالت)
- برنامج للمنح لزيادة تسمية المرأة في الكليات التقنية ابتداء من عام ١٩٩٧ (ساكسونيا - أهالت)
- إنشاء شبكات للمرشديات (ساكسونيا - أهالت)

- تنقيح الأمر بشأن تنفيذ قانون النهوض بالتخرج (لا يوجد تقدير لدخل المرأة) (ساكسونيا - أنهالت)
- أيام إعلامية بشأن الهندسية والعلوم الطبيعية والدراسات التقنية، بما في ذلك العرض المتعلق بالمدارس الصيفية للفتيات والشابات (ساكسونيا - أنهالت)
- زمالات للفتيات والشابات في العلوم الطبيعية والموضوعات الهندسية (ساكسونيا - أنهالت)
- مرشدون للطالبات في العلوم الطبيعية والموضوعات الهندسية (ساكسونيا - أنهالت)
- إصلاح القانون التورينغي للتعليم العالي في أيار/مايو ١٩٩٩: النهوض بالمرأة في مؤسسات التعليم العالي (تورينغيا)
- مأمورو المساواة ومجالس المشورة بشأن المساواة في مؤسسات تورينغيا للتعليم العالي (تورينغيا)
- خطط تقدم المرأة ومبادئ توجيهية لزيادة نسبة المرأة فيما بين الموظفين العلميين (تورينغيا)
- تطبيق مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على التخطيط وتدبير في مؤسسات التعليم العالي من أجل الإسهام في تأكيد النوعية وزيادة الأداء والمنافسة (تورينغيا)
- رياض أطفال لأبناء الطلاب (تورينغيا)
- دعم مشاريع المشورة للتلاميذ والتلميذات وكالة تورينغيا للتنسيق من أجل العلوم الطبيعية والتكنولوجيا (تورينغيا)
- النهوض بالمرشحات للتأهيل بصفتهن محاضرات في التعليم العالي (تورينغيا) منح إعادة الإدماج للعلماء من النساء (تورينغيا)
- تعزيز منح التأهل (تورينغيا)
- إنشاء صندوق لتسمية الأكاديميات من النساء (تورينغيا)

- النهوض بدرجات الأستاذية في الكلية التقنية للمرأة ومشاريع البحث من أجل المرأة في الكليات التقنية (تورينغيا)
- منح للبحث من أجل الأكاديميات من النساء (تورينغيا)
- نموذج تجريبي للاتحاد/الإقليم: "اتصال عملي للطالبات ذوات الدراسات الهندسية (جامعة بادربورن وكلية ليمناو والتقنية (تورينغيا)
- إنشاء درجة للأستاذية من أجل "علم الاجتماع الذي يركز على الهيكل وخصائص العلاقة الجنسية/البحث في المرأة (جامعة إيرفورت) (تورينغيا)
- البحث في مشاريع المرأة في جامعة آينا (تورينغيا)
- الشبكات الوطنية والأوروبية بشأن البحث في مجال المرأة (تورينغيا)
- المساهمات في البحث في مجال المرأة/الفتاة (كلية أيد التقنية (تورينغيا)
- المساهمات في البحث في مجال المرأة/الفتاة وكلية آينا التقنية (تورينغيا)
- النهوض بوكالة للاتصال والمشورة من أجل البغايا (بافاريا)

### (ح) الضمان الاجتماعي للمرأة

- مشروع ريادي "أوهو"، تغيير المساعدة بمعرفة الذين تغيروا؛ المساعدة في البحث عن نظرة جديدة لحياة المرأة الراغبة في ترك البغاء (بافاريا)
- إنشاء فريق عامل مشترك بين التخصصات لتحسين حالة الأمهات والأطفال في السجن (برلين)
- مشروع - الضمان الاجتماعي رعاية الأمهات طول الوقت (هيس)
- شبكة للمشردات في هيس (هيس)
- مشروع - إمكانيات المرأة التي تأخذ مساعدات اجتماعية (هيس)
- النهوض بالعمالة الاعتيادية في ميدان الخدمات المتزلية بواسطة ثلاثة مشاريع ريادية "مجمع الخدمات" (الراين الشمالي - وستفاليا)

- التقرير النهائي للبحث المعنون "خطوة خطوة طرق الخروج من البغاء" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- إعداد كتيب بعنوان "تعليمات للأباء الوحيدين" (ساكسونيا)
- مشروع رياضي بعنوان "مشروع تدريبي للأباء الوحيدين الذين يتلقون مساعدة اجتماعية (ساكسونيا)
- عروض بتقديم مساعدة نفسية في الميادين السكنية وغير السكنية والتكميلية وبصفة جزئية أيضا مع عروض خاصة بالمرأة (تورينغيا)
- النهوض بعدد ٣٤ وكالة معترف بها لتقديم المشورة أثناء الحمل في مختلف المنظمات (تورينغيا)

#### (ط) بناء المساكن وتخطيط الحضر وحركة النقل والتخطيط الإقليمي

- التخطيط الحضري الموجه للمرأة وتنمية المدينة/الحي شرط لإدماج برامج النهوض مثل "ايربان ١ و ٢" في الاتحاد الأوروبي (هيس، الراين الشمالي - وستفاليا، راينلاند بالاتينيت، ساكسونيا - الهالت - تورينغيا)
- النهوض بدراسة بشأن التخطيط الإقليمي وتكييفه مع المرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- النهوض بدراسة بشأن منافذ البيع بالتجزئة بالقرب من البيت (بادن - فيرتمبرغ)
- دراسة بعنوان "تخطيط النقل وتكييفه مع نوع الجنس في بادن - فيرتمبرغ النهوض ببرنامج للبحث في مجال المرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- كتيب بعنوان "بشأن تشييد المساكن - مساهمات من المهنيات المعماريات (بادن - فيرتمبرغ)
- دراسة بشأن التعامل مع الحياة اليومية، تجربة مكانية وعروض من وجهة نظر المرأة المشردة (برنامج للنهوض بالبحث في مجال المرأة) (بادن - فيرتمبرغ)

- كتيب بعنوان "المرأة تنتقل من أحيائها - اهتمامات سياسة المرأة في مؤتمرات حي بريمبرهافن (بريمن)
- مجموعة من الأحداث بعنوان "أزمة المدينة" (بريمن)
- استيعاب اهتمامات المرأة في قانون إقليم هيس للتخطيط، وتعزيز إدراج المرأة في فريق الإقليم العامل للسلطات المحلية والأحياء في المجالس الإقليمية (هيس)
- مسابقة الإقليم - المدينة الصديقة للمرأة (هيس)
- استيعاب اهتمامات المرأة في الخطط الإقليمية (هيس)
- استيعاب اهتمامات المرأة في قانون النقل المحلي للركاب (هيس)
- كتيب بعنوان "التخطيط الحضري لاستخدام الأراضي من وجهة نظر المرأة" وكتيبات عن مشاريع هيس بشأن الإسكان الصديق للمرأة (هيس)
- مشروع للإسكان الصديق للمرأة في الأرصدة التمويلية (هيس) متطلبات الحركة للمرأة كمعيار للاحتياج إلى تخطيط النقل المحلي للركاب (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- مفهوم النقل من أجل المرأة، استيعاب اهتمامات المرأة في أنظمة الإقليم بشأن النقل المحلي للركاب (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشاريع لتنمية المدينة/الحي الموجهة للنساء وعلى سبيل المثال في (هانن وبيرغكامن) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- الالتزام القانوني بإنشاء أماكن لوقوف سيارات المرأة في الأماكن الكبيرة لوقوف السيارات - الأمر بأماكن وقوف السيارات (الراين الشمالي - وستفاليا)
- الأولوية لمنح مساكن المجلس الذي يتم النهوض به علانية إلى الآباء والنساء الوحيدين من بين اللاجئات - منذ عام ١٩٩٠ (الراين الشمالي - وستفاليا)

- نشر وثيقة معلومات عن سياسة الإسكان المناسبة للمرأة والأسرة (التخطيط سوياً، لكونهم جيراناً - نظرة مستقبلية لسياسة الإسكان السليمة للمرأة والأسر في إقليم الراين الشمالي - وستفاليا (الراين الشمالي - وستفاليا)
- اهتمامات المرأة في الخطة ٢١ (الراين الشمالي - وستفاليا) كتيب بعنوان "أماكن بلا خوف - مبادئ توجيهية لمزيد من الأمن في الأماكن العامة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- أنشطة من أجل المرأة في المناطق الريفية، مثل إمكانيات المستقبل الجديد لزوجات المزارعين، الانتقال، الجوانب المتعلقة بالمرأة في التنمية الإقليمية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشروع لإسكان العام المتعلق بالمرأة بعنوان "وثيقة مارتن لوثر كنج لعام ١٩٩٨ (راينلاند - بالاتينيت)
- تعزيز جانب سياسة تكافؤ الفرص في مبادرة الإقليم بعنوان "أيربان ٢١" من أجل الأحياء غير المتميزة اجتماعياً (ساكسونيا - أهالت)
- كتيب توصية بعنوان "المرأة والمدينة" من أجل تصميم بيئات سكنية من وجهة نظراً نوع الجنس (ساكسونيا - أهالت)
- الجوانب المتعلقة بالمرأة في خطة التخطيط الإقليمي لوسط تورينغيا (تورينغيا)
- اهتمامات المساواة في نحو ٤٠ مفهوماً للتنمية الإقليمية (تورينغيا)
- نشر كتيبات من أجل المرأة من جانب وكالات المساواة في المدن (مثل تقويم المرأة/دليل هاتف المرأة)
- مشروع معمّم للإسكان من أجل المرأة في مراحل التخطيط الأولية (تورينغيا)
- مبادئ توجيهية لتورينغيا بشأن النهوض بتشديد المساكن - أولوية النهوض للمرأة الحامل والأباء الوحيدين (تورينغيا)

## (ي) السياسة المحلية فيما يتعلق بالمرأة

- حكم قانوني بشأن تعيين وإشراك النساء المحليات ومأموري المساواة وإلزام قانوني على المدن والسلطات المحلية والأحياء التي بها سكان أكثر من ١٠ آلاف نسمة، من أجل التعيين طول الوقت لمأموري المساواة بالسلطة المحلية (الراين الشمالي - وستفاليا، شليزفيغ - هولشتاين)
- النهوض بسجل فريق الإقليم العامل لمكاتب المرأة المحلية ومجالس تكافؤ الفرص (الراين الشمالي - وستفاليا، ساكسونيا)
- التعاون مع مأموري المساواة المحليين (بادن - فيرتمبرغ، رايلاند - بالاتينيت، سارلاند، ساكسونيا)
- التحقيقات بشأن شروط الإطار، تركيز العمل، واختصاصات العمل المحلي للمساواة، والتحسينات الممكنة (الراين الشمالي - وستفاليا، ساكسونيا - أهالت)
- تقرير مؤقت عن حالة المأمورين المحليين للمساواة في إقليم براندينبرغ (نشرته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠) (براندينبرغ)
- نظام التعيين ومهام مأموري المساواة في تشكيل السلطة المحلية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- وكالة الربط الشبكي لمأموري المساواة في الحقوق ومأموري المرأة في ساكسونيا السفلى
- وكالة الربط الشبكي لمأموري المساواة في الحقوق ومأموري المرأة في راينلاند بالاتينيت
- النظام القانوني في الأمر الصادر عن البلدية والمقاطعة الإقليمية بشأن إنشاء مجالس محلية لتكافؤ الفرص وإصدار أحكام إدارية بشأن مهام وكالات المساواة المحلية (راينلاند - بالاتينيت)

- التعاون مع مأموري المساواة وبما في ذلك الإشراف المتخصص ورئيس الإدارة الإقليمية والفريق العامل بالإقليم للمأمورين المحليين للمساواة (ساكسونيا)
- النهوض بالمأمورين المحليين للمساواة (ساكسونيا)
- دعم مؤتمرات الفريق العامل بالإقليم لمأموري المساواة
- كتيب للعمل المحلي للمساواة في ساكسونيا، نشرة وزارة الإقليم للمساواة بين الرجل والمرأة (ساكسونيا)
- النهوض بأسبوع ساكسونيا للمرأة (ساكسونيا)
- أحداث خاصة بشأن إنماء النوعية والتأكد في مشاريع ساكسونيا للمرأة (ساكسونيا)
- مؤتمرات للمساواة في الحقوق (ساكسونيا)
- دراسة مؤتمرات متخصصة بعنوان "تقييم وإنماء النوعية والتأكد في مشاريع الإقليم للمرأة" (ساكسونيا)
- استحداث مفاهيم للمزيد من التدريب وتنفيذ المزيد من تدابير التدريب من أجل مأموري المساواة (بريمن، ميكلنبورغ - بوميرانيا الغربية - الراين الشمالي - وستفاليا، سارلاندا)
- دعم أعمال المأمورين المحليين للمساواة عن طريق نشر كتيبات ومنشورات أخرى، وأحداث مشتركة، وأسابيع للنشاط، وعروض للربط الشبكي (ميكلنبورغ - بوميرانيا الغربية - الراين الشمالي - وستفاليا، شليزفيغ - هولشتاين)
- اتفاق تعاون بشأن تحديث الإدارة بين بريمينهافن وسجل الموظفين المشترك وقضاة مدينة بريمينهافن (بريمن)

#### (ك) النهوض بالفتاة

- توصيات للنهوض بالعمل مع الفتيات ضمن النهوض بالشباب وفقا لقانون مساعدة الأطفال ومساعدة الشباب (بريمن، تورينغيا)

- النهوض بوكالات الإقليم للعمل مع الفتيات (بادن - فيرتمبرغ، هيس، ساكسونيا - انهالت، تورينغيا)
- النهوض بمشاريع وأحداث وأنشطة وكتيبات من أجل الفتيات في إطار العمل مع الشباب في الخارج والعمل الشبابي الاجتماعي (بريمن، الراين الشمالي - وستفاليا، راينلاند - بالاتينيت، سارلاند)
- النهوض بأيام إقليمية للفتيات (بافاريا، هيس، تورينغيا)
- مشاريع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال من أجل الفتيات (بادن - فيرتمبرغ)
- مشروعات للنهوض بالفتيات تحت عنوان "يمكن القيام بأي شيء؟" (بادن - فيرتمبرغ)
- برنامج "فامتول" الأخصائي حلقة شباب بافاريا بشأن النهوض بالعمل مع الفتيات والنساء الشابات في العمل مع الشباب في بافاريا (بافاريا)
- مؤتمر دولي بشأن العمل مع الفتيات في أوروبا (١٩٩٩) ومؤتمر بشأن السياسة المتعلقة بفتيات حلقة الشباب البافاري ٢٠٠٠ (بافاريا)
- فتيات الشوارع - فتيات يذهبن إلى الشوارع ومظاهرات الفتيات: برلين - مدينة للفتيات (برلين)
- النهوض باليوم السنوي لمشروع الفتيات مع الاشتراك على الصعيد الوطني يوم ٨ آذار/مارس، مع التركيز بشأن: المشاركة في السياسة، التوجه المهني، تخطيط الحياة، وأمور أخرى (براندنبرغ)
- برلمانات الفتيات في برينهافن (بريمن)
- "ويندو" - تأكيد الذات والدفاع عن الذات من أجل الفتيات الصغار (بريمن)
- "كل شيء ممكن - فتيات برينهافن من كتاب ألف إلى زيد" (بريمن)

- مشروع رياضي "مكان للفتيات للانتقال (هامبورغ)
- "النهوض بعرض هامبورغ للفتيات"، مهرجان موسيقى سنوي للفتيات والنساء الشابات مع برنامج إيطالي (هامبورغ)
- "انخرطن يا فتيات"، أحداث ونشر (هيس)
- مؤتمر بشأن إدماج الفتيات الأجنيات (هيس)
- تأهيل جماعات استيعاب الفتيات عن طريق المزيد من التدريب والربط الشبكي (هيس)
- دعم المجلة الدورية "منبر سياسة الفتيات" (هيس)
- تعزيز العمل مع الفتيات في قوانين الإقليم للتنفيذ بشأن قانون مساعدة الأطفال ومساعدة الشباب (الراين الشمالي - وستفاليا)
- برنامج مبادرة بشأن تأكيد الذات والتدريب على الصراعات من أجل الفتيات والفتيان في المدارس (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مواد إعلامية بشأن المشروع الريادي المعنون "الفتيات والمستقبل بشأن دروس المستقبل في مختلف المدارس (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مؤتمر بعنوان "الفتيات تتعاون" النظرية والتطبيق بالنسبة لمشاركة الفتيات، تقرير المؤتمر ووثائقه لعام ١٩٩٨ (راينلاند - بالاتينات)
- النهوض بالفريق العامل في الإقليم "الفتيات والشابات في ساكسونيا (ساكسونيا)
- النهوض بالمهرجان الوطني للفتيات بعنوان "مادلي ٢٠٠١" (ساكسونيا)
- مشروع رياضي بعنوان "تخطيط مساعدة الشباب في شمال فريسيانم يتناسب مع الفتيات (١٩٩٦ - ١٩٩٩) (شليزفيغ - هولشتاين)
- النهوض بالعمل مع الأطفال والشباب بين الفتيات والشابات: مشاريع وأحداث من أجل مراكز الفتيات والشابات والبنات المستقلات في المناطق الريفية وبيت الفتيات المستقلات لرابطة "لوتا" في كييل (شليزفيغ - هولشتاين)

- المزيد من التدريب وكتيبات للضاربات، وخاصة بناء المجمعات لمزيد من التدريب من أجل الأخذ بالعمل مع الفتيات والفتيان (١٩٩٩ و ٢٠٠٠)، مؤتمرات متخصصة بشأن حالة الفتيات في حالات الأزمات بين البيوت المؤسسية والشارع والطب العقلي (١٩٩٨ - ٢٠٠١) (شليزفيغ - هولشتاين)
- النهوض بمشروع ريادي بعنوان "من أجلك" - المزيد من التدريب للفتيات ومساعدة الشباب بما يناسب الشباب (شليزفيغ - هولشتاين)
- وكالة الفريق العامل بالإقليم بعنوان "الفتيات والشابات في مساعدة الشباب" (شليزفيغ - هولشتاين)
- إعداد توصيات متخصصة في العمل مع الفتيات في تورينغيا (قرار لجنة الإقليم لمساعدة الشباب المؤرخ شباط/فبراير ٢٠٠١ (تورينغيا)
- عروض المزيد من التدريب بشأن العمل مع الفتيات من أجل التعاون في مؤسسات مساعدة الطفل والشباب (تورينغيا)
- مؤتمر متخصص بعنوان "العمل مع الفتيات في تورينغيا" (أيار/مايو ٢٠٠١) وإعداد وثيقة بشأنه في نهاية العام (تورينغيا)
- حادث متخصص بعنوان "اضطرابات الأكل لدى الفتيات" (٢٠٠٠/٢٠٠١) (تورينغيا)
- محفل متخصص بشأن "أطفال الأمهات المعتدى عليهن" (الفريق العامل بالإقليم بشأن حماية الطفل والشباب) (تورينغيا)
- النهوض بمشروع ريادي بعنوان "وعي الفتيات المتكاملات بتخطيط مساعدة الشباب" (١٩٩٨ - ٢٠٠٠) (تورينغيا)
- دعم الفرق العاملة الإقليمية (منذ الفريق العامل أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ "المرافق السكنية للفتيات") وأيضا في المحتوى والتنفيذ المنهجي لمزيد من التدريب (تورينغيا)

## (ل) لغة القانون

- اللوائح في قانون الإقليم للمساواة (براندينبرغ، سارلاند)
- الحكم الإداري بعنوان اللغة الرسمية والقانونية المحايدة من حيث نوع الجنس (راينلاند - بالاتينيت)
- كتيب بعنوان "اللغة الرسمية - حول المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في اللغة الرسمية (سارلاند)
- نظام للأخذ الاعتبار للمساواة في الحقوق في اللغة الرسمية (إنفاذ الحكم القانوني المؤرخ ١٩٩٩/٥/٢٥) (ساكسونيا)
- معينات العمل للتمكين من إعداد النظم والأوامر التي يتعين إعدادها طبقاً للشكل القانوني. مما يخدم المساواة اللغوية بين الرجل والمرأة كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ (تورينغيا)

## (م) المنظمات النسائية غير الحكومية

- التعاون مع المنظمات النسائية والشبكات النسائية والجماعات والمبادرات النسائية والرابطات النسائية والفرق العاملة بالإقليم والنهوض بها، مما في ذلك النهوض بالمشاريع (بادن - فيرتمبرغ، ميكلينبرغ - بوميرانيا الغربية، الراين الشمالي - وستفاليا، راينلاند بالاتينيت، سارلاند، ساكسونيا)
- النهوض بمراكز المرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض بعدد ٤٧ من مراكز الاتصال النسائية (تورينغيا)

## (ن) الصحة

- مشروع: الوقاية من اضطرابات الأكل (بادن - فيرتمبرغ)
- تقرير بادن - فيرتمبرغ بشأن صحة المرأة
- مبادرة بشأن الاعتراف المبكر بالسرطان والفحص الذاتي للصدر (هيس، راينلاند - بالاتينيت، سارلاند)
- مرافقة ومراقبة عملية التصديق للأطباء المتخصصين في التصوير الإشعاعي للثدي، وإعداد برامج لإدارة المرض من أجل أمراض سرطان الثدي (برلين)

- عمل متضافر: إدراج صحة المرأة في النظام الصحي في برلين (العيادات، والأطباء خارج المستشفيات، والخدمة العامة للصحة (إصلاح قانوني)، والإدارات، إلخ وخاصة موضوع الرعاية الصحية للمرأة المتأثرة بالعنف (برلين)
- مؤتمر متخصص "تشخيص سرطان الثدي - المرأة تتطلب التوعية" (برلين)
- مؤتمر متخصص: "وكان شيئاً لم يحدث. كيفية تعامل نظام الصحة مع المرأة المتأثرة بالعنف" (برلين)
- تنظيم محفل بشأن صحة المرأة، رابطة للأخصائيين في المرأة من أجل صحة المرأة في برلين (بريمن)
- ندوة ووثائق بعنوان "الخلافات بشأن الاعتراف المبكر بسرطان الثدي" (بريمن)
- حادث معلومات بشأن الفحص بالأشعة لسرطان الثدي (بريمن)
- وثائق بعنوان "الاعتراف المبكر - سرطان الثدي - ماذا الآن؟" (بريمن)
- البدء بمزيد من التدريب الموثق للأطباء بشأن "شكل انقطاع الطمث من وجهة نظر متعددة التخصصات" (بريمن)
- نشر منشور مشورة بعنوان "الحمل في بريمن وبريمرهافن" (بريمن)
- استحداث مزيد من التدريب الموثق للأطباء بشأن موضوع "تجربة العنف الجنسي كسبب للشكاوي الطبية غير المحددة فيما بين النساء والفتيات"، نشر وثائق تحت الاسم نفسه (بريمن)
- مشروع لتنفيذ الجانب المتعلق بنوع الجنس في مجال الرعاية الصحية (هيس)
- الربط الشبكي بين المؤسسات والمشاريع والجماعات بشأن موضوع "صحة المرأة" (هيس)

- التقييم المتعلق بنوع الجنس في الحالات بالمستشفيات في إقليم ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- مشروع لدعم الصلاحية الذاتية للمرأة في المجال الصحي (هيس)
- تخطيط مركز صحة المرأة في إقليم ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية
- الفريق العامل المعني بصحة المرأة في حكومة الإقليم (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- مراكز صحة المرأة (ساكسونيا السفلى)
- النهوض بشبكة من أحمل (النساء/الفتيات والصحة) (ساكسونيا السفلى)
- نشر تقرير عن الصحة في الإقليم بشأن موضوع "صحة المرأة والرجل (٢٠٠٠)" (الراين الشمالي - وستفاليا)
- معالجة موضوع "الجوانب المتعلقة بنوع الجنس للصحة والمرض" في إطار مؤتمر الإقليم للصحة ٢٠٠١ (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشاركة المأمورين المحليين للمساواة في مؤتمرات الصحة المحلية (الراين الشمالي - وستفاليا)
- أساليب النشاط على مستوى إقليم الراين الشمالي/وستفاليا لوزارة شؤون المرأة مع المأمورين المحليين للمساواة بشأن موضوع "المرأة والصحة" (٢٠٠١) (الراين الشمالي - وستفاليا) "عمل متضافر ضد سرطان الثدي" (مبادرة من وزارات الإقليم للمرأة والصحة والأطراف العاملة في نظام الرعاية الصحية) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض بوكالة للتنسيق "المرأة والصحة" (مشروع ريادي) ومركزين لصحة المرأة، هاجازوسا/كولونيا والمركز الدولي لصحة المرأة/باد مالزوفلن (الراين الشمالي - وستفاليا)
- "عمل متضافر ضد سرطان الثدي" (مبادرة من وزارات الإقليم للمرأة والصحة وللأطراف في رعاية الصحة) (الراين الشمالي - وستفاليا)

- النهوض بوكالة متخصصة في الإقليم بعنوان ”المرأة والإدمان بيلا دونا“ وتدابير مخصصة للمرأة لتنفيذ برنامج الإقليم ضد الإدمان (مثل الإدمان والمشورة المتعلقة بالعقاقير) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض بخمس وكالات للمشورة المتعلقة بالإدمان مع نُهج متعلقة بالمرأة (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض بمركز ”ميديا“ للرعاية الصحية للمرأة والفتاة (ساكسونيا)
- شبكة المرأة والصحة باعتبارها مجموعة مفتوحة للمرأة العاملة بصفة رئيسية بوصفها من المضاربات في ميدان الصحة (ساكسونيا - انهالت)
- مشروع بحثي بجامعة ”أوتوفون جوربكي“ بعنوان ”الحالات والأخطار وصحة المرأة في السنوات الوسطى“ (ساكسونيا - انهالت)
- إنشاء شبكة لصحة المرأة في شليزفيغ - هولشتاين
- التصميم المشترك كتيب بعنوان ”الطب العقلي والإدمان - مبادئ توجيهية للعروض المكيفة حسب المرأة“ (شليزفيغ - هولشتاين)
- عروض العلاج الخاصة بالمرأة المدخنة (تورينغيا)

#### (س) السحاقيات واللواطيون

- قانون بشأن الصلاحيات والإجراءات وفقا لقانون الشراكات المسجلة (برلين، براندينبرغ، هامبورغ، الراين الشمالي - وستفاليا، سارلاند، تورينغيا)
- دعم التشكيلات اللواطية والسحاقيات بواسطة النهوض بالجماعات والرابطات وروابط الإقليم ومشروعات المشورة والإعلام والربط الشبكي وأعمال العلاقات العامة (الراين الشمالي - وستفاليا، ساكسونيا - انهالت)

- مؤتمر متخصص بعنوان "الأسر الخليطة حيث الآباء سحاقيات أو لواطيون أو مزدوجو الجنسية أو عبر جنسيين (برلين)
- مجموعات من الكتيبات بشأن التحرر السحاقي - اللواطى (برلين)
- النهوض بوكالة الإقليم للتنسيق من أجل اهتمامات السحاقيات واللواطيين في إقليم براندينبرغ (براندينبرغ)
- النهوض بجولة أسبوعية سنويا من خلال مدن براندينبرغ بمناسبة يوم "كريستوفرستريت" تحت رعاية وزير العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة (براندينبرغ)
- إنشاء قسم في مكتب عضو مجلس الشيوخ الخاص بالعمل والمرأة والشباب والصحة والشؤون الاجتماعية في مجال "الشباب" ذوي التركيز العملي على أساليب الحياة لنفس الجنس (بريمن)
- تدابير للتعليم والعمل التحرري، وكتيبات، ومنشورات، وحملة من أجل القبول (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير للعمل مع الفتيات السحاقيات والفتيان اللواطيون (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير لحفض العنف ضد السحاقيات واللواطيين (الراين الشمالي - وستفاليا)
- أبحاث رئيسية ودراسات واستقصاءات عملية بشأن اساليب الحياة لنفس الجنس (الراين الشمالي - وستفاليا)
- القانون المناهض للتمييز (ساكسونيا - أمهالت)
- تدابير "لقمع العنف والتمييز ضد السحاقيات واللواطيين والنهوض بتكافؤ الفرص بين أساليب حياة الجنسين المثليين والجنسين الغيريين في شليزفيغ - هولشتاين" (شليزفيغ - هولشتاين)
- تنفيذ القانون من أجل قانون الشراكات المسجلة في شليزفيغ - هولشتاين (شليزفيغ - هولشتاين)

## (ع) المرأة في مجالات الفنون والثقافة والرياضة

- برنامج للفنانات (برلين)
- مسابقة سنوية للمرأة (برلين)
- برنامج للمرشحات: الهدف المهني من تعيين أستاذة في جامعة الفنون (برلين)
- النهوض بمختلف مشروعات الفن والثقافة النسائية (براندينبرغ)
- جائزة نسائية للفتيات والمرأة في الرياضة (براندينبرغ)
- جائزة "سيبيلاميريان" لصاحبات الفنون الرفيعة (هيس)
- الإرشاد النسائي في الفنون (هيس)
- توسيع الربط الشبكي في الفنون (هيس)
- تنفيذ مؤتمرات بشأن ثقافة المرأة (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- النهوض بالفنانات فضلا عن مشاريع فنية وثقافية مختلفة للمرأة في الراين الشمالي - وستفاليا
- منح جائزة للفنانات من إقليم الراين الشمالي - وستفاليا في الميادين المتغيرة
- النهوض بمهرجانين للسينما من أجل المرأة (المرأة في كولونيا والمرأة في دورتموند)
- النهوض بموسيقى الروك للنساء (روكسي)
- إنتاج أفلام فيديو بشأن الصورة المتغيرة للمرأة في الأفلام خلال القرن العشرين "من ملكات جمال الشاشة إلى فتيات المعلومات" (٢٠٠٠)
- النهوض بمكتب المرأة للثقافة
- أيام للحملات "الألعاب الرياضية الشعبية للمرأة والفتاة" (الراين الشمالي - وستفاليا)

- النهوض بالفنانات من خلال مؤتمرات لثقافة المرأة وندوات موسيقية للشابات وحلقات دراسية للبادئات بأعمال تجارية ومشروع للمرشدات (راينلاند - بالاتينيت)
- ”فيلهلمين ريتشارد - المرأة في الجو“ مهرجان نسائي افتتحته وزيرة الدولة كرستين فيبر يوم ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٢. بمناسبة اليوم الدولي للمرأة (ساكسونيا)
- النهوض بمنشور بعنوان ”الرأس إلى أعلى والساقين إلى أسفل ومتقاربتين. المرأة تمارس نفسها بحرية“، من إعداد ”ديانا ريختر“ بمناسبة المهرجان الألماني الحادي والثلاثين للجماز في ليبزيغ (ساكسونيا)
- دعم معرض ”بوليتيا“ مخطط للتاريخ الألماني اعتباراً من عام ١٩٤٥ حتى اليوم من منظور نسائي). يشمل التركيز على المرأة من كل من الشرق والغرب (ساكسونيا)
- بيت للمتقيات للمنح في ”سالزنيديل“ (منحة للنهوض بمشروع الفنانات في شكل إقامة زهيدة لمدة عام في بيت للفنانات، مرتبطة بمنحة للسفر والتكاليف المادية (ساكسونيا - انهالت)

#### (ف) المرأة المعوقة

- شبكة للمرأة والفتاة المعوقة ومن أجلهما في بافاريا
- شبكة للفتاة والمرأة المعوقة ومن أجلهما (برلين)
- تقديم المشورة للفتاة والمرأة المعوقة في برلين
- مفهوم أحكام الوقاية من العنف تقدير تأكيد النوعية لمرافق مساعدة الأشخاص المعوقين (مرحلة التنفيذ) (برلين)
- فريق عامل معني بالوقاية والتدخل في حالة العنف الجنسي إزاء الفتاة والمرأة ذواتي المرض (العقلي) في الأسرة (وخارجها) (برلين)
- مشاريع لتأكيد الذات والدفاع عن النفس من أجل الفتاة والمرأة المعوقة (برلين)
- إنشاء وكالة للمشاريع المتعلقة بالمرأة المعوقة (بريمن)

- معرض للصور الفوتوغرافية للمرأة المعوقة (بريمن)
- شبكة للمرأة المعوقة دعم كتب هيس للتنسيق من أجل المرأة المعوقة (هيس)
- كتيب بعنوان "حالة المرأة المعوقة في مرافق الاستيعاب التي تقدم المساعدة للمعوقين في هيس" (هيس)
- الإشارك النسبي للمرأة في مجلس النهوض بالإدماج (ميكلنبرغ - بوميرانيا الغربية)
- تقديم المشورة للمرأة المعوقة في ساكسونيا السفلى (ساكسونيا السفلى)
- دراسة بعنوان "العمل عن بعد - فرصة للمرأة المعوقة وغير المعوقة؟! " (الراين الشمالي - وستفاليا)
- النهوض بمشاريع ريادية من أجل المرأة والفتاة المعوقة، مثل مشاريع من أجل المساعدة، الخ (الراين الشمالي - وستفاليا)
- تدابير للبحث ودعم المرأة المعوقة، مثل صدور تقدير عن حالة المرأة المعوقة في الراين الشمالي - وستفاليا (الراين الشمالي - وستفاليا)
- أحداث بالنسبة للمرأة والفتاة المعوقة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- أعمال علاقات عامة (كتيب) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- وكالة "كوبرا" للتنسيق والمشورة من أجل المرأة المعوقة في (راينلاند - بالاتينيت)
- مشروع ريادي بعنوان "إقامة شبكة في ساكسونيا للمرأة المعوقة" (ساكسونيا)
- التفرقة حسب نوع الجنس بالنسبة لتجربة العنف، في إطار الدراسة التجريبية بشأن المعوقين في (ساكسونيا - أهالت)
- تنفيذ حلقة عمل في إطار محفل عام ١٩٩٩ المتخصص للمرأة بشأن حالة المرأة المعوقة في ساكسونيا - أهالت

- النهوض بشبكة ومكتب التنسيق من أجل المرأة المعوقة وغير المعوقة (شليزفيغ - هولشتاين)

### (ص) المرأة والهيئات

- نظام للتعيين في الهيئات في قانون الإقليم للمساواة في راينلاند بالاتينيت (بادن - فيرتمبرغ، راينلاند - بالاتينيت)
- تقرير الهيئات الثالث بشأن تمثيل المرأة في الهيئات عن طريق التعيين، وهي الهيئات التي لحكومة الإقليم أو لبرلمان الإقليم تأثير عليها (بادن - فيرتمبرغ)
- تحليل لتقارير الهيئات وتوصياتها للعمل (بادن - فيرتمبرغ)
- حدث متخصص على نطاق الوطن لإدارة مجلس الشيوخ المسؤولة عن سياسة المرأة بشأن المزيد من إثناء مشاركة المرأة في هيئات اتخاذ القرار (آذار/مارس ٢٠٠١) (برلين)
- نظام بشأن المساواة في التعيين في الهيئات واستيعاب المرأة في تشكيل المقترحات للهيئة والسلطات والمرافق الأخرى الخاصة بالإعارة في الإقليم في تعيين أو تسمية أعضاء الهيئات داخل إدارة الإقليم وخارجها في قانون الإقليم للمساواة (براندينبرغ)
- نظام مستهدف في قانون الإقليم للمساواة من المقرر وفقا له تعيين لجان ومجالس استشارية ومجالس إدارية وإشرافية فضلا عن هيئات أخرى من أجل تحقيق المساواة في مشاركة الجنسين، وأنظمة مماثلة لإعارة الأفراد إلى الهيئات مع واجب تقديم التقارير (الفقرة ١٢ من قانون الإقليم للمساواة منذ عام ١٩٩٩) (الراين الشمالي - وستفاليا)
- إنشاء ملف للخبيرات لاحتمال تعيينهن في الهيئات (راينلاند - بالاتينيت)
- حلقات عمل بشأن موضوع "المرأة والهيئات" (راينلاند - بالاتينيت)

- واجب كل وحدات الإقليم وسلطاته المحلية، فضلا عن جميع الأشخاص القانونيين الآخرين الخاضعين للإشراف القانوني لإقليم ساكسونيا الحرة بموجب القانون العام، للعمل من أجل المساواة في مشاركة المرأة والرجل (راجع الفقرة ١٥ من قانون ساكسونيا للنهوض بالمرأة المؤرخ ١٩٩٤/٣/٣١) (النشرة القانونية لساكسونيا، ص. ٦٨٤ ساكسونيا)
- إنشاء ملف للتجربيات (ساكسونيا - مهالت)
- نظام بشأن التعيين في الهيئات التي تقوم منظمات الإدارة العامة بتسميتهم أو إعارتهم (شليزفيغ - هولشتاين)
- المرأة في المرفق الإعلامي لجمعية إقليم تورينغيا (قانون تورينغيا للإذاعة، الفقرات الفرعية ١ إلى ٤ من الفقرة ١٥) (تورينغيا)
- (ق) المرأة ووسائل الإعلام وأعمال العلاقات العامة وتدابير أخرى**
- جائزة "ايكاتيس" للمساواة (سارلاند، شليزفيغ - هولشتاين)
- جائزة "ايكاتيس" للمساواة (سارلاند، شليزفيغ - هولشتاين)
- حملة من أجل الانتخابات المحلية لعام ١٩٩٩ بعنوان "السياسة بدون المرأة هي فقدان النصف الحلو" مع مواد مرافقة بما في ذلك الإعلام والبلوزات والملصقات، ومنشور بيانات بشأن تمثيل المرأة في البرلمانات وتقويم تاريخي لسياسة المرأة (بادن - فيرتمبرغ) منفذ على شبكة الإنترنت خاص بالمرأة (بادن - فيرتمبرغ)
- مؤتمر متخصص بشأن وسائل الإعلام - قوة المرأة
- حلقات دراسية استراتيجية للسلطة المحلية الإقليمية والمستشارين المحليين "المكان - وجهة النظر - الإستراتيجية" (بادن - فيرتمبرغ)
- دراسة: تمثيل المرأة في وسائل الإعلام في بادن - فيرتمبرغ
- برنامج للنهوض بعنوان "إبراز خدمات المرأة في بادن - فيرتمبرغ" (بادن - فيرتمبرغ)
- كتيب بعنوان "إرشاد المرأة في السياسة المحلية" (بادن - فيرتمبرغ)

- كتيب بعنوان "موضوعات أساسية لسياسة المرأة - برنامج عمل  
لمأمور المرأة في حكومة الإقليم" (بادن - فيرتمبرغ)
- المؤتمر الثالث للمرأة البافارية بعنوان "دعوة للمشاركة في الأسرة  
والتعليم والعمل" (بافاريا)
- معرض للإقليم بعنوان "تاريخ المرأة في بافاريا"
- معرض بعنوان "الشبكات" - مشروعات للمرأة في بافاريا
- وثائق بشأن المؤتمرات المتخصصة، وبشأن جائزة النهوض بالمرأة  
البافارية (بافاريا)
- النهوض بأسبوع المرأة السنوي في براندينبرغ (براندينبرغ)
- حلقات دراسية للمرأة للتعريف بالإنترنت (بريمن)
- أسبوع بريميرهافن السنوي للمرأة (بريمن)
- معرض بعنوان "المرأة القوية" (بريمن)
- كتيب إعلامي بشأن القانون الجديد للأب والطفل اعتباراً من  
١٩٩٨/٧/١ (بريمن)
- كتيب إعلامي بشأن الانفصال والطلاق (بريمن)
- نشرة دليل المدينة للمرأة لمدينتي بريمن وبريميرهافن (بريمن)
- منح جائزة "إليزابيث سيلبرت السنوية بالتناوب للصحفيات  
والعالمات (هيس)
- إنشاء منبر للإعلام والاتصال للمرأة ومن أجل المرأة في الراين  
الشمالي - وستفاليا على شبكة الإنترنت، منذ عام ٢٠٠١ (الراين  
الشمالي - وستفاليا)
- إنتاج شريط فيديو عن التصوير المتغير للمرأة في الأفلام خلال القرن  
العشرين "من ملكة جمال الشاشة إلى فتاة المعلومات" (٢٠٠٠)  
(الراين الشمالي - وستفاليا)

- أسابيع حملة سنوية مع المأمورين المحليين للمساواة حول تغيير التركيز الموضوعي (الراين الشمالي - وستفاليا)
- حدث سنوي بشأن اليوم الدولي للمرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- معارض مثل "تصويرات المرأة من الراين الشمالي - وستفاليا"
- دراسة بعنوان "النزعة الجنسية والعنف على شاشة التليفزيون وصورة المرأة والموضوعات المتعلقة بالمرأة في البث المحلي لإقليم الراين الشمالي - وستفاليا (الراين الشمالي - وستفاليا)
- خدمة إعلامية إقليمية دورية بشأن السياسة المتعلقة بالمرأة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- عدد كبير من النساء ووثائق إعلامية بشأن سياسة المساواة (الراين الشمالي - وستفاليا)
- "المزيد من النساء في السياسة. السياسيات ينهضن بالسياسيات الشابات" مشروع سياسي للإرشاد في إقليم راينلاند - بالاتينيت (راينلاند - بالاتينيت)
- الخطة المحلية ٢١ والمرأة: النهوض بجماعات خطة المرأة (راينلاند - بالاتينيت)
- حلقات دراسية من أجل مأموري المساواة بعنوان "المساواة في العمل"، "العمل حسب نوع الجنس" (راينلاند - بالاتينيت)
- النهوض ببناء المهارات من أجل المرأة على أساس تطوعي (راينلاند - بالاتينيت)
- مخصصات للرابطات الشاملة لسياسة المرأة، الأفرقة العاملة بالإقليم، فضلا عن وكالات التنسيق والمشورة للمرأة (ساكسونيا)
- مبادئ توجيهية بشأن منح علاوات للنهوض بتكافؤ الفرص للمرأة والرجل بتاريخ ٢٠٠١/٦/١٩. وهي تحكم النهوض بتدابير المرأة ومشاريع المرأة، فضلا عن تعزيز أعمال المرأة في المناطق الريفية (ساكسونيا)

- ”عشر سنوات من سياسة المساواة في ولاية ساكسونيا الحرة“، إعلان حكومي متخصص من جانب وزيرة الدولة للمساواة بين المرأة والرجل كرستين فيير، يوم ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠١ أمام برلمان ساكسونيا الإقليمي (إعداد بروتوكول) (ساكسونيا)
- ”عشر سنوات من سياسة المساواة في ولاية ساكسونيا الحرة - إتمام حالة المرأة من عام ١٩٩٠ إلى عام ٢٠٠٠“، من جانب وزيرة الدولة للمساواة بين المرأة والرجل (ساكسونيا)
- منفذ إقليمي للمرأة على الإنترنت بعنوان ”نظام إعلامي للمرأة في ساكسونيا - أهالت“ (ساكسونيا - أهالت)
- تقرير للخبراء من العمل التطوعي للمرأة والرجل (شليزفيغ - هولشتاين)
- كتيب بعنوان ”نقاط رئيسية لشبكة تورينغيا للمرأة (الطبقة الثالثة) (تورينغيا)

#### (ر) تعميم مراعاة المنظور الجنساني

- قرار بمعرفة حكومة الإقليم بشأن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار إدارة الإقليم (بادن - فيرتمبرغ)
- مدخل إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إدارة مجلس شيوخ برلين
- اتفاق لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة، عام ٢٠٠٠ (براندينبرغ)
- المزيد من التدريب الخاص بالإدارة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة للمديرين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة، ٢٠٠٠ (براندينبرغ)
- استحداث مشاريع ريادية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأقسام في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والصحة والمرأة، ٢٠٠١ (براندينبرغ)
- مؤتمر متخصص على صعيد الإقليم بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسة ميادين الإعلام والصحة وإدارة السلطة المحلية والاقتصاد والنهوض الهيكلي بالاتحاد الأوروبي، ٢٠٠١ (براندينبرغ)

- فريق تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى الأعلى من الأقسام وفريق مخصص مشترك بن الوزارات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد العمل (يجري إعداده حالياً)، (براندينبرغ)
- التركيز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التعليم والتوجه المهني المدرسي للفتيات والفتيان (براندينبرغ)
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحديث الإدارة (براندينبرغ)
- دراسة بعنوان "تحليل نوع الجنس في وسائل الإعلام المطبوعة والسمعية البصرية والرقمية في إقليم براندينبرغ" (لم تنشر بعد) (براندينبرغ)
- تدابير لعمل العلاقات العامة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (محاضرات، وسائل مطبوعة، ومقالات على الإنترنت - يجري تشييد الأخير حالياً) (براندينبرغ)
- حدث بعنوان "تكافؤ الفرص من خلال الصندوق الاجتماعي الأوروبي في منطقة هامبورغ الكبرى - النهج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنمية المشاريع (هامبورغ)
- مشروع بعنوان "الأخذ بفرق للصلاحيات، مع الأخذ في الاعتبار الجانب العملي المتعلق بنوع الجنس (هامبورغ)
- حدث يتعلق بنوع الجنس "المريخ والزهرة عالمان، وفريق واحد؟" (هامبورغ)
- مشروع بعنوان "تنفيذ تدابير للنهوض بالمرأة في إطار الأهداف والأداء المتفق عليه" (هامبورغ)
- الأخذ بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في حكومة الإقليم في هيس، بما يشمل على سبيل المثال: حدث أطلقه رئيس وزراء هيس ووزارة هيس للشؤون الاجتماعية بشأن موضوع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه استراتيجية موجهة نحو المستقبل لسياسة المساواة"، ٢٠٠١ في فيزيادن
- حدث بشأن موضوع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني - استراتيجية جديدة لتنفيذ تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة" في إطار المؤتمر المتخصص الحادي عشر بعنوان "العمل من أجل شبكة للمرأة"

- تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الراين الشمالي - وستفاليا سوق العمل للاتحاد الأوروبي والسياسة الهيكلية (الهدفان ٢ و ٣) وذلك بواسطة تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى البرنامجي، في حالة اتخاذ تدابير خاصة وعن طريق الهياكل المرافقة المناسبة ومراقبة البرامج (الراين الشمالي - وستفاليا)
- مشروع رياضي بعنوان "التدريب المتعلق بنوع الجنس - عنصر للإدارة لسياسة المساواة في الشركات ومشروع للمتابعة" بالتعاون مع الصناعة الكيميائية (راينلاند - بالاتينيت)
- أحداث لمديري إدارة الإقليم، والسلطات المحلية، والتعليم السياسي، ومؤسسات التعليم العالي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (راينلاند - بالاتينيت)
- نشر منهج متعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في النهوض بالصندوق الهيكلي للاتحاد الأوروبي (التركيز على الصندوق، الهدف ١ - النهوض) (آذار/مايو ٢٠٠١) (ساكسونيا)
- بحث متعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مركز الأبحاث المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس في جامعة ليزغ، وكالة تنسيق دراسات نوع الجنس في المؤسسة الإيفانجليكانية للتعليم العالي للخدمة الاجتماعية في درسدن، فريق المشروع "علاقات نوع الجنس في البحث والتدريب" في جامعة درسدن التقنية (ساكسونيا)
- الأخذ بتعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره أحد القيم التوجيهية (أهداف مجتمعية) في برنامج ساكسونيا التشغيلي من أجل النهوض بالصندوق الهيكلي للاتحاد الأوروبي والمبادرة المجتمعية المشتركة بين الأقاليم (ساكسونيا)
- إصلاح أنظمة العمل الوزاري المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في آب/أغسطس ٢٠٠٢ (ساكسونيا)
- إعداد "مفهوم لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف المستويات ومختلف الميادين عبر ساكسونيا" تحت الإنشاء حتى ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢؛ تعقبه تجربة ريادية على مستوى المقاطعة الريفية وعلى المستوى الوزاري (ساكسونيا)

- خطة للتنفيذ من جانب حكومة الإقليم مؤرخة ٢٠٠٠/٥/٢ (ساكسونيا - انهالت)
- النهوض "بمعهد (جيزا) لنوع الجنس" (ساكسونيا - انهالت)
- مشاريع للمزيد من التدريب والتطوير التنظيمي لتنفيذ مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني (ساكسونيا - انهالت)
- كتيب بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ساكسونيا - انهالت"
- مؤتمر مفتوح مكانيا على صعيد الوطن بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني عمليا" (ساكسونيا - انهالت)
- مفهوم إطاري بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني - أداة ضبط حديثة لتحسين المساواة" من جانب حكومة إقليم شليزفيغ - هولشتاين مؤرخ ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ (شليزفيغ - هولشتاين)
- مؤتمر متخصص بعنوان "تكافؤ الفرص من خلال سياسة حديثة للموظفين" ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ (شليزفيغ - هولشتاين)
- مؤتمر متخصص بعنوان "مع الإرشاد حتى القمة - النهوض بالمستقبل الشخصي كوصفة للنجاح" ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٢ (شليزفيغ - هولشتاين)
- تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع التدابير والتخطيط (تورينغيا)
- أبحاث في المرأة بشأن موضوع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" جامعة إيرفورت، ومناقشة النتائج على الصعيد الدولي (تورينغيا)

- (٤) منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب  
حول موضوعات سياسة المساواة
- (١-٤) مجموعة منشورات الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة  
والشباب
- نشرتها: وزارة شؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، ١١ ٠ ١٨ برلين  
[www.bmfsfi.de](http://www.bmfsfi.de)
- المجلد ١٦٤ -: **Umfeld und Ausmaß des Menschenhandels mit ausländischen Mäd- chen und Frauen**  
المؤلفون: الدكتور داغمار هاين - فيدمان، والدكتورة ليا آكرمان،  
وهانز - جيرغن مانكوف، والدكتور رينر فيدمان
- المجلد ١٦٥ -: **Familien- und Kinderfreundlichkeits-Prüfung in Kommunen: Erfahrungen und Konzepte**  
تقرير آي. إي. إس ٢١٥ - ٩٧، عمل أكاديمي. بمعرفة الدكتور  
آندرياس بروشرز، والدكتور تيرك هيوفينكل
- المجلد ١٧٦ -: **Teilzeit für Fach- und Führungskräfte**، كتيب لموظفي شؤون الموظفين  
والمديرين، عمل أكاديمي. بمعرفة أنفراست بيرك سوزيالفورشونغ وجمعية وشركة إيفا بوجوك،  
هارالد بيلنسكي
- المجلد ١٧٩ -: **Väter und Erziehungsurlaub**، تقرير ختامي للدراسة الاستقصائية "إجازة  
الآباء وتربية الطفل - جامعة بامبيرغ - البروفسور الدكتور لازيو أ. فاسكوفيكس،  
هارلاروست
- المجلد ١٨٠ -: **Die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung**، البروفسور  
الدكتور ه. ج. آندريب و هيننغ لوهمان، كلية الاجتماع بجامعة بيلفلد
- المجلد ١٨٣ -: **LIVE Leben und Interessen vertreten - Frauen mit Behinderung - Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderungen**  
المؤلفون: زيكول إيرمان، ومونيكا هاوبلر، وكوميليا هيلفريش
- المجلد ١٨٦ -: **Frauen ohne Wohnung**  
كتيب لتقديم المساعدة لغير المقيمين من أجل المرأة المشردة  
Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e. V. Frankfurt,  
المؤلفون: الدكتورة أوتا أندرس دراناسر، والدكتورة بريغيت سيلاك، وانتي فيغ، وماري -  
لويز جنغ، ساين روشر
- المجلد ١٨٦ - ١ -: **Berufliche Förderung von alleinstehenden wohnungslosen Frauen**

تقرير ختامي للعمل الأكاديمي بشأن مشروع بالاسم ذاته بتكليف من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار الموظفين والمرأة والشباب ١٩٩٨ - ٢٠٠٠،

المؤلف: الدكتورة أوتا أندرس - دراغاسر

المجلد ١٩٣، "Wir sind ein, Modelle der Kooperation gegen häusliche Gewalt,"

**Kooperationsmodell, kein Konfrontationsmodell"**

نتائج عمل أكاديمي من جانب مشروع برلين للتدخل ضد العنف المنزلي - جامعة اوسنا بروك

المؤلفون: البروفسور الدكتور باربارا كافمان، وبيتي ليوبولد، والدكتورة غيراشيرمافر، والبروفسور الدكتورة كارول هاغمان - هويت

المجلد ١٩٣ - ١: Fortbildung für die Intervention bei häuslicher Gewalt - Auswer-

tung der

**Fortbildungen für Polizeiangehörige sowie Juristinnen und Juristen -**

نتائج العمل الأكاديمي من جانب مشروع برلين للتدخل ضد العنف المنزلي،

المؤلف: البروفسور الدكتور باربارا كافمان

المجلد ١٩٤ - ٣: Freiwilliges Engagement in Deutschland - Frauen und Männer,

Jugend,

**Senior citizens und sport**

نتائج الدراسة الممثلة بشأن العمل التطوعي والالتزام المدني، المؤلف: سييل بيكوت

المجلد ١٩٩: Alleinerziehen - Vielfalt und Dynamik einer Lebensform

المؤلفون: نوربرت ف شنايدر، ودورشيا كروغر، وفيراالاشى، وروث ليمر، وهيكي واثيراس - بليك

المجلد ٢٠٩: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland

الاستيعاب الحصري لمختلف التطورات في ألمانيا الغربية والشرقية تم تنفيذه بالتعاون الأكاديمي بين مختلف المؤسسات

المجلد ٢١٨: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland

تحليلات وإمكانيات؛ Dr. : Deutsches Gründerinnen Forum e. V. : Analyses and potential;

Birgit Buschmann, Margit Bonacker, Angelika Caspari

٤-٢ كتيبات وتقارير ووثائق ومواد بشأن سياسة المساواة للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب  
سياسة المساواة عامة

**Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie – Ansätze einer kritischen Männerforschung im Überblick**

**Zweiter Bericht der Bundesregierung über den Anteil der Frauen in wesentlichen**

Gremien im Einflussbereich des Bundes، ورقة مطبوعة للبرلمان الاتحادي ١٠٧٦/١٣

**Dritter Bericht der Bundesregierung über den Anteil der Frauen in wesentlichen**

Gremien im Einflussbereich des Bundes، الورقة المطبوعة للبرلمان الاتحادي ٩ ٢١٠/١٤

**Vierter Bericht der Bundesregierung über die Förderung von Frauen im Bundesdienst**

الورقة المطبوعة للبرلمان الاتحادي ٥ ٠٠٣/١٤٥

Fragebogen der Vereinten Nationen zur nationalen Umsetzung der Aktionsplattform der Vierten Weltfrauenkonferenz von Peking

ردود من جانب الجمهورية الاتحادية

**Frauen 2000: Gleichstellung, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert**

النتائج الرئيسية لدورة الجمعية العامة الاستثنائية بشأن "بيجين + ٥"

**20 Jahre Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau**

**Die Frauen der Welt 2000 – Trends und Statistiken**

الترجمة الألمانية لوثائق الأمم المتحدة

اهتمامات المرأة والسياسة المتعلقة بالمرأة دراسة استقصائية ممثلة بشأن اهتمامات المرأة وتوقعاتها الخاصة بالمجال السياسي الذي يقوم بتنفيذه معهد اليتزباخ للديموسكوبي بتكليف من

الوزارة الاتحادية لحماية المستهلك والأغذية والزراعة آذار/مارس ٢٠٠٠

تدابير من جانب الحكومة الاتحادية لتحسين المساواة بين الرجل والمرأة

القانون الاتحادي الجديد بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإدارة الاتحادية وفي

محاكم الاتحاد (**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundes-**)

(verwaltung und in den Gerichten des Bundes

**Neuer Aufbruch in der Gleichstellungspolitik, leaflet**

**Gleichstellung im Aufwind – Perspektiven einer modernen Gleichstellungspolitik.**

وثائق المؤتمر المتخصص للمأموري المرأة في الاتحاد في ٢٢ و ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٠

### **Mit allen - für morgen.**

Mehr Chancen, mehr Rechte, mehr Sicherheit

### **Fakultativprotokoll zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von**

**Diskriminierung der Frau** كتيب بشأن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال

التمييز ضد المرأة، رقم ٢٠٠١/٨٢/٢٠٠١ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ما هي؟

كتيب عن مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني وقيام الحكومة الاتحادية بتنفيذ استراتيجية

تعميم مراعاة المنظور الجنساني

### **Gender-spezifische Aufbereitung der amtlichen Statistik**

Möglichkeiten respektive Anforderungen

تقرير للخبراء من جانب معهد البحث في الشركات المتوسطة الحجم

### **Die Darstellung von Frauen und die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen**

موجز التقرير الختامي الذي أعده وقدمه هايكي بيكر و البروفسور الدكتور فولفجانغ بيكر

(رقم ٢٠٠١/٨٣)

### **Ursache und Umfang von Frauenarmut**

تقرير خبراء في إطار تقرير الحكومة الاتحادية عن الفقر والثروات

### **Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten Prostitutionsgesetz**

– ProstG)

صيغة القانون والأسس فيما يتعلق بمشروع القانون الأساسي (رقم ٢٠٠١/٨٧)

المرأة والعمل (التوفيق)

برنامج بعنوان "فراو وبيروف" **Aufbruch in der Gleichstellungspolitik**

أفضل ممارسات **Vorbildhafte Unternehmensbeispiele zu Chancengleichheit in der**

**Wirtschaft**

### **Chancengleichheit in der Wirtschaft**

وثائق نهائية لمحافل الحوار الأربعة وللكونغرس بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في

الصناعة

### **Rückkehr in den Beruf**

معلومات عن طرق العودة إلى العمل بعد الأمومة وإجازة رعاية الطفل

**STARTNOW**

freundin عدد خاص عن المرأة التي تبدأ عملاً تجارياً

**Chancengleichheit in einer familienfreundlichen Arbeitswelt**

مراجعة الحسابات الاجتماعية في أوروبا

**Der familienfreundliche Betrieb 2000: Neue Chancen für Frauen und Männer**

وثائق عن المسابقة الوطنية

**WOW - Women on the Web**

وثائق عن المؤتمر الدولي "المرأة على الشبكة" - فرص واستحقاقات على شبكة الإنترنت

بالنسبة للمرأة، ٨ - ١٠/٣/٢٠٠١، هامبورغ، طبعة نيسان/أبريل ٢٠٠٢

**Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit**

مشورة للأشخاص العاملين لحساب الذات وأعضاء الأسرة العاملون في أعمال تجارية أسرية

**Aktivitäten von und für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Bereich der Klein und Mittelbetriebe**

لحة وطنية وقائمة بالعناوين

**12 Diskussionspunkte zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen bei Unternehmensnachfolge und Existenzgründung**

نتائج التعاون الجاري بين الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب وبين الغرفة الألمانية للصناعة والتجارة والرابطة المركزية لمهن الحرف الألمانية وبنك التسوية الألماني

**Frauen im Kultur- und Medienbetrieb III**

Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung

المرأة في الفنون ووسائل الإعلام ثالثاً تقرير من مركز البحوث الثقافية من أجل الوزارة

الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب، kultur & wissenschaft, Vol. 19

***Trotz Fleiß – keinen Preis?***

Frauen in der individuellen Künstlerförderung II

تقرير من مركز البحوث الثقافية من أجل الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين

والمرأة والشباب، kultur & wissenschaft, Vol. 20

**Beratungs- und Qualifizierungsangebote der Kammern zur Förderung unternehmerischer Aktivitäten von Frauen – Concise version (No.76/2000)**

(أ) المبادرة المجتمعية "تشينج/تشانس). نشر أبحاث مجلة فورم الألمانية للمرأة التي تبدأ عملاً تجارياً حول موضوع "Gründung, Übernahme und Leitung von Unternehmen durch Frauen" (No.74/2000)

Potenziale sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung zur Wiedereingliederung von Frauen – **Expert statement on the pilot trial at START Zeitarbeit NRW GmbH and the Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung Thüringen mbH (No. 77/2000)**

Familienbezogene Gestaltung von Telearbeit 1997-2000 تقرير ختامي (العدد ٢٠٠٠/٨١)

**Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern**

تقرير أول s من إعداد الحكومة الاتحادية بشأن الحالة المهنية وحالة الدخل للمرأة والرجل، طبعة ٢٠٠٢ (العدد ٢٠٠٢/٨٥)

**Rentenratgeber für Frauen**

الأسرة

**Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik**

**6. Familienbericht:** Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Leistungen – Belastungen - Herausforderungen

**Familien im Zentrum.** Bestandsaufnahme und Perspektiven der Familienpolitik der Bundesregierung

**Behinderte Eltern:** (Fast) unsichtbar und doch überall (No.7/2000)

**Wie leben die Deutschen?**

Lebensformen, Familien- und Haushaltsstrukturen in Deutschland

تقييم خاص باستخدام بيانات التعداد المصغر لعام ١٩٩٨ (العدد ٢٠٠٠/١٠)

**Familienselbsthilfe und ihr Potenzial für eine Reformpolitik von "unten"**

الأثر الفردي والأسري والمجتمعي واستحقاقات الأسرة والمساعدة الذاتية (العدد ١٥ ((٢٠٠١))

**Entwicklung von Beratungskriterien für die Beratung Schwangerer bei zu erwartender Behinderung des Kindes - Modellprojekt**

موجز للنتائج (العدد ٢٠٠٢/١٦)

**Mein Papa und ich** - Ein Vater-Kind-Ratgeber

(published in cooperation with the Mehr Zeit für Kinder e.V.) ed. 2002

**Material on the "Mehr Spielraum für Väter"**

عرض إعلامي، كتيب، ملصق، فيلم فيديو، فيلم، اسطوانة للقراءة فقط

**التعليم (استحقاقات الدعم/المشورة)**

استحقاق رعاية الطفل، إجازة تربية الطفل  
معلومات عن القانون الاتحادي القديم لاستحقاق تربية الطفل الذي ينطبق على الآباء الذين ولدوا أطفالهم قبل ٢٠٠٠/١٢/٣١

**Erziehungsgeld, Elternzeit**

القانون الاتحادي الجديد لاستحقاق وتنشئة الطفل من أجل الآباء الذين ولدوا أطفالهم اعتباراً من عام ٢٠٠١ فصاعداً

**Gesetzliche Bestimmungen § 218**

معلومات من أجل المرأة والأسرة وكالات المشورة والأطباء حول القانون المعدل لقانون مساعدات المرأة الحامل والأسر (Schwangeren- und Familienhilfeänderungs-gesetz) (SFHÄndG 1995)

*Kindergeld 2002*

**Mutterschutzgesetz**

مبادئ توجيهية بشأن قانون حماية الأمومة

**Die neue Beistandschaft**

**Das neue Kindschaftsrecht**

كتاب مشترك من إعداد الوزارة الاتحادية للعدل والوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب

**Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie**

نتائج تحليل نفس، وعلم نفس، وعلاج الأسرة، طبعة ١/١٠/٩

**Staatliche Hilfen für Familien – wann, wo, wie,**

**Mehr Respekt vor Kindern**

– كتيب إعلامي عن التعليم المتحرر من العنف. أحاديث مع الخبراء، وأنشطة، ومساعدة

– منشور عن التعليم المتحرر من العنف (نشر بالتعاون مع الوزارة الاتحادية للعدل) يتضمن معلومات للآباء عن التعليم المتحرر من العنف

**Gewaltfreies Erziehen in Familien – Schritte der Veränderung**

وثائق مؤتمر متخصص للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب  
والمعهد الألماني للشباب في ٢٠/٢١ آذار/مارس ٢٠٠٠ في برلين (العدد ٨/٢٠٠٠)

### Gewaltfreie Erziehung

وثائق مؤتمر متخصص لقسم الأسرة بالوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة  
والشباب في ١٨/١٩ أيار/مايو ٢٠٠٠ (العدد ٩/٢٠٠٠)  
الأبوة الوحيدة

### **Allein erziehend - Tipps und Informationen**

رابطة الأمهات والآباء الوحيدين، الطبعة الرابعة عشرة ٢٠٠٢

### **Alleinerziehen in Deutschland**

موارد ومخاطر أسلوب الحياة

وثائق مؤتمر متخصص عقد في ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، جامعة هامبولدت في برلين

### **Der Unterhaltsvorschuss**

معلومات عن دفع مقدمات النفقة والمزيد من المساعدات للآباء الوحيدين  
العنف

### **Frauenhäuser in Deutschland – Handbuch**

### **Frauen handeln in Deutschland**

مشروعات المرأة في ألمانيا بشأن المشكلات المتعلقة بالاتجار بالمرأة - وثائق

### **Genitale Verstümmelung bei Mädchen und Frauen**

### **Mehr Mut zum Reden**

بشأن المرأة المعتدى عليها وأطفالها

### **Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen**

مؤتمر متخصص بعنوان "Zivilrechtliche Schutzmöglichkeiten bei häuslicher Gewalt"  
المعقد في ١١ أيار/مايو ١٩٩٩ في بون، الوثائق (العدد ٧٥/٢٠٠٠)

### **Formulare für Frauen zur Beantragung zivilrechtlichen Schutzes nach dem Gewaltschutzgesetz - erstellt vom Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt (No.80/2000)**

**Sorge- und Umgangsrecht bei häuslicher Gewalt: Aktuelle rechtliche Entwicklun-  
gen, wissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen (No.90/2002).**

**Rahmenbedingungen für polizeiliche / gerichtliche Schutzmaßnahmen bei häusli-  
cher Gewalt (No.91/2002)**

### **Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter**

كتيب بقلم المرأة من أجل المرأة

**Gewalt in Ehe und Partnerschaft –**

مقترحات للعمل على المشورة بالنسبة للأمم المتعدى عليهن

**Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt** – معلومات عن القانون الجديد للحماية من العنف

No.1: **Alte Ziele – Neue Wege** Gewalt gegen Frauen im häuslichen Bereich

نشر بمعرفة مبادرة برلين ضد العنف ضد المرأة، وهي وكالة تنسيق لمشروع برلين للتدخل

ضد العنف المنزلي

No.2: **Jetzt erst Recht** - Rechtliche Rahmenbedingungen effektiver Intervention gegen

häusliche Gewalt

نشر بمعرفة مبادرة برلين ضد العنف ضد المرأة وهي وكالة تنسيق لمشروع برلين للتدخل ضد

العنف المنزلي

No.3: **Grenzen setzen – verantwortlich machen – Veränderungen ermöglichen - Die**

**Arbeit mit Tätern im Rahmen eines Interventionsprojektes gegen häusliche Gewalt**

نشر بمعرفة مبادرة برلين ضد العنف ضد المرأة، وهي وكالة تنسيق لمشروع برلين للتدخل

ضد العنف المنزلي

**Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt**

Ein neuartiges Projekt gegen Männergewalt an Frauen stellt sich vor

نشر بمعرفة مبادرة برلين ضد العنف ضد المرأة، وهي وكالة تنسيق لمشروع برلين للتدخل

ضد العنف المنزلي

المرأة المعوقة

Frauen mit Behinderung – Leben und Interessen vertreten – LIVE

وثائق الندوة المعقودة في الفترة من ٥ إلى ٧ أيار/مايو ١٩٩٩ في بريسغاو

**Mit uns ist zu rechnen**

كتيب مع معلومات مساعدة للمرأة المعوقة

**Umfrage in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken zur Situation von**

**Frauen und Mädchen mit Behinderungen**

مشروع فرعي لوكالة المنظمة الاتحادية للمرأة المعوقة بإدارة

Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter–BIFOS– e. V.

Berlin/Kassel

المرأة في حالات خاصة

**Deutschland - ein Paradies für Frauen?** - معلومات للمرأة التي ترغب في الدخول إلى ألمانيا وهي متوفرة: باللغة الألمانية والإنجليزية والأسبانية والصربية والكرواتية والتركية والرومانية والتشيكوسلوفاكية والبلغارية والروسية والتايلندية والبرتغالية والبولندية

**Aber nie, nie im Leben hab' ich mir vorgestellt, dass so was möglich ist - Kalendarium des Frauen-Konzentrationslagers Ravensbrück**

التاريخ الزمني والنصوص المتعلقة بتاريخ معسكر رافنسبروك للاعتقال بالنسبة للمرأة، المؤلفان: ج. فيليب وشي شيكورا  
كبار المواطنين

**Altenbericht, Dritter – Alter und Gesellschaft**

Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Alter und Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung، البرلمان الاتحادي الألماني، الدور الانتخابي الرابع عشر، الورقة المطبوعة ١٤/١٣٠/٥ بتاريخ ١٩/١/٢٠٠١

**Altenbericht, Vierter – Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger - unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen**

Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger - unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen und Stellungnahme der Bundesregierung، البرلمان الاتحادي الألماني، الدور الانتخابي الرابع عشر، الورقة المطبوعة ١٤/٨٢٢/٨ بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠٢  
السياسة المتعلقة بالأطفال والشباب

**Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche und Freiwilliges Engagement**

مقتطفات من الاستجابات الرئيسي للتحالف البرلماني بالبرلمان الاتحادي SPD and BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Zukunft gestalten - Kinder und Jugendliche stärken"

**Eltern bleiben Eltern**

معلومات عن المساعدات المقدمة للأطفال لدى انفصال أبويهما من منشورات Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend und Eheberatung,

**Frauen und Männer: Gemeinsame Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen**

معلومات تربوية

**Gemeinsame Aufgabe Gleichberechtigung**

كتيب للشباب

### **Mädchenpolitik**

رد الحكومة الاتحادية على استجواب رئيسي للتحالف البرلماني  
Bündnis 90 / Die Grünen (الورقة المطبوعة للبرلمان الاتحادي)

### **Sexueller Kindesmissbrauch – Vorbeugen und Helfen**

(فيلم فيديو وكتاب مرافق للفيلم، برنامج لوسائل مجتمعة للإعلام من أجل المزيد من  
التدريب لأي شخص مع الأطفال على أساس احترافي أو تطوعي  
العمل الترفيهي، الالتزام المدني)

### **NAKOS Grüne Adressen 1999/2000**

وكالة الاتصال والإعلام الوطنية لاقتراح ودعم جماعات المساعدة الذاتية، ورابطة المساعدة  
الذاتية على الصعيد الوطني، والمؤسسات ذات الصلة

### **NAKOS Rote Adressen 1999/2000**

وكالة الاتصال والإعلام الوطنية لاقتراح ودعم جماعات المساعدة الذاتية، والدعم الذاتي  
المحلي/والإقليمي في ألمانيا

### **Freiwilliges Engagement als Chance zur Teilhabe aus der Geschlechterperspektive**

– Auswertungen zu den Tätigkeitsbereichen und Potenzialen der Freiwilligenarbeit  
auf der Grundlage des Freiwilligensurvey 1999 (No.88/2001)

*Materialien der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*

نشرة بالنيابة عن الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار المواطنين والمرأة والشباب

Forum Sexualaufklärung booklet 4-2001, **Gender Mainstreamin**

(تنظيم) الأسرة

وثائق **Familienplanung und Lebensläufe von Frauen- Kontinuitäten und Wandel**

الندوة التي عقدها الوزارة الاتحادية للتربية للصحة في فرايبورغ في الفترة من

٢٧ - ٢٩/٢/٢٠٠٠

### **Wissenschaftliche Grundlagen – Familienplanung**

المجلد ٣/١٣ من مجموعة الكتب الأخصائية المعنونة

"Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung"

**frauen leben - Eine Studie zu Lebensläufen und Familienplanung**

المجلد ١٩ من مجموعة الكتب الأخصائية المعنونة "Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung"

كتيب فورم للتربية الجنسية وتنظيم الأسرة ١ - ١٩٩٩ تنظيم الأسرة

كتيب فورم للتربية الجنسية ١ - ٢٠٠١، **Jugendliche Schwangere und Mütter**

كتيب فورم للتربية الجنسية وتنظيم الأسرة ١/٢/٢٠٠١- **Reproduktionsmedizin Gen-technologie**

**Schwanger? - Informationen für Migrantinnen in Deutschland** (ألماني/عربي،

ألماني/أنكليزي، ألماني/فرنسي، ألماني/صربي - كرواتي، ألماني/تركي)

Pränataldiagnostik Beratung, Methoden, Hilfen كتيب يقدم معلومات أولية

**Medienset unerfüllter Kinderwunsch**

كتيب بالألمانية/التركية فيديو Ein "kleines Wunder": Die Fortpflanzung

بالألمانية/التركية

كتيب بالألمانية/التركية فيديو Wenn ein Traum nicht in Erfüllung geht

بالألمانية/التركية

كتيب بالألمانية/التركية فيديو Sehnsucht nach einem Kind

بالألمانية/التركية

كتيب بالألمانية/فيديو بالألمانية "Warum gerade wir?"

**Sichergehn** Verhütung für sie und ihn

**Partnerschaftlich handeln**

كتيب للبناء بالقوالب من أجل المدرسين في التدريب داخل الشركات  
الفتيات

كتيب فورم للتربية الجنسية المجلد ٣ - ٢٠٠٠، **Mädchen und Frauen**

"meine Sache" - وثائق المؤتمر التخصص بشأن أعمال التربية الجنسية مع الفتيات

**Sexualpädagogische Mädchenarbeit** - مجموعة كتيبات أخصائية: "Forschung und

Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung" المجلد ١٧

(٥) منشورات الوزارات والوكالات الاتحادية الأخرى بشأن الموضوعات المتعلقة  
بالمساواة

وزارة الخارجية

Published by: Foreign Office, Brochures Office, Werderscher Markt 1, 10117 Berlin,

[www.auswaertiges-amt.de](http://www.auswaertiges-amt.de)

**Drittes Forum Globale Fragen**

Gleichstellung in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft, Berlin, 8-9 May 2000

**Kinderrechte sind Menschenrechte - Kinder in Europa und Zentralasien**

وثائق المؤتمر المعقود في الفترة من ١٦ - ١٨/٥/٢٠٠١، برلين

**Europa gegen Menschenhandel**

وثائق المؤتمر المعقود في الفترة من ١٥ - ١٦/١٠/٢٠٠١، برلين، بالتعاون مع OS CE

BMRDI

**Fünfter Menschenrechtsbericht der Bundesregierung, 2000**

**Sechster Menschenrechtsbericht der Bundesregierung, 2001**

الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية

نشرت بمعرفة الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية، قسم العلاقات العامة، ٥٠٠

POSTFACH ٥٣ ١٠٥، بون، [www.bma.de](http://www.bma.de)

**Alterssicherung von Frauen in der Europäischen Union und der Schweiz, Rege-**

**lungen und aktuelle Reformen, research report**

**Arbeitsplatz Haushalt, advice booklet**

**Der Bildschirm-Arbeitsplatz**

**Bericht der Bundesregierung über die soziale Lage der Künstlerinnen  
und Künstler in Deutschland**

**Hilfe für Opfer von Gewalttaten**

**Lebenslagen in Deutschland**

التقرير الأول للحكومة الاتحادية بشأن الفقر والغنى، بيانات وحقائق

**Leben, lernen, arbeiten in Europa**

**Ratgeber für behinderte Menschen**

**Sozialhilfe**

**Soziale Sicherung im Überblick**

ويتوفر أيضا: الضمان الاجتماعي

**Teilzeit – Neue Perspektiven - Menschen, Motive, Modelle**

**Telearbeit - Ein Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis**

**Teilzeit- alles was Recht ist.**

الإطار القانوني للموظفين وأصحاب الأعمال

الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث

نشر بمعرفة: الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث، POSTACH ٢٣٥ ٣٠٠، ١٨٢ ٥٣ بون

[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

**Beruf** Informatikerin – be.it.

**Beruf** Ingenieurin - be.ing.

**Berufliche Chancen für Frauen in unserer Informationsgesellschaft** - Leaflet

**Europäischer Bildungsraum** – Grenzenlos Lernen und Arbeiten

**EXIST:** Existenzgründer aus Hochschulen – Stand und Perspektiven

**Frauen in Bildung und Forschung - Gender Mainstreaming**

(يتوفر أيضا: مزيد من النساء في القمة ! تعميم مراعات المنظور الجنساني في مرافق البحث)

الوزارة الاتحادية للمالية

نشر بمعرفة: الوزارة الاتحادية للمالية للـwilhelmstr، ٩٧، ١١٧، ١٠ برلين

[www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)

**Die neue Familienförderung**

الوزارة الاتحادية للصحة

نشر بمعرفة: الوزارة الاتحادية للصحة Am Provsthof، ١٢١ ٥٣

[www.bmggesundheits.de](http://www.bmggesundheits.de)

**Fortpflanzungsmedizin in Deutschland** المجلد ٩٢ من مجموعة المنشورات ٢٠٠٢

المواد التالية نشرها المركز الاتحادي للتربية الصحية، ١١٥ ٥ Köln، [www.bzga.de](http://www.bzga.de) نيابة عن

الوزارة الاتحادية للصحة:

التوعية الجنسية

*Frauenmacht – Brochure entitled "Liebe, Treue, Sex, Moral, Kinder, AIDS...."*

**Es gibt etwas, das Du vor Deiner Ehe wissen musst**

كتيب عن الإيدز من أجل المرأة التركية الشابة

الإدمان

Alkohol und Schwangerschaft المجلس الألماني لمشكلات الإدمان

**Frau Sucht Gesundheit – Ich will da raus!**

التعامل مع مرض الإدمان

**Frau Sucht Gesundheit –Statt Risiken und Abhängigkeit**

كيف يمكن للنساء مراجعة استخدامهم للعقاقير النفسية الدوائية

**Frau Sucht Gesundheit – Mit Vorsicht genießen**

معلومات وإرشادات للمرأة بشأن موضوع الكحول

**Frau Sucht Gesundheit – Die Luft anhalten – oder: Warum rauchen Frauen**

**Frau Sucht Liebe – Co-Abhängigkeit und Beziehungssucht**

**Auf dein Wohl, mein Kind!**

كتيب للمشورة بشأن موضوع الكحول للآباء الذين يتوقعون الولادة

**Ich bekomme ein Baby – rauchfrei**

كتيب للمشورة للنساء الحوامل وآبائهم

**Das Baby ist da – rauchfrei**

كتيب للمشورة للآباء الشباب لتأكيد قرارهم بعدم التدخين

**Geschlechtsbezogene Suchtprävention. Praxisansätze–Theorieentwicklung–Definitionen**

المجلد ٢ من مجموعة بعنوان (Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung)

**Mädchen**

**Starke Mädchen**

مجلة للفتيات بشأن الرغمية والإحباط، والحب الحقيقي والصدقة

## الوزارة الاتحادية للداخلية

نشر بواسطة الوزارة الاتحادية للداخلية، , Alt Moabit 101d, 10559 Berlin

[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)

Asylpraxis - Vol. VI

**Das neue Staatsangehörigkeitsrecht – Einbürgerung: fair, gerecht, tolerant,**

**Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst**

## الوزارة الاتحادية للعدل

نشر. معرفة: BMJ, Mohrenstr. 37, 10117 Berlin

[www.bmj.de](http://www.bmj.de)

## الزواج والأسرة

**Ehe- und Familienrecht**

معلومات بشأن قانون الزواج والطلاق، والنفقة، نظم الملكية، وتعديل حقوق المعاشات

### العنف

**Kinderpornographie**، حماية الشباب ومسؤولية القائم بالتقديم على شبكة الإنترنت،

دراسة استقصائية للمقارنة بين القوانين الجنائية، Verlag Godesberg،

**Opferfibel - Rechtswegweiser für Opfer einer Straftat**

### الأطفال

**Kinder suchen Eltern, Eltern suchen Kinder**

معلومات بشأن قانون التبني ومكان التبني

**Das neue Kindschaftsrecht** أسئلة وإجابات بشأن قانون الأبوة، وقانون الرعاية، وقانون

الوصول، والقانون المتعلق بالأسماء والأحكام الجديدة في إجراءات المحكمة

## الوزارة الاتحادية للدفاع

نشر. معرفة: الوزارة الاتحادية للدفاع، روشستر ٣٢٠، ٥٣/٢٣ بون [www.bundeswehr.de](http://www.bundeswehr.de)

**Stichworte: „Frauen in der Bundeswehr“**

**Info zur sozialen Absicherung für Soldatinnen**

## الوزارة الاتحادية للاقتصاد والتكنولوجيا

نشر بمعرفة الوزارة الاتحادية للاقتصاد والتكنولوجيا، شارنهورستر، ٣٤ - ٣٧، ١١٥ ١٠  
برلين

[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

### Starthilfe – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit

#### Erfolgreich selbständig. Frauen unternehmen was! -

معلومات للنساء اللاتي يبدأن عملاً تجارياً

### Wettbewerbsvorteil - Familienbewusste Personalpolitik

#### الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية

نشر بمعرفة الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية، قسم العلاقات العامة، فريديريس -  
البرت - اليه ٤٠، ١١٣ ٥٣، برلين [www.bmz.de](http://www.bmz.de)

"Empowerment" von Frauen in der entwicklungspolitischen Praxis

### Für globale soziale Gerechtigkeit - BMZ Special No.034

#### Frauen bewegen die Welt

**Gleichberechtigungskonzept** "Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess

**Umsetzung des Aktionsprogramms der Weltbevölkerungskonferenz**, BMZ Special No.095

Entwicklung ist weiblich, video

## المكتب الاتحادي للصحافة والإعلام

نشر بمعرفة المكتب الاتحادي للصحافة والإعلام، ١١ ٠٤٤ برلين [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)

### Familie Deutschland. Mehr Chancen, mehr Rechte, mehr Sicherheit

#### Frauen in Europa

#### دائرة العمالة الاتحادية

نشر بمعرفة دائرة العمالة الاتحادية، وحدة المنشورات، postfach ٣٢٧ ٩٠ نورمبرغ

[www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

**Auswirkungen der Informationstechnik auf die Frauenerwerbstätigkeit - insbesondere in den Büroberufen**

### Frauenerwerbstätigkeit - Literatur und Forschungsprojekte

وثائق مواد الإحالة المتوفرة بشأن البحث في سوق العمل والمهن

**Beschäftigungsprojekte für Frauen auf dem Lande in Ostdeutschland**

(معهد البحث في سوق العمل والمهن التابع لدائرة العمالة الاتحادية)

**Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für**

**Arbeit (IBV)**، كتيبات منتظمة خاصة بشأن موضوع المرأة، مثل تعميم مراعاة المنظور الجنساني،

Frauen und IT, Teilzeitausbildung für Mütter und Väter, Wege zur Chancengleichheit,

Weiter geht's mit Job-AQTIV

**Arbeitsmarktchancen für Frauen - Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**

Gerhard Engelbrech (ed.), BeitrAB 258, Nuremberg 2002